

Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Sekayu Musi Banyuasin

Mujahidin

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Musi Banyuasin

mujahidin0762@gmail.com

Abstract: The objective of this research was to find out the effect of pedagogic competence and motivation toward teacher's performance at SMPN 8 Sekayu in Musi Banyuasin Regency. Descriptive qualitative study was used in this research. This research was done during three months. Subject of this research were 31 (thirty one) teachers. Questionnaire was used to collect the data of this research. The data result of questionnaire were analyzed by using r test analysis, t test analysis, and F test analysis. Based on the r test analysis, the result showed that there was significance effect of pedagogic competence and motivation toward teacher performance. The value of R Square was 0.709, this value showed that the effect of pedagogic competence and motivation toward teacher's performance (70.9 %). Based on the t test analysis, the result showed that there was significance effect of pedagogic competence toward teacher's performance ($t=0.02$). The result also showed that there was significance effect of motivation toward teacher's performance ($t=0.00$). Meanwhile, the result of F test analysis ($t=0,00$) was there was a significance effect of pedagogic competence and motivation toward teacher's performance.

Keywords: Pedagogic Competence, Motivation, and Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Desain penelitian yang digunakan didalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan. Subjek dari penelitian ini yaitu seluruh guru di SMPN 8 Sekayu yang berjumlah 31 orang. Adapun teknik pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu menggunakan instrumen angket. Setelah data angket didapatkan, hasil data tersebut dianalisis menggunakan uji r , uji t dan uji F . Berdasarkan data dari hasil uji r didapatkan bahwa terdapat hubungan sangat erat antara variabel kompetensi pedagogik dan motivasi dengan kinerja. Nilai R Square dari hasil penelitian ini yaitu 0,709, nilai ini dikalikan dengan 100% sehingga mempunyai arti bahwa kemampuan variabel kompetensi pedagogik dan motivasi menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja guru adalah sebesar 70,9%. Berdasarkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dari Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ($t=0,02$). Dari hasil uji t juga didapatkan bahwa motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin ($t=0,00$). Sedangkan berdasarkan hasil uji F ($t=0,00$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata Kunci : *Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.¹

Sejalan dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, perlu diimbangi kemampuan pelaku utama pendidikan dalam hal ini Guru. Kemampuan profesional dan ketrampilan mereka perlu ditingkatkan. Bagi sementara guru, menghadapi perubahan yang cepat dalam pendidikan dapat membawa dampak kecemasan dan ketakutan. Perubahan dan pembaharuan pada umumnya membawa banyak kecemasan dan ketidak-nyamanan. Implikasi perubahan dalam dunia pendidikan, bukan perkara mudah, karena mengandung konsekuensi teknis dan praksis, serta psikologis bagi guru. Misalnya perubahan kurikulum, atau perubahan kebijakan pendidikan. Perubahan itu tidak sekedar perubahan struktur dan isi kurikulum. Atau sekedar perubahan isi pembelajaran. Tetapi perubahan yang menuntut perubahan sikap dan perilaku dari para guru. Misalnya perubahan karakter, mental, metode, dan strategi dalam pembelajaran.²

¹ *Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

² Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2008).

Kegiatan pembelajaran di kelas menyangkut metodologi dan strategi. Bagaimana seorang guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang efektif dan menyenangkan; ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan guru. Pembelajaran yang menyenangkan dapat mewujudkan pembelajaran yang dinamis, dan demokratis. Sebagai seorang pendidik, guru harus memenuhi beberapa syarat khusus. Untuk mengajar ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula seperangkat latihan keterampilan keguruan, dan pada kondisi itu pula, ia belajar mempersonalisasikan beberapa sikap keguruan yang diperlukan. Kesemuanya itu akan menyatu dalam diri seorang guru sehingga merupakan seorang berpribadi yang berkompten dalam proses belajar mengajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru akan sangat mempengaruhi kinerja kerja sehingga dapat menghasikan siswa-siswa yang berprestasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dalam proses belajar mengajar. Peserta didik dapat dengan cepat menilai apakah kita termasuk guru yang profesional atau tidak. Indikatornya adalah melihat motivasi guru dalam mengajarkan materi, wawasan dan kemampuan memberikan ulasan, menguasai IT, mampu mengambil keputusan dengan sikap percaya diri dan tepat, dapat memberikan solusi bagi permasalahan anak didik atau lingkungan kerjanya, senang humor, serta selalu berpenampilan menarik. Guru seperti ini dapat menjadi inspirator, motivator, katalisator, fasilitator dan konselor bagi siswa. Memang saat ini untuk mendapatkan guru yang terbaik perlu dilakukan standarisasi dan uji kompetensi. Hal ini sangat erat kaitannya dengan pengembangan dan peningkatan kemampuan guru di era globalisasi. Jadi jika dilihat pernyataan tersebut maka guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerjanya.

Berdasarkan hasil pra survei yang menanyakan kepada 10 guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin mengenai keinginan mereka untuk berprestasi dengan bekerja lebih giat lagi di dapat hasil sebagai berikut³:

³ SMPN 8 Sekayu, Hasil Pra-Survei, (Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin: Dinas Pendidikan Kab. Muba, 2010).

Tabel 1.1

Jawaban	Jumlah
Ya	4
Ragu-ragu	5
Tidak	1
Total	10

Sumber : hasil pra survei 2010

Dari hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa hanya sebagian guru yang benar-benar mempunyai keinginan untun berprestasi lebih, sedangkan sebagian lagi relatif kurang. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang mempunyai motivasi yang relatif lemah, sehingga dapat mengurangi kinerja kerjanya yang berakibat pada menurunnya kualitas proses belajar mengajar. Selanjutnya diberikan pertanyaan lagi mengenai keinginan mereka dalam menambah pengetahuan. Pertanyaan tersebut juga diberikan kepada 10 orang guru sehingga di dapat hasil sebagai berikut⁴:

Tabel 1.2.

Jawaban	Jumlah
Ya	5
Ragu-ragu	3
Tidak	2
Total	10

Sumber : hasil pra survei 2010

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang keinginan untuk menambah pegetahuannya relatif rendah. Kondisi ini merupakan indikasi yang menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang mempuyai kompetensi yang relatif rendah. Jika dilihat dari teori yang mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi) maka secara teoritis motivasi dan kompetensi berpengaruh

⁴ *Ibid*,

terhadap kinerja. Kondisi ini juga seharusnya berlaku kepada kinerja guru di SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian yang mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi serta kinerja belum dilakukan di tempat ini.

Setelah memperhatikan latar belakang peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan permasalahan diatas yaitu bagaimana pengaruh Kompetensi dan Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Kompetensi Pedagogik

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Spencer & Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai berikut :

“an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”. (karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia).⁵

Sejalan dengan definisi diatas, komponen-komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi adalah: ⁶

- a. Motif (*motive*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi dan tujuan.
- b. Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

⁵ L.M. Spencer dan S.M. Spencer, *Competence at work: Models for Superior Performance*, (Canada: John Wiley & Sons, Inc, 1993).

⁶ *Ibid*, hal 11

- d. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap *area spesifik* tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan sejumlah tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Ruky model kompetensi dibagi dalam dua kelompok yaitu:⁷

a. Kompetensi inti (*Core Competencies*)

Kompetensi yang harus dimiliki oleh semua orang dalam organisasi. Contoh kelompok *core competencies* adalah sebagai berikut : 1) Terfokus pada pelanggan; 2) Kesadaran bisnis ; 3) Manajemen perubahan; 4) Orientasi pada prestasi/output ; 5) Komunikasi; 6) Kerjasama kelompok; 7) Kepemimpinan; 8) Mengembangkan orang lain; 9) Berpikir analitis; dan 10) Pemecahan masalah. Karakteristik berupa motif, kepribadian, sikap dan nilai serta pengetahuan dan keterampilan yang telah ditetapkan sebagai *core (company) competencies* harus dimiliki atau dikuasai oleh setiap orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dalam bidang apa saja dan dalam jabatan apa saja.

b. Kompetensi spesifik (*Specific Job Competencies*)

Karakteristik pribadi yang spesifik dengan pekerjaan dalam bidang itu serta pengetahuan dan keterampilan yang relevan yang lebih bersifat teknis misalnya analisis keuangan, interpretasi keuangan dan lain-lain.

Terdapat tiga dimensi kompetensi menurut Wibowo yaitu:⁸

- a. *Behavioral Tools*, merupakan informasi yang digunakan dalam bidang tertentu dan kemampuan melakukan sesuatu dengan baik
- b. *Image Attribute*, pola perilaku dan pandangan terhadap diri sendiri
- c. *Personal Attribute*, aspek tipikal berperilaku dan pendorong perilaku seseorang.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas

⁷ Ahmad S Ruky, Sistem Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal 110.

⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja: Edisi Kedua, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal 96.

tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et.al, level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Social Role, Self Image, Trait and Motive*.⁹

- a. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya programmer computer.
- b. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa computer.
- c. *Social role* adalah sikap atau nilai nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai nilai diri), misalnya cara memimpin.
- d. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
- e. *Trait* adalah karakteristik pribadi dari seseorang. Karakteristik yang membuat orang berperilaku misalnya percaya diri sendiri.
- f. *Motive* adalah suatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan *relative* berada dipermukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *Self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *Trait* dan *Motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lama dan sulit.

Menurut Watson Wyatt dikutip didalam Ruky mendefinisikan kompetensi sebagai “kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan

⁹ N. Boulter, M. Dalziel, & J, Hill, People and Competencies, (London: Bidles Ltd, 2001).

terhadap organisasinya".¹⁰ Menurut Keith Davis kemampuan terbentuk dari faktor pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).¹¹

Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:¹²

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:
 - a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
 - b. pengembangan kurikulum/ silabus
 - c. perancangan pembelajaran
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang:
 - a. Berwibawa
 - b. menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - c. mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk :
 - a. berkomunikasi lisan dan tulisan:
 - b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional:
 - c. bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

¹⁰ Op, Cit, Ahmad S. Ruky, hal 106-107

¹¹ Keith Davis, *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*, (New Delhi: McGraw Hill Publishing Company, 2005).

¹² *Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

- a. konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar:
- b. materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- c. hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- d. penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari

Peraturan pemerintah ini di dukung dengan peraturan pemerintah lainnya yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dimana mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Salah satu kompetensi yang penting adalah kompetensi pedagogik. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru kompetensi pedagogik adalah Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 Kompetensi pedagogik mempunyai dimensi sebagai berikut: ¹³

1. Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi

¹³ Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2007 Tentang Guru, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

- yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
 4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
 5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara berkualitas dan efektif dalam bidangnya, dimana untuk menjadi kompeten seorang pegawai membutuhkan potensi-potensi (*skill, knowledge, attitude*) yang berkualitas dan diaktualisasikan secara baik dalam suatu kinerjanya.

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Rivai adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁴ Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hick dan Gullet membedakan motivasi atas dua klasifikasi yaitu *internal* dan *eksternal*.¹⁵ Teori motivasi *internal* berpusat pada kebutuhan individu, keinginan dan harapannya sebagai kekuatan yang menyusun motivasi. Potensi yang ada pada seorang individu seperti kebutuhan dan keinginan mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan dan sasaran kelompok dan

¹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2005), hal 455.

¹⁵ *Ibid*,

organisasi. Motivasi *eksternal* merupakan gabungan dari faktor–faktor *eksternal* seperti kebijakan organisasi sebagai penyusunannya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja pegawai itu sendiri. Untuk itu diperlukan teknik–teknik tertentu yang dapat digunakan pimpinan untuk mengintegrasikan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Dalam bukunya Kreitner mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.¹⁶ Sedangkan menurut Robbins, motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.¹⁷

Terry menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan–tindakan.¹⁸ Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong tersebut berasal dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong tersebut dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Hasibuan yang menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya.¹⁹

Kinerja

Istilah kinerja menurut Keban merupakan terjemahan dari kata *performance* yang diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi.²⁰ Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²¹ Kinerja pegawai juga dapat dikatakan sebagai hasil yang

¹⁶ Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Salemba Empat, 2005), hal 248.

¹⁷ Stephen P Robbins, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2006), hal 214.

¹⁸ R. George Terry, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 1972).

¹⁹ M, S, P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hal 143.

²⁰ Yeremias, T, Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hal 191.

²¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal 167.

ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Jadi untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerjanya sehari-hari.

Definisi lain tentang kinerja seperti dikemukakan oleh Rue dan Byras dalam Mangkunegara (2001:68) yang memandang bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi.²² Dengan demikian optimal tidaknya suatu organisasi dapat dilihat sejauh mana *output* yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Semakin mendekati kondisi ideal, tentunya kinerja organisasi semakin baik pula.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²³

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah situasi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Mangkunegara sendiri berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.²⁴

a. Faktor Individu

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Dengan adanya integritas antara dua fungsi

²² *Ibid*

²³ *Ibid*

²⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal 16.

tersebut maka individu akan memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi merupakan modal utama dari individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelijensia Qoutiont* dan kecerdasan emosional/*Emotional Qoutiont* (EQ). Pada umumnya individu yang bekerja dengan penuh konsentrasi apabila dia memiliki tingkat inteligensi normal dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja relatif memadai.

Dalam hal pengukuran kinerja menurut Bernadin & Russel dalam Keban (2004:192) mengartikan kinerja sebagai : *“the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*.²⁵ Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan outcome atau hasil akhir setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja mengacu kepada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk penilaian karakteristik pribadi pegawai tersebut.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru atau APKG²⁶. Alat penilaian kinerja guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

²⁵ *Op, Cit*, Yeremias, T, Keban, hal 192.

²⁶ Depdiknas, Alat Penilaian Kemampuan Guru, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hal 22-25.

Menurut Depdiknas indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:²⁷

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Stándar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pembelajaran
- e. Kegiatan Pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a. Identitas RPP
- b. Stándar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi dasar (KD)
- d. Indikator
- e. Tujuan pembelajaran
- f. Materi pembelajaran
- g. Metode pembelajaran

²⁷ *Ibid*,

h. Langkah-langkah kegiatan

i. Sumber pembelajaran

j. Penilaian

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi

kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk melihat pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel bebas yang terdiri dari: kompetensi pedagogik (X_1), motivasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y), serta untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini populasi adalah guru SMPN 8 Sekayu yang berjumlah 31 orang. Jumlah populasi guru adalah semua 31 orang, dengan jumlah di bawah 100 orang, menurut Istijanto, penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota yang berarti bahwa sampel sama dengan populasi atau sampel jenuh.²⁸

²⁸ Istijanto, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2005), hal 58.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan. Alat yang digunakan didalam mengumpulkan data penelitian yaitu angket. Setelah data didapatkan, hasilnya akan dianalisis menggunakan uji r , uji t dan uji F . Uji r digunakan Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variable independen secara bersamaan dan variable dependen maka digunakan alat ukur korelasi berganda (R), sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen secara bersamaan terhadap variable dependen akan dilihat dari R^2 . Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial sedangkan uji F digunakan untuk menguji secara bersamaan.

Hasil Analisis Uji Nilai r

Hasil perhitungan untuk untuk persamaan regresi linier berganda di dapat tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Model Summary (Hasil Analisis Uji Nilai r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889(a)	,790	,775	,1438

Tabel ini berfungsi untuk melihat tingkat keeratan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R atau koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel kompetensi pedagogik dan motivasi dengan kinerja. Hasil yang di dapat adalah nilai $R = 0,889$ nilai ini mendekati satu yang berarti bahwa hubungan antara variabel kompetensi pedagogik dan motivasi dengan kinerja adalah sangat erat. Nilai R Square adalah menunjukkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi perubahan variabel terikat. Nilai R Square adalah $0,709$, nilai ini dikalikan dengan 100% sehingga menjadi $70,9\%$ yang mempunyai arti bahwa kemampuan variabel kompetensi pedagogik dan motivasi menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja adalah sebesar $70,9\%$.

Hasil Analisis Uji Nilai F

Tabel selanjutnya adalah tabel ANOVA, tabel ini berfungsi untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dinamakan uji F .

Tabel 2. ANOVA (Hasil Analisis Uji Nilai F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,180	2	1,090	52,709	,000(a)
	Residual	,579	28	,021		
	Total	2,759	30			

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka di dapat hasil nilai Sig. F = 0,000. Adapun kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

- Apabila Sig. F < 0,05 maka Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen
- Apabila Sig. F > 0,05 maka Ho diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel

Hasil yang didapat adalah nilai Sig. F lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima.

Hasil Analisis Uji Nilai t

Selanjutnya dilakukan akan di tunjukkan tabel *coefficient* yang berfungsi untuk melihat persamaan regresi dan uji t atau uji yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 3. Coefficient (Hasil Analisis Uji Nilai t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,966	,742		4,302	,002
	Kompetensi Pedagogik	,515	,101	,647	4,438	,002
	Motivasi	,886	,113	,801	7,815	,000

Berdasarkan hasil tabel di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,966 + 0,515X_1 + 0,886 X_2$$

Nilai konstanta adalah 0,966 yang berarti jika nilai kompetensi pedagogik dan nilai motivasi sama dengan nol maka nilai kinerja sama dengan 0,966. Jika dilihat dari nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa nilainya dalam skala likert berada pada nilai di bawah 1 yang berarti kinerja sangat jelek atau sangat tidak baik jika nilai kompetensi pedagogik dan motivasinya nol. Nilai koefisien regresi X1 adalah 0,515 yang berarti bahwa jika nilai kompetensi pedagogik naik sebesar 1 satuan skor sedangkan nilai motivasi tetap maka nilai kinerja naik sebesar 0,515, begitu juga sebaliknya jika nilai kompetensi pedagogik turun sebesar 1 satuan skor sedangkan nilai motivasi tetap maka nilai kinerja turun sebesar 0,515. Nilai koefisien regresi X2 adalah 0,886 yang berarti bahwa jika nilai motivasi naik sebesar 1 satuan skor sedangkan nilai kompetensi pedagogik tetap maka nilai kinerja naik sebesar 0,886, begitu juga sebaliknya jika nilai motivasi turun sebesar 1 satuan skor sedangkan nilai kompetensi pedagogik tetap maka nilai kinerja turun sebesar 0,886.

Selanjutnya Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka di dapat hasil nilai Sig. t untuk masing-masing variabel yaitu kompetensi pedagogik = 0,002 dan motivasi = 0,000. Adapun kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

- Apabila Sig. t < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat
- Apabila Sig. t > 0,05 maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat

Nilai Sig.t untuk kompetensi pedagogik = 0,02 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa kompetensi pedagogik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima. Sedangkan nilai Sig.t untuk motivasi = 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji nilai r dan t yang menunjukkan pengaruh yang signifikan Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji nilai r dan t yang menunjukkan pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru
3. Kompetensi pedagogik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji F yang menunjukkan pengaruh yang signifikan Kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin harus dapat meningkatkan kompetensi pedagogik gurunya melalui pelatihan-pelatihan manajemen kelas atau dengan mewajibkan guru-guru dalam mengelola kelas dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik. Selain itu pihak sekolah sebaiknya dapat memberikan pelatihan-pelatihan mengenai metode pembelajaran atau mewajibkan guru untuk membuat metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
2. Guru harus dipacu dan diberikan pengertian bahwa mereka harus menjadi contoh dan teladan yang baik bagi siswa. Selain itu pihak SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin harus dapat memacu guru untuk berprestasi dalam bekerja. Dorongan ini dapat diberikan melalui pemberian-pemberian insentif atau penghargaan bagi guru-guru yang mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja. Guru juga diberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menunjang karir mereka jika mereka berprestasi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Boulter, N., Dalziel, M, & Hill, J. 2001. *People and Competencies*. London: Bidles Ltd.
- Davis, Keith. 2005. *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. New Delhi: McGraw Hill Publishing Company.
- Depdiknas. 2008. *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Hasibuan, M, S, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Metodelogi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Keban, Yeremias, T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kreitner, Robert. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Ruky, Ahmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

SMPN 8 Sekayu. 2010. *Hasil Pra-Survei*. Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin: Dinas Pendidikan Kab. Muba.

Spencer, L.M. dan Spencer, S.M. 1993. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Terry, R. George. 1972. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja: Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.