

# HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU PADA MAN BARANGIN SAWAH LUNTO

**Oky Loly Wenny**

Guru Al-Qur'an Hadis pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Beringin Sawah Lunto,  
Korespondensi: Jalan Khatib Sulaiman Desa Santur Kecamatan Beringin



**Abstract: Relationship Between Interpersonal Communication Teacher and Motivation Work Teacher With Teacher Performance in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Barangin Sawah Lunto.** The purpose of this research is to investigate the contribution of teachers interpersonal communication (X1) and teachers working motivation (X2) with teachers performance of Madrasah Aliyah Sawahlunto City (Y).

The instrument which is used for questionnaires, consist of 35 items for variable Y, 30 items for variable X1, and 26 items for variable X2. Testing of analysis requirement was performed by Liliefors. The result of analysis shows the following result: (1) the contribution of interpersonal communication to teacher's performance is 30,5%, (2) the contribution of motivation to teacher's performance is 10,5%, (3) the contribution of interpersonal communication an motivation variable simultaneously to the teacher's performance is 31,5%. Conclusion of this research was interpersonal communication and motivation simultaneously has significant contribution toward teacher's performance.

**Kata Kunci:** komunikasi interpersonal, motivas kerja, dan kinerja guru

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan pendidikan harus memperhatikan Sumber Daya Manusia yang berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Guru dituntut untuk mengembangkan diri secara pribadi untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya, karena dalam dunia pendidikan peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses PBM.

Berbicara tentang pendidikan tidak terlepas empat hal: 1) siswa, 2) guru, 3) masyarakat termasuk orang tua ,dan 4) pemerintah.

Kualitas pendidikan seringkali dipandang tergantung pada peran guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Di Kota Sawahlunto ada sebanyak 2 madrasah, namun belum menjadi pilihan pertama bagi masyarakat. Hal ini disebabkan belum

optimalnya *stakeholder* sekolah, sarana dan prasarana terbatas, ada guru yang *missmatch*.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu madrasah tersebut dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor komunikasi interpersonal dan motivasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, melalui komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru akan meningkatkan kinerja, ditambah dengan motivasi sebagai dorongan dari guru untuk menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif.

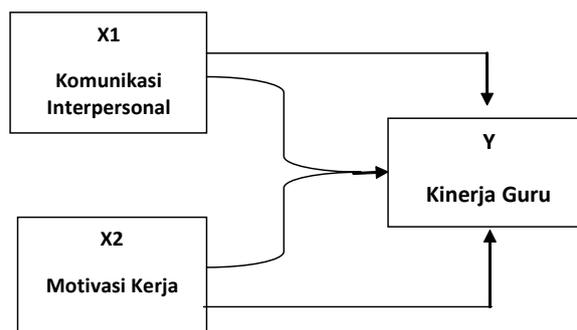
Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) apakah terdapat kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru; 2) apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru; 3) apakah terdapat kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

## 1. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Dengan dua variabel predictor yaitu komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi kerja (X2), sedang yang lain adalah variabel kriterium yaitu Kinerja Guru. Populasi sebanyak 45 orang dengan responden uji coba 15 orang dan sampel 30 orang, yang dipilih dengan metode *simple random sampling*.

Dengan demikian angket merupakan alat pengumpul data yang utama.

Dari variabel tersebut yang dilihat adalah ada tidaknya kontribusi antara variabel predictor terhadap variabel kriterium, baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama. Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

Variabel Bebas (X1) : Komunikasi Interpersonal

Variabel Bebas (X2) : Motivasi Kerja

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru

## PEMBAHASAN

### 1. Landasan Teoritis

Standar Kinerja dan Kompetensi Guru mengacu kepada UU No 14 Tahun 2005, bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. (Encep, 2011: 16).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian dari kinerja itu sendiri yaitu:

#### a. Faktor Motivasi

Motivasi adalah menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai

tujuan organisasi. Sikap mental merupakan hal mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

#### b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai/seseorang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (Knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (Encep,2011:197).

Menurut Glasser (1998), berkenaan dengan kompetensi guru, ada empat hal yang harus dikuasai guru, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa. (Rusman: 322).

Komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata Latin "*communicatio*" yang berarti pemberitahuan atau pertukaran. Kata komunikasi ini juga diidentifikasi berasal dari kata *communis* yang berarti "sama", dalam arti kata sama makna, yaitu sama makna dalam mengenal suatu hal. (Sudarwan Danim, 2009: 16). Bahwa manusia dalam hidupnya sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi untuk mengenal makna-makna yang sama.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain di

mana saja manusia berada. Dalam perspektif manajemen, komunikasi merupakan bagian integral dari alat manajemen dalam mencapai tujuan organisasi, yang dengan kata lain dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah kunci yang menentukan efektivitas manajemen. (Syafaruddin, 2005: 150).

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu a) Pengaruh Lingkungan Fisik seperti bebas gangguan dari kegaduhan, udara yang baik, lampu yang terang, latar music, dan sebagainya. b) Pengaruh Lingkungan Sosial Terhadap Motivasi dimana Manusia sebagai makhluk social dalam bekerja tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja kita dapat diterima dan dihargai oleh orang lain, juga akan berbahagia apabila dapat diterima dan membantu orang lain, c) Kebutuhan Pribadi, pada dasarnya setiap karyawan termasuk di dalamnya profesi guru dalam hidupnya dikuasai oleh kebutuhan tertentu yang mendorong dia untuk bekerja.

Apabila guru mempunyai *skill* berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Karena dengan komunikasi yang baik dan efisien akan membentuk saling pengertian, menumbuhkan ukhuwah, terpeliharanya kasih sayang, saling menghargai dan saling menyebar perhatian. Karena itulah komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja , suasana berkomunikasi yang nyaman , masalah, konflik dalam organisasi sekolah ataupun secara personal antar guru dapat

dikomunikasikan dan diselesaikan secara baik, sehingga segala persoalan dapat dipecahkan secara bersama-sama.

Jadi dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja guru yang sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi yang terjadi antar guru.

Beberapa hal dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di antaranya faktor bakat, latar belakang pendidikan dan pekerjaan.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa adanya pengaruh kinerja guru tampak dengan jelas dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuan.

## 2. Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

### a. Kinerja Guru

Data variabel Komunikasi Interpersonal Guru dapat dideskripsikan sebagai berikut : N = 30, rata-rata hitung (mean) sebesar 150.43, simpangan baku 1.577, median 153.00 dan modus 153. Sehingga skor tertinggi sebesar 165. Dan skor terendah sebesar 125.

### b. Komunikasi Interpersonal

Data variabel Komunikasi Interpersonal Guru dapat dideskripsikan sebagai berikut : N : 30, rata-rata hitung (mean) sebesar 131.20, simpangan baku 1.281, median 133.00 dan modus 133. Sehingga skor tertinggi 145, dan skor terendah 111.

### c. Motivasi Kerja

Pengolahan data variabel Motivasi Kerja Guru menghasilkan rata-rata hitung (mean) sebesar 128.00, simpangan baku 1.388, median 127.50 dan modus 123. Sehingga skor tertinggi sebesar 144 sedangkan skor terendah sebesar 110.

Adapun pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

#### a. Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru.

Tabel 1  
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 – Y

Korelasi	N	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	Sig.
Ry1	30	0.552	0.305	0.002a

Dari hasil analisis diperoleh angka koefisien variabel Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Kinerja Guru (ry1) sebesar 0.552. Ini menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan berkorelasi positif. Selanjutnya tabel memperlihatkan angka koefisien determinasi sebesar 0.305 dengan signifikansi sebesar 0.002. Sesuai dengan pengambilan keputusan di atas maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Guru dengan kontribusi sebesar 30,5 %.

Dengan demikian dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Komunikasi Interpersonal Guru berkontribusi sebesar 30,5 % terhadap Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto, sisanya 69,5 % ditentukan oleh faktor lain.

b. Kontribusi Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisa korelasi dan regresi sederhana. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan hipotesa sabagai berikut :

Tabel 2  
Rangkuman Hasil analisis Korelasi X2 – Y

Korelasi	N	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	Sig.
Ry1	30	0.324	0.105	0.081

Dari hasil analisis diperoleh angka koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto sebesar 0,324. Angka korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto signifikan berkorelasi positif. Selanjutnya tabel memperlihatkan angka koefisien determinasi sebesar 0,105 dengan signifikasi sebesar 0.081. Sesuai dengan pengambilan keputusan di atas maka Ho ditolak dan H1 diterima. artinya terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja guru pada MA di Kota Sawahlunto sebesar 10, 5%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 10,5% terhadap variabel Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto, berarti bahwa Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto 10,5% ditentukan oleh Motivasi Kerja, sisanya 89,5 % ditentukan oleh faktor lain.

c. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 3  
Rangkuman Hasil analisis Korelasi Ganda

Korelasi	N	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	Sig.
Ry <sub>12</sub>	30	0.562	0.315	0.006

Koefisien korelasi ganda (Ry<sub>12</sub>) antara Komunikasi Interpersonal Guru dan Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru diperoleh sebesar 0,562. Koefisien Determinasi sebesar 0,315, sehingga dapat dijelaskan bahwa angka korelasi menunjukkan hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto signifikan berkorelasi positif. Kemudian koefisien determinasi 0,315 , dan signifikan 0,006.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan varibel Motivasi Kerja berkontribusi positif dan signifikan sebesar 31,5 % terhadap variabel Kinerja Guru MA di Kota Sawahlunto sebesar ditentukan oleh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja sisanya 68,5 %. ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Sebagai kesimpulan dapat dijelaskan bahwa terdapat kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama. Semakin baik

komunikasi interpersonal, semakin tinggi motivasi guru, maka kinerja guru pun akan meningkat.

Sarannya adalah: (1) Bagi kepala madrasah, pengawas dan praktisi pendidikan lainnya di Kota Sawahlunto; a) Diharapkan dapat memperhatikan komunikasi interpersonal di madrasah; b) Diharapkan sebagai guru dapat mengeksplorasi dan memberdayakan potensi yang ada dalam mencapai kemajuan pendidikan di lingkungan madrasah. (2) Para guru Madrasah Aliyah di Kota Sawahlunto diharapkan hendaknya dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja (3) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji berbagai variabel lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru.

## KEPUSTAKAAN ACUAN

Abdul Halim Hanafi, *Metodologi Penelitian Kependidikan*, Batusangkar: STAIN

Encep Syafruddin Muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*, Jakarta : Diadit Media, 2011

Jamess L Gibson, etc, *Organization : Behavior, Structure, Processes*, New York:

The McGraw-Hill Companies, Inc, 2006

Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Kosumen Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan*

*Penelitian Pemasaran*, Jakarta: Kencana, 2008

Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011

Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi dan Jalur dalam*

*Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2009

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge diterjemahkan oleh Diana Angelica, dkk, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008

Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*

Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan*

*Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010

# PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU: PENELITIAN KORELASIONAL DI SEKOLAH DASAR NEGERI SARIBU LABIAH GUGUS V NAGARI LUBUK JANTAN KECAMATAN LINTAU BUO UTARA

Zuhudiah Yasir

Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar,  
Korespondensi: Jorong Kenanga Kenagarian Lubuak Jantan Kecamatan Lintau Buo Utara  
email: zuhudiahyasirmpib@gmail.com.



**Abstract: Effect of competence and motivation work to teacher performance: research correlational in Elementary School State Saribu Labiah Gugus V Nagari Lubuak Jantan in district Lintau Buo Utara.** Based on the first observations, it was found that the teacher's performance is relatively low, especially in preparing teaching devices. It is presumably related to the teachers' competence and the work motivation. This study intends to reveal the magnitude of the contribution of teachers' competence and the work motivation of teachers' performance. This research intent to know contributions of the teachers' competence and work motivation of teachers' performance. The three hypotheses proposed are: (1) the contribution of the teachers' competence of teachers' performance, (2) the contribution of the work motivation of teachers' performance, (3) contribution of teachers' competence and work motivation collectively on the performance of the teachers. The population of this study consists of 242 country elementary school teachers in Kecamatan Lintau Buo Utara. The sample of the study consists of 47 challenged people by using system makes a killing random sampling. The data were collected with a Likert scale questionnaire that has been tested the validity and its reliable.

**Kata Kunci:** kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru.

## PENDAHULUAN

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah

disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan oleh pemerintah 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak.

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lintau Buo Utara terdiri dari 35 Sekolah Negeri dan 1 Sekolah Swasta. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional (UN) yang tinggi dan

tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut. Sebagaimana dinyatakan dalam Lampiran: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal: 4 Mei 2007 (139) bahwa “standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berkenaan dengan hasil pengamatan penulis terhadap kompetensi profesional yang dimiliki guru bahwa: “masih ada guru yang belum melengkapi perangkat mengajar (*Kriteria Ketuntasan Minimal, Program Tahunan, Program Semester, Silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran*) disetiap awal Tahun Pelajaran dimulai, sementara perangkat mengajar sangat dibutuhkan guru sebagai salah satu bahan dalam pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM) di kelas”. Disisi lain masih ditemukan sebagian guru yang kurang mampu melakukan pengelolaan kelas dengan baik.

Dari latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru,

2. Bagaimana kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru,

3. Bagaimana kontribusi kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besarnya kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan kontribusi kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pada penelitian ini dikaji kekuatan hubungan antara variabel kompetensi guru dan motivasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara.

Prosedur kerja yang dilakukan pertama adalah penetapan populasi dan sampel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di wilayah Kecamatan Lintau Buo Utara. Kebetulan jumlah populasi yang akan penulis teliti terdiri dari 36 kelompok, maka seluruh kelompok memiliki kemungkinan akan menjadi sampel.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden dengan cara memberikan angket. Angket mengenai

kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru di tempat mereka bekerja yang tersebar di sekolah Kecamatan Lintau Buo Utara.

Teknik Analisis Data dilakukan dengan cara (1) Deskripsi Data, Data setiap variabel diolah dengan statistik deskriptif, (2) Pengujian Persyaratan Analisis Data, (3) Pengujian Hipotesis. Hipotesis pertama dan kedua dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dengan Uji F. Hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan teknik korelasidan regresi ganda dengan Uji F untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik korelasi parsial.

## PEMBAHASAN

### 1. Landasan teoritis

Hasil perhitungan statistik deskriptif dapat dirangkum pada Tabel berikut ini:

Tabel 1  
Perhitungan Statistik Deskriptif

Variabel	Skor Terendah	Skor Tertinggi	Rata-rata	Median	Modus	Sd.
Kinerja Guru (Y)	107	151	127,74	130	131	10,156
Kompetensi Guru (X <sub>1</sub> )	98	205	156,85	157	160	22,548
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	96	131	114,30	115	112	9,153

### 2. Kinerja Guru (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil angket kinerja guru yang menggunakan intrumen berisikan 32 butir pernyataan, maka secara ideal skor minimal yang dicapai adalah 32 dan skor maksimal 160. Dari jawaban responden

diperoleh skor terendah 107 dan skor tertinggi 151, skor rata-rata 127,27, median 130, modus 131 dan simpangan baku 10,156. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti distribusi frekuensi data Kinerja Guru cenderung normal. Tingkat pencapaian skor Kinerja Guru adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimum ideal yaitu  $127,74/160 = 0,79$  atau 79% (termasuk kategori cukup). Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara tersebut cukup. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa *indikator pertama* Kinerja Guru adalah merencanakan pembelajaran dengan tingkat pencapaian 79,83% atau cukup; *indikator kedua* adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran, dengan tingkat pencapaian 79,56% atau cukup; *indikator ketiga* adalah menilai hasil belajar, dengan tingkat pencapaian 80,20% atau baik.

### 3. Kompetensi Guru (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan butir-butir instrumen Kompetensi Guru yang berjumlah 41 butir, maka secara ideal skor minimal yang dicapai adalah 41 dan skor maksimal 205. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 98 dan skor tertinggi 205, skor rata-rata 156,85, median 157, modus 160 dan simpangan baku 22,548. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa

distribusi frekuensi data Kompetensi Guru cenderung normal. Tingkat pencapaian skor Kinerja Guru adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimum ideal yaitu  $156,85/205=0,77$  atau 77% (termasuk kategori cukup). Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara tersebut cukup atau sedang. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa *indikator pertama* Kompetensi Guru adalah kompetensi padagogik dengan tingkat pencapaian 75,30% atau cukup; *indikator kedua* adalah kompetensi kepribadian, dengan tingkat pencapaian 76,18% atau cukup; *indikator ketiga* adalah kompetensi sosial, dengan tingkat pencapaian 78,58% atau baik; *indikator keempat* adalah kompetensi profesional, dengan tingkat pencapaian 79,47%.

#### 4. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan butir-butir instrumen Motivasi Kerja yang berjumlah 29 butir, maka secara ideal skor minimal yang dicapai adalah 29 dan skor maksimal 145. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 96 dan skor tertinggi 131, skor rata-rata 114,30, median 115, modus 112 dan simpangan baku 9,135. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Motivasi Kerja cenderung normal. Tingkat pencapaian skor Motivasi Kerja adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimum ideal yaitu  $114,30/145=0,79$  atau 79% (termasuk kategori cukup). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di SDN Kecamatan

Lintau Buo Utara tersebut cukup atau sedang. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa *indikator pertama* Motivasi Kerja adalah dorongan dengan tingkat pencapaian 78,60% atau cukup; *indikator kedua* adalah melakukan aktivitas, dengan tingkat pencapaian 79,70% atau cukup; *indikator ketiga* adalah kekuatan perilaku atau tanggung jawab, dengan tingkat pencapaian 78,16% atau cukup.

#### 5. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Persyaratan pertama adalah uji linearitas variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan teknik *oneway ANOVA*. Pengujian menggunakan program statistik *SPSS for windows versi 17,0*, antara  $X_1$  terhadap  $Y$  data penyimpangan linieritas (*deviation from linearity*) diperoleh  $F$  sebesar 1,220 dengan signifikansi sebesar  $0,363 > \alpha$  0,05. Karena itu garis regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  dapat dinyatakan linier. Artinya Variabel  $X_1$  memiliki hubungan linier terhadap  $Y$ . Selanjutnya antara  $X_2$  terhadap  $Y$  data penyimpangan linieritas (*deviation from linearity*) diperoleh  $F$  sebesar 0,718 dengan signifikansi sebesar  $0,777 > \alpha$  0,05. Karena itu garis regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat dinyatakan linier. Artinya Variabel  $X_2$  memiliki hubungan linier terhadap  $Y$ . Persyaratan kedua adalah uji normalitas data. Dari hasil analisis dengan menggunakan pengujian teknik Kolmogorov Smirnov ( $Z$ test) diperoleh angka-angka normalitas sebesar 0,125, 0,113 dan 0,105 masing-masing untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  dengan probabilitas (*Sig*) masing-masing sebesar

0,062, 0,172 dan 0,200. Ternyata nilai probabilitas (*Sig*) masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , dan karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) berdistribusi normal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data ketiga variabel tersebar secara normal. Persyaratan ketiga adalah Uji homogenitas. Ini menggunakan teknik *Levene Statistik* dengan taraf *signifikansi* 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Data dinyatakan berasal dan populasi yang homogen jika skor *signifikansi*  $> \text{Alpha } 0,05$  dan dinyatakan sebaliknya bila skor *signifikansi*  $< \text{Alpha } 0,05$ . Setelah diuji memperlihatkan skor *signifikansi* masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  berturut-turut sebesar 0,468; 0,806; dan 0,216 yang ternyata lebih besar dan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian data ketiga variabel dapat dinyatakan homogen dan karena itu memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

## 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama. Berdasarkan hasil analisis korelasi variabel Kompetensi Guru dengan variabel Kinerja Guru menurut tabel Model Summary dengan pengujian menggunakan program statistik *SPSS for windows versi 17,0*, memperlihatkan harga koefisien korelasi variabel kompetensi guru dengan variabel kinerja guru ( $r_1$ ) adalah 0,783. Harga koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dan harga *sig*  $\alpha = 0,05$ . Ini dapat diartikan korelasi variabel kompetensi

guru dengan kinerja guru ( $r_1$ ) signifikan, dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,613. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel kompetensi guru terhadap variabel kinerja guru adalah  $(0,613 \times 100 \%) = 61,3\%$ . Sedangkan hasil analisis regresi sederhana kompetensi guru dengan kinerja guru diperoleh persamaan regresi  $\hat{y} = 72,421 + 0,353 X_1$ . Persamaan ini mengisyaratkan terdapatnya hubungan fungsional yang positif antara variabel kompetensi guru ( $X_1$ ) (variabel prediktor) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ) (variabel kriterium). Selanjutnya dapat dikatakan jika variabel kompetensi guru bertambah satu satuan maka kinerja guru bertambah sebesar  $= 72,774$  satuan.  $(72,421 + 0,353)$ . Pemeriksaan *signifikansi* persamaan regresi sederhana di atas menggunakan uji *F* Harga *F* sebesar 71,339 dengan *sig.* 0,000. Harga *signifikansi* hasil pemeriksaan keberartian regresi kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji *F* tersebut lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kompetensi guru dengan variabel kinerja guru yaitu  $\hat{y} = 72,421 + 0,353 X_1$  dapat diterima keberadaannya. Sementara rangkuman hasil analisis korelasi parsial antar variabel kompetensi guru dengan kinerja guru pada saat motivasi kerja dianggap konstan, memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$  pada saat  $X_2$  dianggap konstan dengan koefisien relasi ( $r_{1,2}$ ) sebesar 0,780 dan koefisien

determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,608 (60,8%) dengan signifikansi ( $p = 0,000$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi guru berkorelasi secara signifikan terhadap variabel kinerja guru ketika variabel motivasi kerja dalam keadaan konstan. Kontribusi variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru dimaksud sebesar 60,8%. Selanjutnya Rangkuman Hasil Analisis Sumbangan Relatif dan Efektif Variabel Kompetensi Guru terhadap Variabel Kinerja Guru.

Tabel 2  
Rangkuman Hasil Analisis Sumbangan Relatif dan Efektif Variabel Kompetensi Guru terhadap Variabel Kinerja Guru

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi (r)	Sumbangan Relatif (SR %)	Sumbangan Efektif (SE%)
$X_1$	0,783	82,95	54,50

Terlihat dalam tabel diatas sumbangan relatif (SR) variabel Kompetensi Guru terhadap kinerja guru 82,95% dan sumbangan efektifnya (SE) sebesar 54,50%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi guru memberikan sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) yang berarti dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan analisis dan perhitungan diatas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterimayang berbunyi “Kompetensi Guru ( $X_1$ ) berkontribusi terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Besarnya kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah 54,50%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja guru ditentukan sebesar 54,50% oleh kompetensi guru, dan sisanya sebanyak 45,50% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya dapat diinterpretasikan

bahwa faktor Kompetensi Guru memiliki daya prediksi yang sangat signifikan terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara. Kontribusi Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,545 atau 54,5%.

Hipotesis Kedua. Berdasarkan hasil analisis korelasi variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Guru menurut tabel Model Summary dengan pengujian menggunakan program statistik *SPSS for windows versi 17,0*, memperlihatkan harga koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru ( $r_2$ ) sebesar 0,355. Harga koefisien relasi ( $r$ ) lebih besar dari harga *Sig*. Ini dapat diartikan korelasi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru ( $r_2$ ) signifikan, dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,126. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru adalah  $(0,126 \times 100\%) = 12,6\%$ . Sedangkan hasil analisis regresi sederhana motivasi kerja dengan kinerja gurudiperoleh persamaan regresi berupa  $\hat{y} = 82,568 + 0,395 X_2$ . Persamaan ini mengisyaratkan terdapatnya hubungan fungsional yang positif antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) (variabel prediktor) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ) (variabel kriterium). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika variabel motivasi kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja guru akan bertambah sebesar 82,963 satuan  $(82,568 + 0,395)$ . Signifikansi persamaan regresi

sederhana diperiksa dengan menggunakan uji  $F$ . Harga  $F$  sebesar 6,487 dengan nilai  $Sig$  0,014. Ini berarti jauh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini juga menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru  $\hat{y} = 82,568 + 0,395 X_2$ . Dapat diterima keberadaannya. Sementara rangkuman hasil analisis korelasi parsial antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru pada saat kompetensi kerja dianggap konstan, memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$  pada saat  $X_1$  dianggap konstan dengan koefisien korelasi ( $r_{2.1}$ ) sebesar 0,336 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,113 dengan signifikansi ( $p = 0,022$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berkorelasi secara signifikan terhadap variabel kinerja guru ketika variabel kompetensi guru dianggap konstan. Kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah 11,30%. Selanjutnya Sumbangan relatif dan efektif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 3  
Sumbangan Relatif Dan Efektif Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Guru

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi (r)	Sumbangan Relatif (SR %)	Sumbangan Efektif (SE%)
$X_2$	0,355	17,05	11,20

Terlihat dalam tabel diatas sumbangan relatif (SR) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru 17,05% dan sumbangan efektifnya (SE) sebesar 11,20%. Hal ini

dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) yang berarti dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan analisis dan perhitungan di atas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berbunyi "Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 11,20%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja guru ditentukan sebesar 11,20% oleh motivasi kerja, dan sisanya sebanyak 88,80% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa faktor Motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara. Semakin baik motivasi kerja seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,112 atau 11,2%.

Hipotesis Ketiga. Berdasarkan hasil analisis korelasi variabel Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Guru menurut tabel Model Summary dengan pengujian menggunakan program statistik *SPSS for windows versi 17,0*, memperlihatkan skor koefisien korelasi antara Variabel Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru ( $r_{12}$ ) sebesar 0,811 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,657. Dengan demikian dapat dikatakan kontribusi Variabel Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru adalah  $0,657 \times$

100% = 65,7 %. Sisanya sebesar 34,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana kompetensi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh persamaan regresi  $\hat{y} = 48,242 + 0,335 X_1 + 0,236 X_2$ . Persamaan ini mengisyaratkan terdapatnya hubungan fungsional yang positif antara Variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) (variabel prediktor) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) (variabel kriterium). Selanjutnya dapat dikatakan bahwa jika variabel Variabel Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditambah satu satuan maka variabel Kinerja Guru akan bertambah sebesar  $48,242 + 0,335 + 0,236 = 48,813$ . Signifikansi persamaan regresi berganda diperiksa dengan menggunakan uji F. Harga  $F$  sebesar 42,133 dengan nilai  $Sig$  0,00. Ini berarti jauh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini juga menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang terbentuk antara variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja bersama-sama terhadap variabel kinerja guru  $\hat{y} = 48,242 + 0,335 (X_1) + 0,236 (X_2)$  dapat diterima keberadaannya. Sementara rangkuman hasil analisis korelasi parsial berganda antara variabel kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  secara bersama-sama dengan  $Y$ . Dengan koefisien korelasi ( $r_{X_1, X_2, Y}$ ) kompetensi guru sebesar

0,780 dan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) sebesar 0,6084 dengan signifikansi ( $p = 0,000$ ). Selanjutnya koefisien korelasi ( $r_{X_1, Y}$ ) motivasi kerja sebesar 0,374 dan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) sebesar 0,1399 dengan signifikansi ( $p = 0,000$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi guru dan motivasi kerja berkorelasi secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel kompetensi guru terhadap variabel kinerja guru adalah 60,84%, dan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah 13,99%. Selanjutnya sumbangan relatif dan efektif variabel kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 4  
Sumbangan Relatif Dan Efektif Variabel Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Guru

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi (r)	Sumbangan Relatif (SR %)	Sumbangan Efektif (SE %)
$X_1$	0,783	82,95	54,50
$X_2$	0,355	17,05	11,20
Total		100%	65,70

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sumbangan efektif dari Variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) adalah 65,70 %. Artinya, Variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ). hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain sebesar 34,30 % yang ikut mempengaruhi kinerja guru. Atas dasar

hasil analisis diatas dapat dikatakan bahwa Variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,811 dan sumbangan efektif (SE) sebesar 65,70 %. Rangkuman pengujian ketiga hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5  
Rangkuman Pengujian Ketiga Hipotesis

Variabel	Kriteria Penerimaan	
	$H_0$	$H_1$
Kinerja Guru ( $Y$ )	Ditolak	Diterima
Kompetensi Guru ( $X_1$ )	Ditolak	Diterima
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Ditolak	Diterima

## PENUTUP

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompetensi guru berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara sebesar 54,50%.
- Motivasi kerja berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara sebesar 11,20%.
- Kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama (simultan) berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara sebesar 65,70%.Ditemukan juga bahwa tingkat pencapaian kinerja guru termasuk kategori cukup (79,80%), kompetensi guru termasuk kategori cukup (77,38%), dan motivasi kerja termasuk kategori cukup (78,82%).

- Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional sebagai standar kompetensi guru hendaknya lebih ditingkatkan oleh setiap guru. Khususnya dalam menyusun program secara sinergis.

Dari kesimpulan di atas penulis menyarankan:

- Motivasi kerja perlu ditingkatkan melalui dorongan atau semangat, kreatif dan berdayaguna, dan memiliki tanggungjawab.
- Guru-guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara perlu menyadari pentingnya kompetensi guru dan menciptakan motivasi kerja yang baik agar dapat mendorong peningkatan kinerja.
- Guru-guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara agar dapat mempersiapkan perangkat pembelajaran, program remedial dan pengayaan sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana dan meningkat dengan baik dan terarah.
- Guru-guru di SDN Kecamatan Lintau Buo Utara agar dapat meningkatkan pemahaman dan pengoperasian dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri, seperti kemampuan mengakses internet.
- Dinas Pendidikan dan Tenaga Kerja Kabupaten Tanah Datar dan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Wilayah

Kecamatan Lintau Buo Utara perlu memberikan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru.

#### KEPUSTAKAAN ACUAN

- Ali Muhidin, Sambas dan Maman Abdurrahman. 2009. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Halim Hanafi, Abdul. 2010. *Metodologi Penelitian Kependidikan untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi* Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*, BAB I Ketentuan Umum
- Rusman. 2011. *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sardiman AM. 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Nana Sujana. 2004. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Bandung: Sinar baru Algesindo.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No , 14 Th. 2005)*, 2009. Jakarta: Sinar Grafika.