

PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN KOLAKA

Meylani^{*)}

Ramlawati^{*)}

Abstract : *The purpose of this research is (1) to analyze the influence of competence to the performance of SMA SMA teacher in Kolaka regency, (2) to analyze the effect of facilities on the performance of high school teacher in Kolaka regency, and (3) to analyze the influence of motivation on the performance of high school teacher in Kolaka District. The method of analysis used in this research is Multiple Regression analysis method. Research data obtained from the teacher. State Senior High School in Kolaka District. The research approach is a causal approach that is explanatory. The results of this study indicate that: (1) competence has a positive and significant effect on teacher performance in SMA Negeri in Kolaka District. This indicates that the higher the competence of a teacher, the teacher's performance will increase because of the high responsibility for the work assigned to him, (2) the facility has a positive and significant effect on the teacher's performance in the Senior High School in Kolaka District. This indicates that there is a tendency that the availability of complete learning facilities will assist or support the achievement of teacher performance, and (3) the motivation has a positive and significant effect on teacher performance in SMA Kolaka Regency. This shows that if a teacher has a high work motivation, then the teacher will do the job hard, diligent, and with high dedication so that will be achieved maximum results.*

Keywords: *Teacher Competency, Facilities, Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas pengetahuan (*knowledge*), kecakapan dan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta efektifitas waktu. Setiap individu yang akan, sedang atau telah menyumbangkan tenaga, waktu dan pikirannya untuk organisasi secara pasti mempunyai harapan mendapatkan *feedback* yang sesuai dari organisasi sebagai bentuk penghargaan dari prestasi kerjanya, sekaligus sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Lathifah, 2014).

Kinerja guru terkait dengan tugas dan kewajibannya dan sangat berhubungan erat dengan *sustainable* dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja guru adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan

kriteria dan alat ukur. Kinerja guru akan optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, guru dan pegawai serta siswa itu sendiri. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Mangkunegara (2012:67) menyatakan bahwa kinerja berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional

dalam proses pembelajaran (Uno, 2010:58). Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak begitu juga di SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, namun pada kenyataannya menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal.

Berdasarkan observasi di SMA Negeri di Kabupaten Kolaka terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain: Pertama, rata-rata nilai UN yang semakin menurun pada beberapa mata pelajaran selama dua tahun berturut-turut, yaitu pada mata pelajaran Bahasa Inggris dan Fisika, sementara itu pada pelajaran Bahasa Inggris para siswa SMA Negeri di Kabupaten Kolaka selama satu minggu frekuensi belajar lebih banyak dibandingkan pelajaran lain yaitu tiga kali seminggu masing-masing pertemuan 2x45 menit. Kedua, tidak tercapainya Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada Ujian Semester beberapa mata pelajaran. Ketiga, Persentase Kehadiran Guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka di bawah 98% dimana dalam peraturan kepegawaian bahwa rata-rata kehadiran guru minimal 98% per tahun. Pada penyelenggaraan pendidikan kehadiran guru merupakan faktor yang sangat penting.

Haryanti (2010), guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang akan disampaikannya. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas pengajarnya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode mengajar, strategi belajar mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru. dalam mengelola proses belajar mengajar. Haryanti (2010), guru juga berperan sebagai

pengelola proses belajar mengajar bertindak selaku fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan belajar mengajar mengembangkan bahan ajar dengan baik dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Colquitt (2013:182) berpendapat kompetensi menggambarkan kepercayaan dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sukses. Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan baik berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan. Kompetensi guru adalah gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan (Suparno, 2014). Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan seseorang yang didasari oleh beberapa karakteristik yaitu pengetahuan, ketrampilan, sikap kerja dan faktor-faktor lain yang memotivasi seseorang untuk memenuhi kinerja yang telah ditetapkan.

Standar kompetensi yang diperlukan seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah: Kompetensi bidang substansi atau bidang studi. Mengharuskan guru untuk menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran, memahami kebijakan-kebijakan pendidikan, pemahaman pada karakteristik dan isi bahan pembelajaran, menguasai konsepnya, memahami konteks ilmu tersebut dengan masyarakat dan lingkungan, memahami bagaimana dampak dan relasi ilmu tersebut dalam

kehidupan masyarakat dan dengan ilmu yang lain (Suparno, 2014:7).

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru mencakup kemampuan mengajar di dalam kelas, kemampuan untuk berperilaku dan bersikap, kemampuan dalam IPTEK yang terkait dengan profesi kependidikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sebagaimana pendapat Trianto (2009:63) bahwasanya kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan pendidikan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Fasilitas

Fasilitas belajar dapat menjadi salah satu faktor penunjang keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran baik di rumah maupun di sekolah. Dengan adanya fasilitas belajar yang mendukung keterlaksanaan pemahaman siswa akan sebuah materi seperti akuntansi, maka hal tersebut akan lebih membuat siswa memahami secara rinci bagaimana pencatatan transaksi, laporan keuangan, dan sebagainya. Meskipun tidak terlepas dari peran seorang guru dalam membimbing siswa. Menurut Gie (2012:46), fasilitas adalah persyaratan yang meliputi keadaan sekeliling tempat belajar dan keadaan jasmani siswa atau anak didik. Fasilitas belajar meliputi ruang kelas, papan tulis, alat tulis, meja-kursi, Over Head Projektor, penerangan, buku pelajaran dan peralatan lainnya. Sekolah sebagai tempat belajar bagi siswa hendaknya

mempunyai suasana yang baik, yaitu yang dapat mendukung belajar siswa.

Sopiatin (2010:73), fasilitas adalah sarana dan prasarana yang harus tersedia untuk melancarkan kegiatan pendidikan di sekolah. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan untuk proses pendidikan disekolah, meliputi gedung, ruang belajar/kelas, media belajar, meja dan kursi. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, meliputi halaman sekolah, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah.

Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar mengajar. Menurut tim pedoman pembakuan media pendidikan yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien. Lebih luas fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda atau uang. Jadi dalam hal ini sarana fasilitas dapat disamakan dengan sarana (Arikunto, 2008:273).

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011:219). Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Motivasi sangat menentukan perilaku orang dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan

yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan yang bertingkat dan bervariasi. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Djamarah (2011:80), berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan. Faktor pengarah perilaku, yaitu para guru sepakat bahwa karena dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut. Artinya, seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terpuaskan, berusaha untuk memuaskan dengan cara mengarahkan perilakunya sehingga tujuan dapat tercapai.

Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2012:93), motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa

bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik atau optimal.

Uno (2010:103) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

Kinerja

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok.

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara (2012:89) bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dari pengertian di atas nampak bahwa guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Tanpa mengurangi dan meniadakan peran serta fungsi yang lain, kinerja guru sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Karena apapun tujuan-tujuan dan putusan-putusan penting tentang pendidikan yang dibuat oleh para pembuat kebijakan sebenarnya dilaksanakan dalam situasi belajar mengajar di kelas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi, fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, adalah :

1. Sudarmi. 2016. Pengaruh Supervisi Pengawas, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Gugus I Sumber Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pengawas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Ardiana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka yang terdiri dari SMA Negeri 1 Kolaka 62 guru, SMA Negeri 2 Kolaka 30 guru dan SMA Negeri 3 Latambaga 26 guru, dengan demikian populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Istijanto (2010:84), sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 118 guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka.

Metode Analisis

Analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terdiri dari variabel kompetensi, fasilitas dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru. Sugiyono (2013:103), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

| | | |
|---------------------------------|---|--------------------|
| Y | = | Kinerja Guru |
| X ₁ | = | Kompetensi |
| X ₂ | = | Fasilitas |
| X ₃ | = | Motivasi |
| a | = | Bilangan Konstanta |
| b ₁ - b ₃ | = | Koefisien Regresi |
| e | = | Error |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 1, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Instrumen | Prob | A = 5% | Ket |
|---|-------------|---------------|------------|
| Kompetensi (X ₁) | | | |
| 1. Kompetensi Pedagogik | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2. Kompetensi Kepribadian | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3. Kompetensi Profesional | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4. Kompetensi Sosial | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Fasilitas (X ₂) | | | |
| 1. Gedung Sekolah | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2. Ruang Kelas | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3. Perpustakaan | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4. Laboratorium | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5. Ruang Bimbingan dan Penyuluhan | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6. Buku-buku Pelajaran | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Motivasi (X ₃) | | | |
| 1. Berorientasi Sukses | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2. Berorientasi Kedepan | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3. Suka Tantangan | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4. Tangguh | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Guru (Y) | | | |
| 1. Penguasaan Bahan | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2. Pengelolaan Program Belajar Mengajar | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3. Pengelolaan Kelas | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4. Penguasaan Landasan Pendidikan | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5. Pengelolaan Interaksi Belajar Mengajar | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6. Penilaian Prestasi Siswa | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dan suatu instrument penelitian dikatakan *reliabel* (andal), jika alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Nilai Kritis | Ket |
|-----------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| 1. Kompetensi | 0,784 | 0,60 | Reliability |
| 2. Fasilitas | 0,717 | 0,60 | Reliability |
| 3. Motivasi | 0,762 | 0,60 | Reliability |
| 4. Kinerja Guru | 0,738 | 0,60 | Reliability |

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang *terangkum* dalam Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* secara

keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai hitung > 0,60).

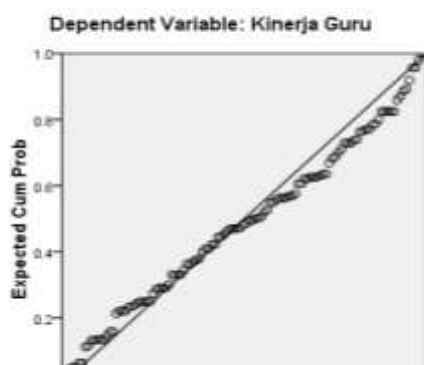
2. Uji Asumsi Klasi

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa *penyebaran* plot berada disekitar dan sepanjang garis 45⁰, dengan demikian menunjukkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal. Lebih jelasnya penyebaran plot tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data diolah, Tahun 2017

Uji asumsi kenormalan dapat juga dilihat dari histogram dan normal probability plot antara kinerja guru sebagai variabel dependen dengan *Regression Standardized Residual* dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna. Syarat diterimanya model regresi ganda apabila antara variabel bebas tidak mengandung korelasi yang sempurna. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Influence Factor (VIF). Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance VIF |
| 1 | (Constant) | .304 | .304 | | .998 | .321 | |
| | X1 | .358 | .058 | .427 | 6.224 | .000 | .673 1.487 |
| | X2 | .388 | .070 | .386 | 5.518 | .000 | .648 1.543 |
| | X3 | .184 | .049 | .220 | 3.780 | .000 | .940 1.063 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari hasil pengujian multikoleniaritas dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) atas kinerja guru pada Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF

(*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10.

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat adanya autokorelasi di dalam model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus diuji dengan

menggunakan Uji Autokorelasi *Durbin-Watson* yang dapat dilihat pada hasil pengujian regresi berganda. Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat

adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut: $DU < DW < 4 - DU$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .799 ^a | .639 | .629 | .28433 | 2.068 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

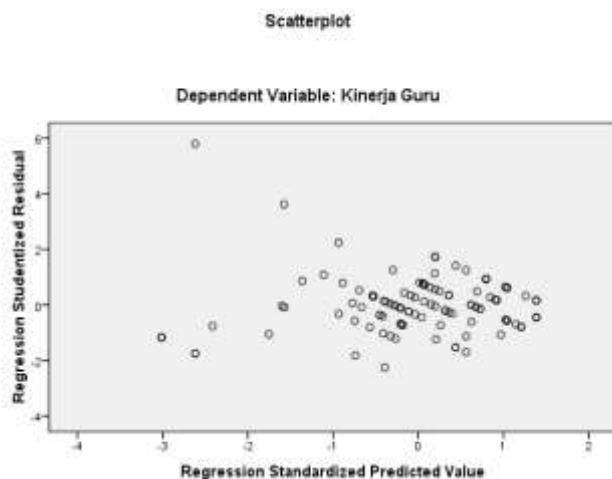
Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari hasil perhitungan nilai $d = 2,068$ dimana lebih besar dari d_U dan lebih kecil dari $4 - d_U$ ($d_U < d < 4 - d_U$) atau $1,72 < 2,068 < 2,28$ maka terima H_0 , dan karena H_0 diterima sehingga tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Jika tidak terdapat pola tertentu menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heterosdastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. *Scatterplot* Penyebaran *Residual*



Sumber: data diolah, Tahun 2017

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen X_i (kompetensi, fasilitas dan motivasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variable dependen kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variable independen X_i berpengaruh terhadap variable terikat Y_i .

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 16.279 | 3 | 5.426 | 67.121 | .000 ^a |
| | Residual | 9.216 | 114 | .081 | | |
| | Total | 25.495 | 117 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Tabel 5 menjelaskan bahwa semua variable independen X_i (kompetensi, fasilitas dan motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Y (kinerja guru). Nilai F_{hitung} sebesar 67,121 dengan level signifikansi 0,000 atau nilai $p_{value} < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Ini berarti secara simultan semua variable independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

Pengaruh simultan variable X_i terhadap variable Y dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak (R^2). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

| Model R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|-------------|
| | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. Change |
| 1 | .799 ^a | .639 | .28433 | .639 | 67.121 | 3 | 114 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Fasilitas

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,639$. Ini berarti, pengaruh variable X_i (kompetensi, fasilitas dan motivasi) secara simultan terhadap variable Y (kinerja guru) adalah 63,9% dan pengaruh variable lainnya sebesar 36,1%. Pengaruh ini tergolong baik karena lebih besar dari 50% dan signifikan ($P_{value} = 0,000$) (sangat jauh dibawah nilai kritis pengujian $\alpha = 0,05$).

Penyajian atas hasil analisis regresi secara parsial dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .304 | .304 | | .998 | .321 |
| | Kompetensi | .358 | .058 | .427 | 6.224 | .000 |
| | Fasilitas | .388 | .070 | .386 | 5.518 | .000 |
| | Motivasi | .184 | .049 | .220 | 3.780 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah, Tahun 2017

Dari Tabel 7 terlihat bahwa secara parsial, semua variable analisis memiliki probabilita (level signifikansi) yang berbeda-beda.

1. Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 6,224 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel kompetensi yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka dengan asumsi variabel fasilitas dan motivasi konstan.
2. Variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel fasilitas sebesar 5,518 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel fasilitas yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka

dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi konstan.

3. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,780 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel motivasi yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka dengan asumsi variabel kompetensi dan fasilitas konstan.

Dari hasil analisis yang diperoleh semua variable yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,304 + 0,358X_1 + 0,388X_2 + 0,184X_3$$

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien $b_0 = 0,304$ artinya apabila variabel kompetensi (X_1), fasilitas (X_2) dan motivasi (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Kolaka tidak akan

- berubah.
2. Koefisien $b_1 = 0,358$ artinya setiap peningkatan variabel kompetensi (X_1), maka kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Kolaka meningkat sebesar 35,8%.
 3. Koefisien $b_2 = 0,388$ artinya setiap peningkatan variabel fasilitas (X_2), maka kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Kolaka meningkat sebesar 38,8%.
 4. Koefisien $b_3 = 0,184$ artinya setiap peningkatan variabel motivasi (X_2), maka kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Kolaka meningkat sebesar 18,4%..

Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diteliti yang terdiri dari variabel kompetensi (X_1), fasilitas (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Dari ketiga variable tersebut, variable kompetensi (X_1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Pengaruh tiap variable independen yang terdiri dari kompetensi, fasilitas dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka dipengaruhi oleh tingkat kompetensi guru itu sendiri, kompetensi guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka berkaitan dengan kemampuan guru

dalam mengajar, membimbing dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Tugas guru merupakan pekerjaan yang cukup berat dan mulia, karena selain memperoleh amanah dan limpahan tugas dari masyarakat dan orang siswa, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kebudayaan, keterampilan menjalani kehidupan (*life skills*), nilai-nilai (*value*) dan *beliefs*. Dari *life skills*, guru diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi proses pembelajaran yang didasarkan pada *leaning competency*, sehingga outputnya jelas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitrani *et. al*, (1992) dan Spencer and Spencer (1993) dalam Hamalik (2013:110) yang menyatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Markonah dan Sunarto (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Jakenan, diterima. Hal ini berarti kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan guru di dalam profesinya sebagai guru. Walaupun, tingkat kinerja dari masing-masing guru berbeda-beda. Untuk itu, guru dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pengaruh fasilitas terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka dipengaruhi oleh fasilitas yang ada disekolah karena dengan adanya fasilitas akan memungkinkan guru dapat melaksanakan tugasnya secara lancar dan penuh semangat, selain itu fasilitas yang memadai akan membuat guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka semakin semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gie (2002) dalam Bahri (2012:150) yang mengatakan bahwa untuk belajar yang baik hendaknya tersedia fasilitas belajar yang memadai, antara lain ruang tempat belajar, penerangan cukup, buku-buku pegangan dan kelengkapan peralatan belajar. Serta teori yang dikemukakan oleh Bahri (2012:150) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas belajar merupakan kelengkapan belajar yang harus dimiliki oleh sekolah yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha belajar. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziana (2017) yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, hal ini berarti sarana dan prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan

belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kinerjanya karena sebagian besar guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo sudah dapat menggunakan dan memanfaatkan fasilitas pembelajaran dengan baik.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki guru, motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka merupakan aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri seorang guru agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil. Motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka erat kaitannya dengan produktivitas kerja, baik kerja yang berkaitan dengan bidang akademik maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap para peserta didiknya. Oleh karena itu, guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Winardi (2011:84) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah menyangkut motivasi kerja, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah

lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar guru. Dengan motivasi kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku yang pada gilirannya menjadi rangsangan dalam kinerja guru yang diimplementasi dalam bentuk proses pembelajaran. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmi (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi telah terbukti mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja guru SD Se-Gugus I Sumberagung, artinya bahwa motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan muncul apabila pekerjaan dirasakan memiliki nilai dan bermanfaat. Motivasi yang tinggi perlu ada dalam diri guru, karena guru dituntut untuk memberikan motivasi kepada siswa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka kinerja guru akan semakin meningkat karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan ada

kecenderungan bahwa tersedianya fasilitas belajar yang lengkap, akan membantu atau menunjang pencapaian kinerja guru lebih meningkat.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Guru hendaknya terus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas di sekolah sehingga profesionalitas dan kemampuannya dalam dunia pendidikan semakin bertambah. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan segala peraturan atau ketentuan yang berlaku di sekolah, mengikuti berbagai kegiatan baik melalui pendidikan formal atau non formal, seperti seminar, lokakarya, maupun mengikuti program pendidikan lebih lanjut.
2. Sekolah hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai dalam pembelajaran sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka lebih baik lagi. Selain itu dengan adanya fasilitas yang memadai diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun bagi siswa untuk berada di sekolah.
3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variable variabel lain misalkan

variabel kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, penghargaan dan kompensasi yang diterima guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Vo. 17 No 2. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Bafadal, Ibrahim. 2014. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Bahri. Syaiful. 2012. *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*. Penerbit: Usaha Nasional. Surabaya.
- Colquitt, Jason A., et al. 2013. *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Workplace*,: McGraw Hill. Singapore.
- Djamarah, Syaiful. 2011. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Fauziana, Dyah. 2017. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan*
- Mlarak Ponorogo. Tesis. PPs IAIN Ponorogo.
- Gie. The Liang. 2012. *Cara Belajar Yang Efesien*. Penerbit: Liberty. Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lathifah Jauhar. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja*. Jurnal Studia. Akuntansi dan Bisnis. Vol. 1 No. 3. STIE La Tansa Mashiro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Markonah Siti dan Sunarto. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)*. Jurnal Ilmiah Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang.
- Riesminingsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Jurnal MIX. Volume III No. 3. STIE Bhakti Pembangunan Jakarta.
- Rondi, A. 2015. *Pengaruh Kompetensi Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi di MAN Tempel Sleman*. Jurnal Ilmiah. FE UNY.

- Rusman. 2012. *Seri Manajemen Sekolah Bermutu: Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Edisi Kedua. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Sopiatin. Popi. 2010. *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*. Penerbit: Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sudarmi, Sri. 2016. *Pengaruh Supervisi Pengawas, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Gugus I Sumberagung*. Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar Vol 2 No 1. Dinas pendidikan Dasar Kabupaten Bantul.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Suparno, Paul. 2014. *Guru Demokratis di Era Reformasi*. Grasindo. Jakarta
- Triyanto, T. 2009. *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik menurut UUG*. Penerbit: Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Uno, B. Hamzah. 2010. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Efektif*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14. 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Penerbit: Citra Umbara. Bandung.
- Winardi. J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- *) Penulis adalah Dosen Universitas Muslim Indonesia**