

PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 8 MEDAN

Oleh :

Merry Andani ¹⁾,
Rytauli Tumanggor ²⁾,
Zainuddin ³⁾,
Anton Sinaga ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

merrysastra@gmail.com ¹⁾
rytaulitumanggor@gmail.com ²⁾
zainuddin@gmail.com ³⁾
antonsinaga@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

Performance is the work quality and quantity achieved by a person in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Some elements that are often used in assessing teacher performance are mastery of subject matter, ability to manage classes and the ability of teachers to increase student learning interest. This study aims at determining the effect of personality competency and work motivation partially and simultaneously on performance of teachers in SMA Negeri 8 Medan. The population in this study is all teachers who taught at SMA Negeri 8 Medan, with a total of 41 teachers. The entire population of 41 people was taken as a sample. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t_{test} , F_{test} and coefficient of determination. The results show partially the personality competency of teachers had a positive and significant effect on the teacher performance of SMA Negeri 8 Medan. The better the teacher's personal competence, the better the teacher's performance will be. Partially the work motivation of the teacher has a positive and significant effect on the teacher performance of SMA Negeri 8 Medan. The higher the teacher's work motivation, the better the teacher's performance will be. Simultaneously personality competency and work motivation of teachers have a significant effect on teacher performance in SMA Negeri 8 Medan. The coefficient of determination shows that 90,20% variation in teacher performance can be explained by personality competency and teacher's work motivation simultaneously, while the remaining 9.80% is explained by other factors, such as education and work discipline.

Keywords: *Personality Competence, Work Motivation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Beberapa unsur yang sering digunakan dalam menilai kinerja guru adalah penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengelola kelas serta kemampuan guru untuk meningkatkan minat belajar siswa. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian dan motivasi kerja secara parsial dan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMA Negeri 8 Medan, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 41 orang guru. Seluruh populasi yang berjumlah 41 orang diambil sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang

digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompetensi kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan. Semakin baik kompetensi kepribadian guru maka kinerja guru juga akan semakin baik. Secara parsial motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru juga akan semakin baik. Secara serempak kompetensi kepribadian dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 90,20 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi kepribadian dan motivasi kerja guru secara serempak, sedangkan sisanya 9,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel pendidikan dan disiplin kerja

Kata Kunci: Kompetensi Kepribadian, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang memadai agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan dalam masyarakat, bangsa, dan negara. Sedangkan tujuan pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu manusia yang mempunyai akal dan budi.

Pendidikan membutuhkan guru sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pembimbing. Sebagai pendidik, guru harus merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran serta menilai hasil pembelajaran. Sebagai pembimbing, guru harus menuntun anak didik ke arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu agar tujuan pendidikan dapat berhasil dengan baik maka seorang guru harus dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Beberapa unsur yang sering digunakan dalam menilai kinerja guru adalah penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengelola kelas serta kemampuan guru untuk meningkatkan minat belajar siswa.

Secara teoritis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, yaitu faktor semangat mengajar,

disiplin, kompetensi serta motivasi kerja. Tetapi yang paling dominan adalah faktor kompetensi dan motivasi kerja, karena faktor kompetensi merujuk pada tingkat kemampuan atau keahlian yang menunjukkan tingkat kualifikasi seseorang, dan apabila dibarengi dengan faktor motivasi kerja yang tepat akan memberikan semangat kerja kepada guru untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Guru mempunyai peranan yang penting dalam pembelajaran, karena guru mempunyai keterlibatan langsung berhadapan dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Guru harus menciptakan suasana yang kondusif agar siswa bersedia terlibat sepenuhnya pada kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Terkait dengan kompetensi guru dalam hubungan dengan kegiatan belajar. Menurut Hamalik (2008:36) bahwa proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru.

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu jenis kompetensi yang perlu dikuasai guru, selain 3 jenis kompetensi lainnya: sosial, pedagogik, dan profesional. Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang: a. mantap, b. stabil, c. dewasa, d. arif dan bijaksana, e. berwibawa, f. berakhlak

mulia, g. menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, h. mengevaluasi kinerja sendiri, dan i. mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Namun kenyataannya, kualitas guru di kabupaten/kota di luar Jawa masih memprihatinkan. Menurut Syawal Gultom, berdasarkan data dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP) Kemendikbud, sebanyak 1.611.251 guru hanya memperoleh rata-rata nilai uji kompetensi guru (UKG) sebesar 47. Dari jumlah tersebut, sebanyak 88 persennya di kabupaten/kota di luar Jawa nilainya di bawah 47 (jpn.com, 01 April 2015).

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (Yamin dan Maisah, 2010:87). Kinerja guru adalah hasil guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, 2012:104).

Sedangkan Mursell (2012:65) mengemukakan, bahwa mengajar digambarkan sebagai mengorganisasikan belajar, sehingga belajar menjadi berarti atau bermakna bagi peserta didik. Selanjutnya Slameto (2013:73) mengatakan bahwa tugas guru berpusat pada: a. mendidik dengan memberikan arah dan motivasi, b) pencapaian melalui pengalaman belajar yang memadai, dan c. membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri. Selain itu, guru bukan hanya penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga harus bertanggung jawab terhadap perkembangan kepribadian peserta didik. Lebih lanjut Husaini (2014:192) menyatakan bahwa guru dipandang

sukses jika mampu mengorganisasikan proses pembelajaran dan menumbuhkan kemampuan siswa untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, berpikir secara kritis dan kreatif bekerja secara kolaboratif dan independen dalam rentang aktivitas menantang, dilihat dari dimensi manajemennya, pengelolaan sekolah yang efektif akan memberikan kontribusi bagi pencapaian yang tinggi (*ultimate goal*) dari transformasi kurikulum dan pembelajaran dalam cara ketika siswa tampil.

Kinerja guru dan tampilan guru secara profesional melahirkan kemampuan secara positif untuk mempengaruhi proses pembelajaran (*positively affect learning*) yang bermutu. Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus digugu dan ditiru). Sebagai seorang model guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*), di antaranya: (1) kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya, (2) kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama, (3) kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat, (4) mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru misalnya sopan santun dan tata krama dan, (5) bersikap demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

Kompetensi kepribadian mutlak diperlukan bagi seseorang yang berprofesi guru, karena kompetensi ini berkaitan dengan idealism dan kemampuan untuk dapat memahami dirinya sendiri dalam kapasitas sebagai pendidik. Sudrajad (2012:84) mengungkapkan bahwa kita patut bertanya kepribadian guru belum banyak menghasilkan anak didik yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga, bangsa kita mengalami krisis multidimensional yang berkepanjangan yang tiada ujungnya. Hal ini dikarenakan guru sebagai pendidik

yang belum menampilkan kepribadian yang patut diteladani oleh peserta didik. Tampilan kepribadian guru akan lebih banyak mempengaruhi minat dan antusiasme anak dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Pribadi guru yang santun, perhatian terhadap siswa, jujur, ikhlas dan dapat diteladani, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dalam pembelajaran apapun jenis mata pelajarannya.

Guru diharapkan dapat tampil dengan lembut sejuk, serta berwibawa. Kepribadian guru juga perlu dicermati, itu merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian. Hal itu menjadi penting, karena siswa perlu perlindungan dan perlu mendapatkan ketenangan dalam proses pendidikannya, juga dalam kehidupannya. Secara psikologis, guru dapat membawa ketenangan, menyenangkan dan mencerahkan bagi siswa. Hal itu hanya ada pada guru-guru yang mempunyai kompetensi kepribadian yang baik, dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Kompetensi kepribadian meliputi: mantap, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Terdapat anggapan umum bahwa sebagian besar dari kinerja justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Keadaan tersebut disebabkan bahwa awal dari dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Pimpinan organisasi dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar guru secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dicapai dalam proses belajar mengajar.

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang

untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 2011:177). Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi. Motivasi seorang guru akan terwujud yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Keinginan guru untuk bekerja dengan baik di sekolah memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Hasil pengamatan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 8 masih rendah. Hal ini terlihat masih ada guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam proses belajar mengajar, guru dalam mengembangkan RPP masih menggunakan perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya saja, masih ada guru yang mengajar hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi, dan masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan bidangnya. Selain itu masih ada guru yang menggunakan bahan dan sumber belajar yang sama dari waktu ke waktu, masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu.

1. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja guru merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia berupa pengertian yang

dikemukakan adalah sebagai berikut: Handoko (2010:123) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada guru tentang pelaksanaan kerja guru. Menurut Gomes (2013:92) kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kerja kelompok, kinerja yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Menurut Martoyo, (2014:33), kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2012:258) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Makhsun (2010:132) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Mitchell dalam Yusrizal (2008:1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan

profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat.

Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Kompetensi Kepribadian

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*an underlying*

characteristic of an individual which is casually related to effective or superior performance in a job).

Boulter, Dalze, dan Hill dalam Sutrisno (2011:221) mengemukakan, kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterlampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik, peran sosial mewakili apa yang orang agap itu penting. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Selanjutnya Wibowo (2012:324), mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2012:325) bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: a. Motif, b. Sifat, c. Konsep diri, d. Pengetahuan dan e. Keterampilan.

Berdasarkan beberapa karakteristik diatas dapat dapat dijelas satu-persatu yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan serinhal gagal memprediksi prestasi kerja

karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dupergunakan dalam pekerjaan.

- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Menurut Roqib dan Nurfuadi (2012:122) bahwa kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari.

Kompetensi kepribadian guru tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan profil idola, seluruh kehidupannya adalah figur yang paripurna.

Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata "motivasi" berasal dari kata motif. Gerungan (2012:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan,

prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial.

Untuk dapat memahami arti motivasi ada baiknya dikemukakan beberapa definisi dari para ahli. Menurut Wahjosumidjo (2011:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2. METODE PELAKSANAAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 8 Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan April 2018 s/d Juni 2018.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kolerasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi dua variabel bebas yakni kompetensi kepribadian (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 41 orang guru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012:131) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 - 25 % atau lebih. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari

populasi yaitu 41 orang dengan mengambil sampel secara sensus.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2012:159). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2012:135).

Untuk uji validitas digunakan sampel 30 orang berasal dari instansi lain yang sejenis, yaitu pada SMAN 7 Medan yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Amir, 2012:156).

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan.

Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk medeteksi adanya multikolinieritas, yaitu :

1. Melihat besaran proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan atau variabel lain ($1-R^2$) yang disebut *Tolerance*. Nilai *Tolerance* yang sangat kecil atau mendekati nilai 0.01 memberikan makna adanya multikolinieritas atau interkorelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila R^2 besar, dan bila koefisien regresi pada masing-masing variabel tidak signifikan.
2. Melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing variabel pada setiap model regresi yang bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi antar variabel independen bila nilai VIF lebih dari 10.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependen* dipengaruhi dua *variabel independen*.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

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

dimana:

Y = Kinerja guru

a = *intercept*

X₁ = Kompetensi kepribadian

X₂ = Motivasi kerja

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:230})$$

2012:230)

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H₀₁ : $b_1 = 0$; artinya kompetensi kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H_{a1} : $b_1 \neq 0$; artinya kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_{02} : b_2 = 0$; artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_{a1} , H_{a2} diterima dan H_{01} , H_{02} ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_{a1} , H_{a2} ditolak dan H_{01} , H_{02} diterima.

Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya kompetensi kepribadian dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya kompetensi kepribadian dan motivasi kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.8.4. Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan sumber datanya, sehingga data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini lebih akurat, maka penulis menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner yang didapatkan dari para guru SMA Negeri 8 Medan.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Wanita	29	70,73
Pria	12	29,27
Jumlah	41	100,00

Sumber: Hasil Penelitian

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21 – 30 tahun	11	26,83
31 – 40 tahun	23	56,10
41 – 50 tahun	4	9,76

51 – 60 tahun	3	7,32
Jumlah	41	100,00

Sumber: Hasil Penelitian

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	8	19,51
5-10 tahun	10	24,39
>10 tahun	23	56,10
Jumlah	41	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S3	-	-
S2	4	9,76
S1	37	90,24
D3	-	-
Jumlah	41	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui pandangan responden tentang variabel penelitian. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dalam penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut.

$$TK = \frac{\text{Total Persentase}}{\text{Jumlah Parameter}} = \frac{100:4}{25} = 25\%$$

Dimana:

TK : Tingkat Kecendrungan

TP : Total Persentase (100%)

JP : Jumlah Parameter

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Apabila Nilai NR 0%-25%, maka kategori penilaian persepsi responden tentang variabel penelitian adalah kurang baik.

- b. Apabila Nilai NR 26%-50%, maka kategori penilaian persepsi responden tentang variabel penelitian adalah cukup baik.

- c. Apabila Nilai NR 51%-75%, maka kategori penilaian persepsi responden tentang variabel penelitian adalah baik.

- d. Apabila Nilai NR 76%-100%, maka kategori penilaian persepsi responden tentang variabel penelitian adalah sangat baik.

Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kumpulan dari nilai-nilai pribadi yang terpancar dari perilaku sehari-hari dalam berinteraksi dengan siswa sehingga menjadi contoh yang dapat ditiru oleh siswa.

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Kepribadian Guru SMA Negeri 8 Medan

Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak Pernah	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	5	12	12	29	10	24	13	32	1	2
Butir 2	11	27	13	32	11	27	2	5	4	10
Butir 3	5	12	21	51	9	22	3	7	3	7
Butir 4	10	24	13	32	10	24	4	10	4	10
Butir 5	7	17	20	49	4	10	5	12	5	12

Butir 6	12	29	2	5	18	44	5	12	4	10
Butir 7	11	27	16	39	5	12	6	15	3	7
Butir 8	3	7	26	63	6	15	3	7	3	7
Butir 9	6	15	17	41	13	32	1	2	4	10
Butir 10	2	5	10	24	23	56	3	7	3	7

Sumber: Hasil Angket

Hasil analisis secara deskriptif variabel kompetensi kepribadian (X_1) dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Statistik Deskriptif Kompetensi Kepribadian

Statistics

Kompetensi Kepribadian (X_1)

N	Valid	41
	Missing	0
Mean		34.4146
Median		36.0000
Mode		34.00 ^a
Std. Deviation		9.38876
Minimum		11.00
Maximum		48.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui nilai *mean* sebesar 34,41, maka persentase nilai kecenderungan tingkat kompetensi kepribadian adalah sebesar $34,41/50 \times 100 \% = 68,82 \%$. Bila dibandingkan dengan nilai rata-rata pengkategorian, maka nilai berada pada rentang 51%-75%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pandangan responden

tentang kompetensi kepribadian guru SMA Negeri 8 Medan kategori baik sebesar 68,82 %.

Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam pribadi seseorang untuk melakukan berbagai hal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 13. Tanggapan Respoden terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak Pernah	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	8	20	5	12	20	49	6	15	2	5
Butir 2	9	22	17	41	10	24	4	10	1	2
Butir 3	8	20	17	41	10	24	-	-	6	15
Butir 4	7	17	19	46	7	17	3	7	5	12
Butir 5	2	5	8	20	25	61	6	15	-	-
Butir 6	9	22	16	39	11	27	4	10	1	2
Butir 7	11	27	16	39	7	17	4	10	3	7
Butir 8	8	20	13	32	12	29	6	15	2	5
Butir 9	2	5	15	37	14	34	8	20	2	5
Butir 10	7	17	18	44	10	24	6	15	-	-

Sumber: Hasil Angket

Hasil analisis secara deskriptif pada Tabel 14. variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat

Tabel 14. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi Kerja (X_2)		
N	Valid	41
	Missing	0
Mean		35.1220
Median		37.0000
Mode		39.00
Std. Deviation		8.00373
Minimum		16.00
Maximum		48.00

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 14 di atas, diketahui nilai *mean* sebesar 35,122, maka persentase nilai kecenderungan motivasi kerja adalah sebesar $35,122/50 \times 100 \% = 70,24 \%$. Bila dibandingkan dengan nilai rata-rata pengkategorian, maka nilai berada pada rentang 51%-75%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang motivasi kerja guru

SMA Negeri 8 Medan kategori baik sebesar 70,24 %.

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan dan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 15. Tanggapan Respoden terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak Pernah	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	2	5	26	63	9	22	4	10	-	-
Butir 2	9	22	17	41	11	27	4	10	-	-
Butir 3	12	29	17	41	6	15	4	10	2	5
Butir 4	8	20	17	41	9	22	6	15	1	2
Butir 5	3	7	24	59	6	15	3	7	5	12
Butir 6	9	22	15	37	9	22	4	10	4	10
Butir 7	8	20	17	41	7	17	4	10	5	12
Butir 8	1	2	16	39	12	29	10	24	2	5
Butir 9	9	22	18	44	7	17	6	15	1	2
Butir 10	2	5	24	59	7	17	8	20	-	-
Butir 11	8	20	22	54	5	12	6	15	-	-
Butir 12	6	15	19	46	8	20	7	17	1	2
Butir 13	6	15	19	46	8	20	5	12	3	7
Butir 14	2	5	13	32	20	49	6	15	-	-
Butir 15	5	12	19	46	9	22	8	20	-	-
Butir 16	7	17	20	49	8	20	5	12	1	2
Butir 17	2	5	23	56	12	29	4	10	-	-
Butir 18	6	15	20	49	8	20	5	12	2	5
Butir 19	4	10	12	29	19	46	4	10	2	5
Butir 20	6	15	7	17	20	49	7	17	1	2

Sumber: Hasil Angket

Tabel 16. Statistik Deskriptif Kinerja Guru
Statistics

Kinerja Guru (Y)		
N	Valid	41
	Missing	0
Mean		70.3659
Median		71.0000
Mode		73.00
Std. Deviation		14.22103
Minimum		36.00
Maximum		93.00

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 16 di atas, diketahui nilai *mean* sebesar 70,37, maka persentase nilai kecenderungan kinerja guru adalah sebesar $70,37/100 \times 100 \% = 70,37 \%$. Bila dibandingkan dengan nilai rata-rata pengkategorian, maka nilai berada pada rentang 51%-75%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang kinerja guru SMA Negeri 8 Medan kategori baik sebesar 70,37 %.

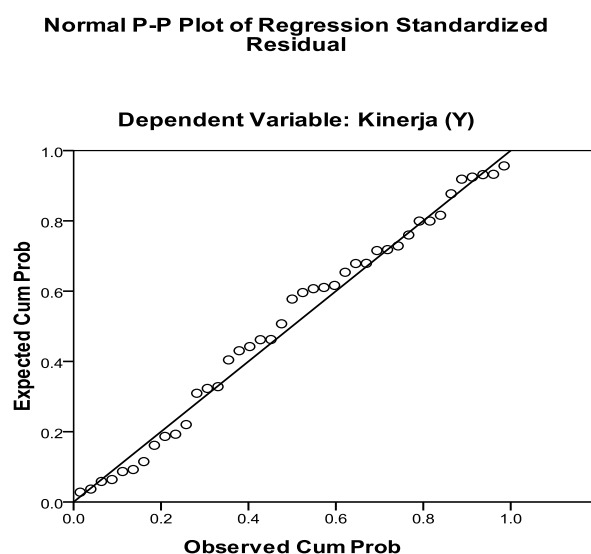
Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat pada gambar berikut



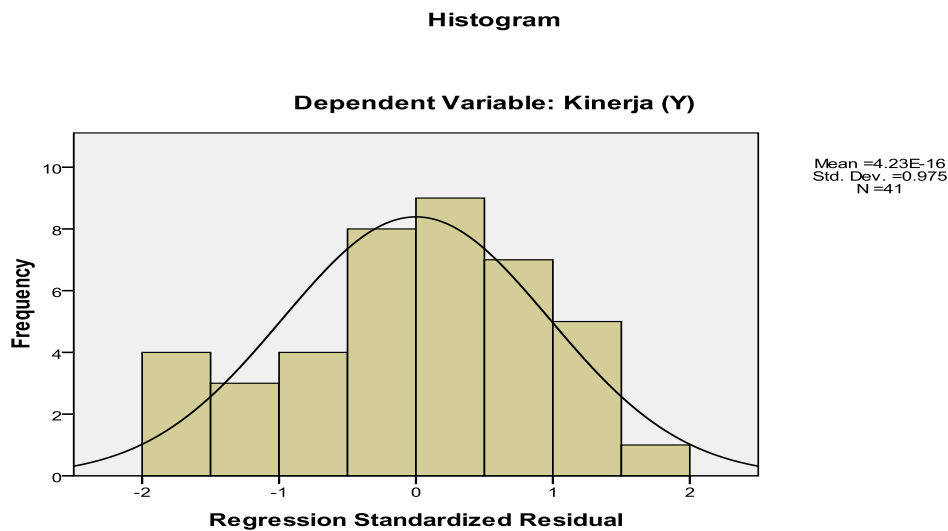
Gambar 1. Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari grafik *Normal P-P Plot* dapat diketahui titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja

guru berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Berikutnya uji normalitas data dapat dilihat melalui metode grafik histogram model regresi seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari Gambar 2 diketahui bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada α sebesar 5 %. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,75659

Most Extreme Differences	Absolute Positive	,082
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

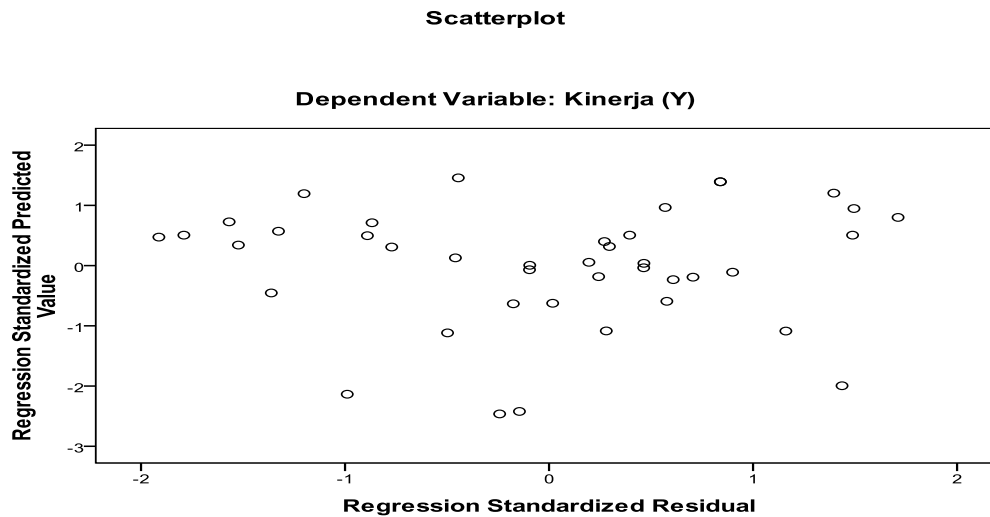
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan Tabel 17 terlihat bahwa nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,071 > sig-\alpha (0,05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap

maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatterplot*) residual.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan

linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$). Berdasarkan Tabel 18 kompetensi kepribadian memiliki VIF 6,024 dan motivasi kerja memiliki VIF 6,024.

Tabel 18. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi kepribadian (X1)	.166	6.024
	Motivasi kerja (X2)	.166	6.024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru

(Y) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, seperti terlihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.716	3.308		5.053	.000
	Kompetensi kepribadian (X1)	.995	.189	.657	5.259	.000
	Motivasi kerja (X2)	.556	.223	.311	2.492	.017

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 19 dapat dibuat persamaan umum pengaruh kompetensi kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

$$Y = 16,716 + 0,995 X_1 + 0,556 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 16,716, artinya jika nilai kompetensi kepribadian dan motivasi kerja adalah 0 maka nilai kinerja akan tetap sebesar 16,716.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi kepribadian adalah 0,995, artinya apabila bobot kompetensi kepribadian meningkat sebesar 1

satuan, maka bobot kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,995 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,556, artinya apabila bobot motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,556 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 20. Coefficients Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.716	3.308		5.053	.000
	Kompetensi kepribadian (X1)	.995	.189	.657	5.259	.000
	Motivasi kerja (X2)	.556	.223	.311	2.492	.017

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi kepribadian adalah sebesar 5,259 sedangkan nilai t-tabel 5 % sebesar 2,024 sehingga t-hitung $5,259 > t$ tabel 2,024 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,492, sedangkan t-tabel 5 % sebesar 2,024, sehingga t-hitung

$2,492 > t$ -tabel 2,024 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.2.2.3. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan dari program

SPSS dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7293.688	2	3646.844	174.134	.000 ^a
	Residual	795.824	38	20.943		
	Total	8089.512	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kompetensi kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 21 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 174,134 > F_{tabel} sebesar 3,245. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel kompetensi kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.

4.2.2.4. Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas kompetensi kepribadian dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 22. R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.896	4.57632

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kompetensi kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Berdasarkan Tabel 22 dapat dilihat: Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,950. Artinya, hubungan antara variabel kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah erat, karena nilai R mendekati nilai 1.
2. Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,902. Artinya 90,20 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi kepribadian dan motivasi kerja guru secara serempak, sedangkan

sisanya 9,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel pendidikan dan disiplin kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan bahwa secara parsial kompetensi kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan. Semakin baik

kompetensi kepribadian guru maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Dengan demikian bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 8 dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kompetensi kepribadian. Terdapat beberapa unsur kompetensi kepribadian guru yang perlu mendapat perbaikan, yaitu kepribadian yang kurang mantap dan kurang stabil, sulit diajak untuk berdiskusi, dan penyampaian materi yang kurang tegas dan kurang bersemangat.

Menurut responden dalam penelitian ini bahwa kepribadian guru kurang mantap dan emosi tidak stabil. Kondisi yang tidak stabil menjadi sulit untuk dipahami secara pribadi sehingga dapat berdampak pada kedekatan interaksi antara siswa dengan guru. Guru yang mudah marah (emosi tidak stabil) akan cenderung dijauhi oleh siswa sehingga menjadi sulit untuk berinteraksi dengan siswa. Hal ini juga terlihat dari jawaban responden bahwa guru jarang mengajak siswa kesulitan memahami materi untuk berdiskusi. Terdapat jarak yang cukup jauh antara guru dengan siswa sehingga penguasaan materi menjadi lebih sulit.

Selanjutnya menurut responden bahwa penyampaian materi oleh guru juga kurang tegas dan kurang bersemangat, yang berarti bahwa penyampaian materi tidak berlangsung dalam suasana yang hidup. Jika guru mengajar dengan gaya yang tidak tegas dan tidak bersemangat, maka dapat dipastikan bahwa suasana kelas tidak akan fokus pada materi yang diajarkan, sehingga siswa menjadi sulit untuk memahami materi pelajaran yang disampaikan oleh guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Dengan demikian bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 8 juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi kerja. Unsur-unsur motivasi yang harus diperbaiki adalah penghasilan yang lebih

sesuai dengan beban kerja, semangat untuk menuntaskan pekerjaan di luar jam kerja, serta tantangan untuk melakukan pekerjaan yang berat.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa penghasilan yang diterima guru masih lebih rendah dibanding dengan beban kerjanya sehingga penghasilan tersebut kurang mampu untuk mendorong guru bekerja secara lebih baik. Penghasilan yang layak sesuai dengan pengorbanan atau beban kerja merupakan alasan utama seseorang melakukan pekerjaan, sehingga jika penghasilan tidak sepadan dengan pengorbanan jelas akan mengurangi semangat kerja guru.

Menurut responden, guru tidak mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja. Kondisi tersebut tentu akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang lebih lambat dan bahkan dapat tidak dapat selesai secara tepat waktu. Guru seharusnya dapat menggunakan sebagian besar waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, karena pada dasarnya guru dapat bekerja di sekolah dan di rumah. Sebagian besar guru justru menyelesaikan pekerjaan dengan membawa pekerjaan tersebut ke rumah, seperti merencanakan pembelajaran serta memeriksa hasil ujian siswa. Tetapi jika guru tidak terdorong menyelesaikannya di luar jam kerja maka dapat dipastikan banyak pekerjaannya yang terbengkalai.

Menurut responden bahwa guru juga tidak mempunyai dorongan yang kuat untuk mengerjakan tugas berat. Tugas-tugas berat seorang guru pada umumnya berhubungan dengan penerapan metode-metode yang baru dalam proses belajar, dimana guru harus belajar dan menyesuaikan diri dengan metode tersebut. Sebagian besar dari metode yang baru justru membutuhkan kerja keras dan ekstra, sehingga guru juga harus bekerja keras untuk mempelajarinya.

Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan bahwa secara simultan

terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $174,134 > F_{tabel}$ sebesar 3,245.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa (2010:137) bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Responden menyatakan guru belum mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian dan menerapkan hasil-hasil penelitian untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Dengan demikian dibutuhkan kompetensi kepribadian yaitu mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. 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 lagi.

5. SIMPULAN

1. Secara parsial kompetensi kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kepribadian adalah sebesar 5,259 sedangkan nilai t_{tabel} 5 % sebesar 2,024 sehingga t_{hitung} 5,259 > t_{tabel} 2,024 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin baik kompetensi kepribadian guru maka kinerja guru juga akan semakin baik.
2. Secara parsial motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,492, sedangkan t_{tabel} 5 % sebesar 2,024, sehingga t_{hitung} 2,492 > t_{tabel} 2,024 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru juga akan semakin baik.

3. Secara serempak kompetensi kepribadian dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $174,134 > F_{tabel}$ sebesar 3,245 dengan nilai Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 90,20 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi kepribadian dan motivasi kerja guru secara serempak, sedangkan sisanya 9,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel pendidikan dan disiplin kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barinto. 2011. *Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan*. Tesis. Universitas Negeri Medan.
- Budiono. 2012. *Evaluasi Kinerja Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah. 2005. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gerungan, W.A., 2012. *Psychology Sosial*, Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gomes, A. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gultom, Syawal. 2015. *Jpnn.com*. 01 April 2015.
- Hamalik, O. 2008. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Husaini. 2014. Pengembangan Profesi Guru. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kartono, Kartini, 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali.
- Kusmianto. 2007. Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas. Jakarta: Bina Aksara.
- Makshun. 2010. Kinerja Guru. Jakarta: UI Press.
- Mangkunegara, A.A. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo. 2014. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: Remaja Rosda.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. 2010. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mursell, H. 2012. Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2006. Manajemen Personalia, Cetakan Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2006. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahayu, S. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Bojonegoro. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 Nomor 1.
- Roqib dan Nurfuadi. 2012. Belajar Mandiri. Surakarta: UNS Press.
- Sardiman, 2012. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2011. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun dan Efendi. 2012. Metode Penelitian Survai. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Slameto. 2013. Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajad. 2012. Belajar dan Pembelajaran. Yogyakarta: Mediacom.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung.
- Sutomo. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Jurnal Manajemen Vol 3, Nomor 2.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo, 2011. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusrizal. 2008. Profesi Kependudukan. Jakarta: Bumi Aksara.