

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SENDANA KABUPATEN MAJENE

Nur Hasan*¹, Muhammad Idris², Muh Said³

^{1,2,3}, Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: *¹nurhasan@gmail.com, ²muhammadidris@gmail.com, ³muhsaid@gmail.com

Abstrak

Nurhasan. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Muh Said) Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan dan budaya kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene.

Kata kunci : kompetensi, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja

ABSTRAK

Nurhasan. 2020. The Influence of Competence, Motivation, and Work Culture on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Sendana, Majene Regency (supervised by Muhammad Idris and Muh Said) The research aims to determine and analyze the influence between competence, work motivation and work culture partially and simultaneously and the variables that the most dominant on teacher performance at Sendana 1 Public High School, Majene Regency. This research was conducted at Sendana 1 Public High School, Majene Regency. Research time is from October to November 2019. Starting from the problems and research objectives to be achieved, the type of research is a combination of qualitative and quantitative, because this research uses a survey method with correlational analysis techniques. The population in this study includes all teachers at SMA Negeri 1 Sendana, Majene Regency totaling 40 people. The sample for this research was taken using a saturated sampling technique (census), so that the sample used in this study was 40 teachers at SMA Negeri 1 Sendana, Majene Regency. The data analysis used is multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis). The results showed that competence, work motivation and work culture partially and simultaneously and work culture were the most dominant influences on teacher performance at SMA Negeri 1 Sendana, Majene Regency.

Keywords: competency, work motivation, competency and performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntutan nasional, berimplikasi nyata dengan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan dapat dicapai dengan baik jika program tersebut didesain secara jelas dan aplikatif, dengan demikian berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013 bahwa Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dicantumkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene (2) Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene (3) Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan pada SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene, dan Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dan Sampel, Populasi dalam penelitian yaitu semua Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene yang berjumlah 40 orang. Dan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi. Menggunakan Kuesioner yang merupakan Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian.

1. Uji t

Melakukan uji t, di mana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis
 $H_0 : b_{1-3} = 0$, di mana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
 $H_1 : b_{1-3} \neq 0$, di mana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{bk}{sb}$$

di mana : bk = koefisien regresi variabel b_{1-4}
 sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-4}

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

2. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkahnya adalah :

- Menentukan Hipotesis
 $H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
 $H_a : b_{1-3} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :
$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression
 MSE = Mean Squared Residual
- Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}
Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

3. Uji β

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:99). Hasil dari uji T_{test} (uji parsial) dapat dilihat dari tabel 4.9, dan hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,141	3,020		5,676	,000
Kompetensi	-,150	,156	-,177	-,965	,341
Motivasi	,448	,117	,668	3,818	,001
Budaya	,225	,106	,303	2,129	,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji statistik F yaitu bila nilai F lebih besar daripada 4, maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil perhitungan SPSS versi 22 untuk pengujian F_{test} dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,806	3	81,269	14,471	,000 ^b
	Residual	202,169	36	5,616		
	Total	445,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya , Motivasi, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Uji hasil beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,141	3,020		5,676	,000
Kompetensi	-,150	,156	-,177	-,965	,341
Motivasi	,448	,117	,668	3,818	,001

Budaya	,225	,106	,303	2,129	,040
--------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pembahasan

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, hanya variabel Kompetensi yang tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi sebesar 0,341 yang jauh di atas 0,05, sedangkan Motivasi dan Budaya signifikan pada 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi dan Budaya dengan persamaan matematis:

$$Y = 17,141 - 0,150 X_1 + 0,448 X_2 + 0,225 X_3$$

1. Konstanta sebesar 17,141 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja (Y) sebesar 17,141
2. Konstanta regresi Motivasi (X₂) sebesar 0,448 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,448
3. Konstanta regresi Budaya (X₃) sebesar 0,225 menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,225

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat nilai F hitung sebesar 14,471 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja atau dapat dikatakan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Budaya secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Motivasi dan Budaya maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Sendana kabupaten Majene

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya,

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja guru, seharusnya pelaksanaan motivasi kerja dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu guru menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan budaya kerja pekerjanya.

Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status guru yang sebagian besar adalah guru tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang guru yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki

kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, guru biasanya tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Berdasar hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat budaya kerja dengan kinerja guru, dengan kata lain kungkungan kerja menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja guru meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut memengaruhi pencapaian kinerja guru. Variabel lain yang diduga ikut memengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme guru, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional guru dan lain-lain.

Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional guru perlu ditetapkan persyaratan antara lain :

- a. Berbasiskan kompetensi dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene.
- b. Khusus bagi calon pejabat fungsional guru, sebelum menjadi guru hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas guru dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene, terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene Variabel Motivasi yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene

SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran bahwa pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin dan diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di luar variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya kerja. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan Kantor SMA Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goerge Strauss dan Leonard Sayles. 2013. *Manajemen Personalialia*. Gramedia, Jakarta.
- Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.

- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Ndraha Tolizihulu, 2014. *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pearce A. John Jr. Robinson B Richard, 2014. *Managemen Strategik*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2012. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins P. Stephen, 2014.. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O'Reilly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Susanto A.B., 2012. *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Umar, Husein, 2012. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta:
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2013. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- William B. Werther, Jr. 2014. *Human Resources and Personnal Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, Inc..