

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DALAM MELAKSANAKAN PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMPN 5 TOMBOLA PAO KABUPATEN GOWA

Guntur Suryo Putro\*)

*Abstract* : Performance is an employee's success in completing the work. Teacher performance assessed on how to carry out the planning, implementation and evaluation of the learning process. As one institution education learning process is not optimal, in addition to the teacher who owned limited. The purpose of this research is to analyze the factors that affect the performance of teachers in implementing the learning process in SMPN5 Tombola Pao Gowa. This study is an observational study. The research method with cross sectional approach (cross-sectional). The population in this study is the total population of teachers in SMPN5 Tombola Pao Gowa. Uji bivariate analysis with chi square and multivariate analysis with logistic regression test. Bivariate analysis showed that there is a relationship that signifikan between age ( $p = 0.002$ ), education ( $p = 0.038$ ), motivation ( $0,002$ ), satisfaction ( $p = 0.023$ ), perceived benefits ( $p = 0.020$ ). Perception supervision ( $p = 0.023$ ) with the performance of teachers in implementing the learning process. Multivariate analysis showed that there was an effect on the performance of teachers' motivation ( $p = 0.008$ ) with  $Exp(b) = 25.670$  and satisfaction variables on teacher performance ( $p = 0.057$ ) with  $Exp(b) = 11.209$ . Suggestions can be recommended in this research is to increase the motivation of teachers in implementing the learning process followed by an increase in the satisfaction of teachers in implementing the learning process together, in addition to increasing the number of teachers with appropriate minimum academic qualification for the field of science.

*Keywords*: Performance and Learning to teach

## PENDAHULUAN

Dalam upaya menghasilkan pendidikan yang baik, maka mutu SDM perlu ditingkatkan melalui pengembangan kualitas institusi pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah siswa, guru dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Guru adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara pendidikan dengan tugas utama mengajar. Guru adalah pendidik profesional dari ilmuwan

dengan tugas utama metransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru diukur berdasarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Proses

belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan.

Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Kemampuan guru mengajar merupakan dimensi paling utama untuk dilakukan monitoring. Penilaian ini dapat dilakukan oleh guru sendiri, kepala sekolah maupun oleh peserta didik melalui persepsinya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu “Sejauhmana hubungan antara faktor usia, pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMPN 5 Tombola Pao dalam melaksanakan proses belajar mengajar.”

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas *out put*, jangka waktu *out put*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Menurut Rogers kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*)

yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah pekerjaan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Pada sistem kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh factor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan atau tim. Proses penilaian kinerja individu tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektifitas manajernya. Hal ini oleh karena perilaku individu merupakan refleksi perilaku anggota group dan pimpinan. Motivasi berperan penting dalam mengubah perilaku pekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Belum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian

diri dan hubungan sosial individual diluar kerja. Kepuasan karyawan akan mendorong tumbuhnya loyalitas karyawan pada organisasi. Selanjutnya loyalitas karyawan akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

### **Variabel psikologi**

- 1) Persepsi, didefinisikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan impresinya supaya dapat memberikan arti pada lingkungan sekitarnya. Individu menggunakan panca indra untuk mengenal lingkungan yaitu melalui pandangan, pendengaran, pengecapan dan pembauan. Sikap, adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa.
- 2) Dari perilaku individu (organisasi dinamis dalam sistem psiko-fisik individu) yang sangat menentukan dirinya secara khas dalam menyesuaikan diri atau berinteraksi dengan situasi atau lingkungannya.
- 3) Motivasi, adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
- 4) Belajar, Di dalam perilaku organisasi proses belajar didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman hidup. Belajar itu sendiri melibatkan perubahan. Baik atau buruk dipandang dari tunjauan perilaku organisasi tergantung dari perilaku yang dipelajari. Karyawan bisa mempelajari perilaku yang tidak dikehendaki oleh manajemen misalnya perilaku selalu curiga dengan atasannya sehingga membatasi kapasitas produksinya. Tetapi pada umumnya karyawan lebih sering perilaku yang disenangi atau diterima oleh manajemen meskipun

kadang-kadang merupakan atauran yang tidak tertulis.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart dan kemudian dikomunikasikannya. Sastrohadiwiryo.S. mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/ penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung dalam periode waktu tertentu sekali atau dua kali dalam setahun. Penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur apa yang meliputi

### **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Dalam hal ini penting untuk ditentukan apakah tujuan pengukuran untuk menilai hasil kinerja (*performance outcome*) ataukah menilai perilaku (*personality*). Oleh karena itu, suatu organisasi seharusnya membedakan antara *outcome* (hasil), perilaku (proses) dan alat pengukur kinerja yang tepat. Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu : perilaku (proses), *output* (produk langsung suatu aktivitas/program) dan *out come* (value added atau dampak aktivitas/program).

Perilaku, hasil dan nilai tambah merupakan variable yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan lainnya. Pengukuran kinerja meliputi aktivitas penetapan serangkaian ukuran atau indikator kinerja yang memberikan informasi sehingga memungkinkan bagi unit kerja sektor publik untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan output dan outcome terhadap masyarakat. Pengukuran kinerja bermanfaat untuk membantu manajer unit kerja dalam memonitor dan memperbaiki kinerja dan berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka memenuhi tuntutan akuntabilitas publik.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan, motif ataupun perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih jelasnya, bahwa dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

Menurut Lyman Porter dan Raymon akan sangat berguna bagi seorang manajer untuk memahami perilaku para karyawannya dalam organisasi, apabila mereka mau memandang motivasi para karyawannya tersebut dalam suatu

system. Pandangan system mengenai motivasi para karyawan sebagai suatu kesatuan yang menyeluruh dan sebagai bagian dari pengarah dan pengembangan organisasi. Peterson dan plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena :

- a. *The desire to live*, artinya mempunyai keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang yaitu bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya mempunyai keinginan untuk memiliki
- c. *The desire for power*, artinya mempunyai keinginan akan kekuasaan
- d. *The desire for recognition*, artinya mempunyai keinginan akan pengakuan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Menurut Hoppeck kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Belum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

## METODE ANALISIS

Analisa data dilakukan dan uji statistik dengan menggunakan uji univariat, bivariat dan multivariate.

### Analisis Univariat

Digunakan untuk mendeskripsikan faktor faktor yang mempengaruhi (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi kepemimpinan) dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar. Analisis univariat disajikan dengan membuat tabel distribusi frekuensi masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Analisis univariat dilengkapi dengan hasil eksplorasi responden melalui FGD dari variabel kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi imbalan dengan conten analysis

### Analisis Bivariat

Analisis bivariat menggunakan tabulasi silang untuk mengetahui kecenderungan hubungan antara variabel bebas (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar). Pada penelitian ini oleh karena skala pengukuran variabel bebas berskala ordinal/nominal dan variabel terikat berskala ordinal yang disusun menjadi data kategori, maka analisis hubungan yang dipakai adalah uji Chi Square ( $X^2$ ) yang disusun dalam tabel klasifikasi dua arah (tabel kongensi). Syarat penggunaan Uji Chi Square ( $X^2$ ), diantaranya adalah :

- Digunakan untuk skala nominal dan ordinal
- Tidak ada frekuensi harapan yang lebih kecil 1 ( $E_{ij} < 1$ )
- Boleh ada frekuensi harapan antara 1 dan 5 ( $1 \leq E_{ij} < 5$ ), maksimal 20%. Apabila kedua syarat (b dan c) tidak terpenuhi, maka penggabungan kategori

perlu dilakukan agar diperoleh hasil harapan yang berharga besar.

- Untuk tabel kontingensi  $2 \times 2$  Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 28. Untuk ukuran sampel antara 20 s/d 40 ( $20 < n \leq 40$ ), maka bila nilai  $E_{ij} > 5$  dengan menggunakan Yates Correction dan bila nilai  $E_{ij} < 5$  menggunakan *Exact Test (Test Fisher)* Jika  $p \leq 0,05$  berarti ada hubungan antara dua variable bebas (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) dan variable terikat (kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar).

Uji Chi Square dimaksudkan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) dan variable terikat (kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar) yang telah dikategorikan sehingga diketahui variabel mana yang berhubungan ( $p \leq 0,05$ ). Setelah uji hubungan kemudian dilakukan analisa bivariat dengan regresi logistik untuk mengukur pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas/independen (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) dan variabel dependen/ terikat (kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar) sehingga diketahui variabel bebas mana yang secara bermakna berpengaruh dengan asumsi  $p < 0,25$  untuk secara bersama sama diuji dengan analisis multivariate.

### Analisis Multivariat

Untuk mengetahui pengaruh antara semua variable bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat dilakukan analisis multivariate dengan uji statistik regresi logistik. Analisis Multivariat dilakukan dengan memasukkan variabel independen (usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi) yang

berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar) secara bersama-sama melalui beberapa kali analisis multivariate dengan mencari nilai signifikans (p) terkecil yaitu  $p \leq 0,05$  dan nilai Exp (b) terbesar  $\geq 2,00$ . dengan terbebas dari variable counvounding. Persamaan regresi logistik, sebagai berikut :

$$z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

f (Z) = Probabilitas resiko terjadinya outcome yang diamati

z = Nilai kurva normal

e = Konstanta

b = Koefisien regresi logistik

X = Paparan, faktor resiko, variable bebas

p = Probabilititas terjadinya peristiwa

Langkah-langkah persyaratan yang harus diperhatikan dalam analisis multivariate regresi logistik sebagai berikut :

- Menentukan variabel bebas yang mempunyai nilai  $p \leq 0,05$  dalam uji hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan *Chi Square Test (Continuity Correction)*
- Variabel bebas yang masuk dalam kriteria  $p \leq 0,05$ , selanjutnya dimasukkan dalam model regresi logistik bivariat dengan  $p \leq 0,25$
- Menentukan model yang cocok dengan melihat nilai dari wald statistik dan nilai  $p \leq 0,05$  untuk masing-masing variabel bebas. Untuk variabel bebas yang tidak cocok ( $p > 0,05$ ) tetapi mempunyai arti teoritis penting, maka tidak dikeluarkan akan tetapi dilakukan analisis

Pada langkah-langkah diatas dibuat kriteria jelas dari masing-masing variabel dalam bentuk skala nominal dengan kategori

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran variabel Penelitian

#### a. Analisis Univariat

##### 1) Usia

Tabel 1  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
45-65 Tahun	13	46,4
20-45 Tahun	15	53,6
Jumlah	28	100

Sumber: SMPN 5 Tombola Pao

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan kategori usia 20-45 Tahun sebanyak 15 orang (53,6%) lebih banyak dari usia 45-65 Tahun sebanyak 13 orang (46,4%). Usia responden termuda 20 tahun, tertua 65 tahun dan rata-rata 28 tahun

#### 2) Pendidikan

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Sesuai (S2)	7	25
Tidak sesuai (S1,D4,D3)	21	75
Total	28	100

Sumber: SMPN 5 Tombola Pao

Berdasarkan data di atas menunjukkan tingkat pendidikan responden sebagian besar tidak sesuai kualifikasi akademik yaitu masih berpendidikan S1, D4 dan D3 sebanyak 21 orang (75 %), sedangkan pendidikan responden yang sesuai kualifikasi akademik minimal S2 hanya 7 orang (25 %).

#### 3) Masa kerja

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	7	46,4
Rendah	15	53,6
Total	28	100

Sumber: SMPN 5 Tombola Pao

Berdasarkan data di atas menunjukkan proporsi responden yang mempunyai masa kerja tinggi sebanyak 13 orang (46,4%) lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang mempunyai masa kerja rendah sebanyak 15 orang (53,6%). Masa kerja responden minimal 1 tahun, maksimal 35 tahun dan rata-rata 13,4 tahun.

#### 4) Kinerja Guru

Tabel 4  
Distribusi Frekuensi Responden  
Berdasarkan Kategori Kinerja

Kinerja Guru	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	14	50
Rendah	14	50
Total	28	100

Sumber: SMPN 5 Tombola Pao

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai kinerja tinggi yaitu 14 orang (50%) sama banyaknya dengan responden yang mempunyai kinerja rendah 14 orang (50%). Hal ini menunjukkan proporsi kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar SMPN 5 Tombola Pao seimbang antara responden yang mempunyai kinerja tinggi dengan kinerja rendah. Kinerja responden tinggi pada perencanaan didukung dengan data sebagian responden selalu menentukan metode/strategi pembelajaran dalam silabi (46,4%), selalu menentukan media pembelajaran dalam SAP (42,6%), tidak pernah tidak berdiskusi dengan team dalam menyiapkan materi pembelajaran/ selalu melakukan diskusi dengan team pengajar (42,9%). Sebagian besar responden telah menentukan sumber belajar pada saat membuat silabi (75%), tidak menentukan alat peraga sebelum pembelajaran tidak pernah dilakukan (46,4%), tidak merancang bahan ujian saat menyiapkan materi kuliah tidak pernah dilakukan (42,9%). Data tersebut didukung dengan dokumen silabi yang lengkap semua mata kuliah setelah

dilakukan workshop kurikulum dan permintaan secara terus menerus bagian kurikulum pada akhir proses belajar mengajar Kinerja responden pada perencanaan kurang masih dijumpainya perencanaan PBM kadang dilakukan dan kadang tidak dilakukan seperti pembuatan SAP sebelum mengajar (53,6%). tidak menentukan alat peraga sebelum PBM (32,1%), menentukan media pembelajaran pada SAP (25%), tidak merancang bahan ujian saat menyiapkan materi kuliah (17,9%)

#### 5) Motivasi kerja

Tabel 5  
Distribusi Frekuensi Responden  
Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	14	50
Rendah	14	50
Total	28	100

Sumber: SMPN 5 Tombola Pao

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 15 orang (53,6%) memiliki motivasi kerja tinggi dan hanya 13 orang (46,4%) yang memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi kerja guru tinggi didukung dengan data bahwa sebagian besar responden (75%) menyatakan sangat setuju dengan tujuan pembelajaran dibuat agar kompetensi yang dicapai sesuai harapan dan rencana pembelajaran disusun sebagai acuan dalam melaksanakan PBM. Sedangkan tidak perlu membuat SAP oleh karena sudah ada silabi sebagian besar responden (46,4) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan perlu mengajar rajin agar cepat naik pangkat (42,9%) serta tidak setuju dengan pernyataan bahwa mengajar tidak perlu memenuhi tatap muka oleh karena honor yang diberikan sesuai yang ditetapkan (35,7%).

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bila mengajar perlu tepat waktu oleh karena sebagai tauladan

siswa (67,9%) dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak perlu mengajar rajin oleh karena tidak selalu dilibatkan pada setiap periode ujian (53,6%).

Sebagian besar responden sangat setuju bahwa penilaian akhir semester perlu dilakukan untuk mengukur pencapaian prestasi peserta didik (71,4%) dan sangat setuju dengan penilaian PBM sebagai acuan perbaikan PBM selanjutnya (53,6%) serta sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak perlu menyerahkan nilai tepat waktu oleh karena tidak ada imbalan (50 %). Hal ini sesuai dengan hasil FGD bahwa responden mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengajar (sesuai jadwal, tepat waktu, bila berhalangan mengajar diatur dengan team teaching), motivasi terhadap imbalan cukup tinggi dan telah diberikan sesuai beban mengajar.

Sebagian kecil responden mempunyai motivasi kerja rendah oleh karena masih dijumpainya responden yang menyatakan ragu terhadap pernyataan seperti tidak perlu membuat SAP oleh karena sudah ada silabi (25%), perlu mengajar rajin agar cepat naik pangkat (35,7%), mengajar tidak perlu memenuhi tatap muka oleh karena honor yang diberikan sesuai dengan yang telah ditetapkan (21,4%), tidak perlu rajin mengajar oleh karena tidak selalu dilibatkan pada setiap periode ujian (10,7%), penilaian akhir semester perlu dilakukan untuk mengukur prestasi peserta didik (10,7%), penilaian PBM dilakukan sebagai acuan perbaikan PBM selanjutnya, tidak perlu menyerahkan nilai tepat waktu oleh karena tidak ada imbalan yang diberikan (10,7%). Hal ini didukung dengan hasil temuan FGD bahwa sebagian guru memiliki motivasi kurang dalam pembuatan SAP (50%) dan pembuatan kisi-kisi soal.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao walaupun masih

dijumpai motivasi responden yang kurang terutama dalam pembuatan SAP dan kisi-kisi soal.

## 6) Kepuasan kerja

Tabel 6  
Distribusi Frekuensi Responden  
Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja  
Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	13	46,4
Rendah	15	53,6
Total	28	100

Sumber: SMPN 5 Tombola Pao

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sebanyak 13 orang (46,4%) lebih sedikit dari responden yang mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 15 orang (53,6). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai kepuasan kerja rendah.

Kepuasan responden kurang berdasarkan data di atas oleh karena masih dijumpainya responden yang menyatakan ragu terhadap pernyataan adanya rasa kecewa dengan penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team (28,6%), ketidaksesuaian tugas mata kuliah yang diberikan dengan keahlian profesi (28,6%), jumlah yang diampu tidak sesuai dengan jabatan guru (35,7%), merasa kecewa alat peraga yang tersedia tidak bisa membantu dalam PBM (35,7%), merasa kecewa hasil ujian akhir siswa banyak yang jelek (32,1%).

Kepuasan responden yang kurang juga didukung pernyataan responden yang seharusnya tinggi tetapi ditemukan masih rendah diantaranya adalah tidak setuju dengan pernyataan adanya rasa kecewa dengan penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team (32,1%), ketidaksesuaian tugas mata kuliah yang diberikan dengan keahlian profesi (39,3%), alat peraga yang tersedia tidak bisa membantu dalam PBM (35,7%)

serta meragukan bila mata pelajaran yang diampu tidak sesuai dengan jabatan guru (35,7%) dan hasil ujian akhir semester banyak yang jelek (32,1%). Hal ini didukung dengan hasil FGD untuk pembuatan SAP dan kisi-kisi soal masih kurang puas dan perlu ditingkatkan, cukup puas terhadap team teaching, cukup puas terhadap hasil prestasi siswa. Kepuasan responden tinggi didukung data bahwa sebagian besar responden merasa sangat terbantu dalam melaksanakan PBM dengan penyusunan SAP sebelum mengajar (50%), adanya sarana prasarana yang lengkap (71,4%), keikutsertaan seminar/pelatihan yang ditugaskan institusi (53,6%) serta merasa senang dalam mengajar dengan banyaknya siswa yang aktif bertanya (64,3%) Hal ini didukung dengan hasil FGD bahwa responden merasa puas terhadap mata kuliah yang diampu sesuai peminatan, jumlah mata pelajaran yang diampu sesuai jabatan guru, sarana prasarana yang ada mendukung proses belajar mengajar dan hasil prestasi yang dicapai siswa rata-rata baik.

#### b. Analisis Bivariat

##### 1) Analisis Hubungan

### Hubungan Antara Usia dengan Kinerja Guru

Tabel 7

Hubungan Antara Usia dengan Kinerja Guru dalam PBM Kinerja Guru Total

Tinggi Usia	f	%	f	%	f	%
Tua	2	14,3	11	78,6	13	46,4
Muda	12	85,7	3	21,4	15	53,6
Jumlah	14	100	14	100	28	100

P value : 0.002  $X^2 = 9,190$

Sumber : Data Diolah

Pada table 7 diketahui bahwa responden pada usia tua kinerjanya lebih banyak yang rendah yaitu 78,6% dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 14,3%. Sedangkan responden usia muda lebih banyak menunjukkan kinerja

tinggi yaitu 85,7% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 21,4%.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana p value : 0,002 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 9,190$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden usia tua ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja rendah, sedangkan responden usia muda mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja tinggi. Hal ini sesuai teori yang menyatakan bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Makin tuanya para pekerja, makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka.

### Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Guru

Tabel 8

Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Guru dalam PBM Kinerja Guru Total

Tinggi Rendah Tingkat Pendidikan	f	%	f	%	f	%
Sesuai	6	42,9	1	7,1	7	25
Tidak Sesuai	18	57	13	92,7	21	75
Jumlah	14	100	14	100	28	100

P value : 0.038  $X^2 = 12,642$

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 8 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan *sesuai* kualifikasi akademik minimal S2 sebagian besar kinerjanya tinggi yaitu sebanyak 42,9% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 7,1%. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademi yaitu

S1,D4 dan D3 sebagian besar kinerjanya rendah sebanyak 92,9% dibandingkan yang kinerjanya tinggi 57,1% Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (Fisher's Exact Test)* dimana p value : 0,038 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 12,642$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sesuai *kualifikasi* akademi minimal (S2) ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden tingkat pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademi (S1,D4 dan D3) mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah

### Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Guru

Tabel 9.

Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Guru dalam PBM Kinerja Guru Total

Tinggi Rendah Masa Kerja	f	%	f	%	f	%
Tinggi	4	28,6	9	64,3	13	46,4
Rendah	10	71,4	5	35,7	15	53,6
Jumlah	14	100	14	100	28	100

P value : 0,130  $X^2 = 2,297$

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 9 diketahui bahwa responden dengan masa kerja tinggi lebih banyak kinerjanya rendah yaitu 64,3% dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 28,6%. Sedangkan responden dengan masa kerja rendah lebih banyak kinerjanya tinggi yaitu sebanyak 71,4% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 35,7%. Hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana p value : 0,130 ( $p \geq 0,05$ ) dan  $X^2 = 2,297$ , menunjukkan

bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja rendah, sedangkan responden dengan masa kerja rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja tinggi.

### Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Guru

Tabel 10.

Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Guru dalam PBM Kinerja Guru Total

Tinggi Rendah Motivasi	f	%	f	%	f	%
Tinggi	12	85,7	3	21,4	15	53,6
Rendah	2	14,3	11	78,6	13	46,4
Jumlah	14	100	14	100	28	100

P value : 0,002  $X^2 = 9,190$

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 10. diketahui bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 85,7% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 21,4%. Sedangkan responden yang mempunyai motivasi kerja rendah banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu 78,6% dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 14,3%.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana p value : 0,002 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 9,190$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden dengan

motivasi kerja tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden dengan motivasi kerja rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

Hasil penelitian ini didukung dengan dasar teori yang menyatakan bahwa dengan melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal. Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

### Hubungan Antara Kepuasan dengan Kinerja Guru

Tabel 11.

Hubungan Antara Kepuasan dengan Kinerja Guru dalam PBM Kinerja Guru Total

Tinggi Rendah Kepuasan	f	%	f	%	f	%
Tinggi	10	71,4	3	21,4	13	46,4
Rendah	4	28,6	11	78,6	15	53,6
Jumlah	14	100	14	100	28	100

P value : 0,023  $X^2 = 5,169$

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 11 diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 76,9% dibandingkan yang kerjanya rendah hanya 21,4%. Sedangkan responden yang mempunyai tingkat kepuasan rendah menunjukkan lebih banyak kinerja rendah yaitu 78,3% dibandingkan yang kerjanya tinggi hanya 28,6%. Hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana p value : 0,023 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 5,169$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja guru dalam

melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat kepuasan tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

### Hubungan Persepsi Imbalan dengan Kinerja Guru

Tabel 12.

Hubungan Antara Persepsi Imbalan dengan Kinerja Guru Kinerja Guru Total

Tinggi Rendah Kepuasan	f	%	f	%	f	%
Tinggi	12	85,7	5	35,7	17	60,7
Rendah	2	14,3	9	64,3	11	39,3
Jumlah	14	100	14	100	28	100

P value : 0,020  $X^2 = 5,390$

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 12. diketahui bahwa bahwa responden yang mempunyai persepsi imbalan baik lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 85,7% dibandingkan yang kerjanya rendah hanya 35,7%. Sedangkan responden yang mempunyai persepsi imbalan kurang lebih banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu 64,3% dibandingkan yang kerjanya kurang hanya 14,3%. Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan *Chi Square test (continuity Correction)* dimana p value : 0,020 ( $p \leq 0,05$ ) dan  $X^2 = 5,390$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi imbalan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang mempunyai persepsi imbalan tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan

responden dengan persepsi imbalan kurang mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

Tabel 13  
Ringkasan hasil Analisis statistik Bivariat  
Hubungan Variabel Bebas dan variabel  
Terikat dengan Uji Chi Square pada Alfa 5  
%

Variabel	X2	Sig	Ket
Usia	9.190	0,002	Ada Hubungan
Pendidikan	12.642	0,038	Ada Hubungan
Motivasi	9,190	0,002	Ada Hubungan
Kepuasan	5,169	0,023	Ada Hubungan

Berdasarkan tabel 13 hasil penelitian dengan analisis hubungan Uji Chi Square pada Alfa 5% menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara usia, pendidikan, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan, persepsi supervisi dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao.

### Analisis Pengaruh

Dengan memperhatikan nilai signifikansi ( $p \leq 0,25$ ), maka variabel bebas yang dianggap berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar) adalah usia, pendidikan, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervisi, untuk selanjutnya variabel tersebut dikelola dengan memasukkan secara bersama sama dalam analisis multivariat.

Berdasarkan analisis multivariat dengan memasukkan variabel independen (usia, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervisi) yang berpengaruh pada variabel dependen (Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar) secara bersama-sama melalui beberapa kali analisis multivariat dengan mencari nilai signifikansi ( $p$ ) terkecil yaitu  $p \leq 0,05$  dan nilai  $\text{Exp}(b)$  terbesar  $\geq 2,00$ , maka diperoleh variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah variabel motivasi dengan nilai  $p = 0,008$  ( $p \leq 0,05$ ) dan nilai  $\text{Exp}(b) = 25,870$  serta

variabel kepuasan dengan nilai  $p = 0,047$  dan nilai  $\text{Exp}(b) = 11,209$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao. Berdasarkan hasil penelitian tersebut melalui uji analisis multivariat dengan uji regresi logistik, maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah meningkatkan motivasi kerja guru, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik secara bersama-sama dengan meningkatkan kepuasan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Lyman Porter dan Raymon Miles motivasi kerja merupakan system yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Meningkatkan motivasi kerja dapat melalui tindakan sebagai berikut :

- Memperhatikan karakteristik individu, bila terpenuhi diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras sehingga kinerja akan naik,
- Memperhatikan karakteristik pekerjaan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja timbul dari dua rangkaian faktor yang terpisah yang disebut faktor pemuas (factor-factor motivator) dan faktor bukan pemuas (factor-factor hygiene),
- Memperhatikan karakteristik situasi kerja.

Hasil penelitian tersebut didukung teori dua faktor oleh karena mengungkapkan aspek pekerjaan. Teori dua faktor (*two factor theory*) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa

faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers*/motivator (prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok *dissatisfiers* /hygiene factor (kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja), dimana perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan.

Meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan melalui beberapa cara sebagai berikut : memberikan fasilitas kepada karyawan yang berprestasi, pengakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan karyawan, memberikan tanggung jawab pekerjaan, promosi/kenaikan pangkat terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sebagai faktor motivator dan pemberian kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja sebagai faktor hygiene dalam melaksanakan pekerjaan.

Semua langkah-langkah tersebut sebagian besar sudah dilakukan, namun tergantung motivasi kerja dan cara penilaian serta tingkat kepuasan masing-masing guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao. Berdasarkan temuan penelitian motivasi responden tinggi, tetapi masih ada yang motivasi kerjanya kurang, sehingga perlu ditingkatkan. Motivasi kerja responden yang kurang di SMPN 5 Tombola Pao meliputi pembuatan SAP dan silabi belum maksimal serta mengharapkan adanya workshop secara berkala, kerajinan mengajar kurang dan tidak memenuhi tatap muka serta tidak tepat waktu, melakukan penilaian akhir tahun ajaran baik terhadap prestasi

maupun penilaian PBM masih kurang serta menyerahkan nilai belum tepat waktu. Kepuasan responden kurang meliputi : penyusunan silabi yang tidak didiskusikan secara team, tugas mata kuliah tidak sesuai bidang keahlian, jumlah mata pelajaran tidak sesuai jabatan guru, masih dijumpai sebagian alat peraga tidak bias membantu PBM.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 28 responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao Kabupaten Gowa, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Responden usia muda sebesar 53,6%, tingkat pendidikan dengan kategori rendah (S1,D4 & D3) 75% dan hanya 25% dengan kategori tinggi (S2), masa kerja dengan kategori rendah (kurang 13 tahun) sebesar 53,5%, motivasi kerja dengan kategori tinggi sebesar 53,6 %, kepuasan kerja dengan kategori rendah sebesar 53,6%, persepsi imbalan dengan kategori baik sebesar 60,7% dan persepsi supervisi dengan katagori baik sebesar 53,6%.
2. Hasil analisis uji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia ( $p=0,002$ ), pendidikan ( $p=0,038$ ), motivasi ( $0,002$ ), kepuasan ( $p=0,023$ ), persepsi imbalan ( $p=0,020$ ), persepsi supervisi ( $p=0,023$ ) dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar,
3. Hasil analisis uji pengaruh secara multivariat dengan regresi logistik metode enter setelah semua variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat secara bivariat dimasukkan secara bersama-sama diperoleh hasil bahwa variabel

motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar ( $p=0,008$ ) dengan nilai  $\text{Exp}(b) = 25,870$  dan variabel kepuasan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar ( $p=0,047$ ) dengan nilai  $\text{Exp}(b) = 11,209$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar perlu ditingkatkan motivasi dan kepuasan secara bersama-sama.

### Saran

1. Perlu pengurangan beban kerja yang bersifat teknis pada guru usia tua (menjelang pension), tetapi pembinaan kepada guru yang lebih muda tetap dilakukan oleh karena pengalamannya dengan disertai SK (Surat Keputusan) pembinaan.
2. Agar ditingkatkan jumlah tenaga pengajar yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Guru pasal 45 nomor 14 tahun 2005, guru wajib memiliki kualifikasi akademik lulusan sesuai bidang keahlian.
3. Perlu peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMPN 5 Tombola Pao yang meliputi: peningkatan motivasi melalui workshop secara berkala, agar rajin mengajar dan memenuhi tatap muka serta tepat waktu, melakukan penilaian akhir semester baik terhadap prestasi maupun penilaian PBM serta menyerahkan nilai hendaknya tepat waktu.

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto,S.,2004, Evaluasi Program Pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta

Arikunto.S. *Dasar-Dasar Supervisi*. Rineka Cipta. Jakarta. 2004

Azwar,S. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset , Yogyakarta, 2001

Azwar, A. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Binarupa Aksara.Jakarta.2001

Budijanto, D. *Pengolahan Data : Analisis Dengan SPSS , Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Dan Kebijakan Kesehatan*. 2006

Burhanudin.Y. *Administrasi Pendidikan*. Binarupa Aksara. Jakarta.2005

Daryanto.H.M. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2005

Djohar, H. *Pendidikan Dan Pembinaannya*, CV.Gravika Indah, Yoyakarta. 2006

Depdiknakes. Guru di Indonesia : Pendidikan, Pelatihan dan Perjuangannya. Jakarta. 2003

Dirjen.Dikti. Teori Belajar dan Motivasi . Universitas Terbuka, Jakarta. 2001

Gybson. Organisasi : *Perilaku, Struktur, Proses* Jilid I. Erlangga. Bandung. 1996

Mahmudi. Manajemen Kinerja Sektor Publik,.Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.2005

Mangkunegara,AP.. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung. 2006

- Mangkunegara, AP. Perilaku Organisasi, Refika Aditama, Bandung. 2005
- Mathis, RL. & Jackson, JH., Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta
- Moekijat, Pengembangan Manajemen Dan Motivasi, Pionir Jaya, Vandung, 2001
- Muchlas M.. Organisasi 1 , Organizational Behavior , UGM, Jogjakarta. 1999
- Mulyasa, E. 2005, Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan. PT. Remaja Rosdakarya., Bandung. 2005
- Pangabean, MS. Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta. 2004
- Purwanto, M.H. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2000
- Rivai, V. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo. Jakarta. 2005
- Ratnawati, Y. Motivasi Faktor Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi . Jurnal Poltek Yogyakarta. 2002 : 1(2) :1-6
- Robbins, S.P. Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia. 2003
- Simamora. Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta. 2004
- Sahertian, P.A. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM. Rineka Cipta. Jakarta. 2000
- Sastrohadiwiryo. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta. 2005
- Simamora, 2004, Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Simon, A., & Shuster. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan, Pt Dadi Karya Abadi, Jakarta. 1998
- Siagian, SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. 2003
- \*) Penulis adalah Dosen Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar***