

ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH AS'ADIYAH PUTERI I SENGKANG KABUPATEN WAJO

Sitti Radhiyah Ilyas¹, Andi Syarifuddin², Rusdiah Hasanuddin³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

¹radhiyah42@gmail.com, ²andisyarifuddinmsi@gmail.com, ³hjrusdiahsn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the professional competence of influencing the results of teacher performance appraisal; the influence of teacher motivation on the results of teacher performance appraisal; Professional competence and teacher motivation together affect the results of teacher performance assessments in MTs. As'adiyah Princess I Sengkang. The study was conducted on MTs teachers. As'adiyah Puteri I Sengkang, Wajo Regency for 3 months from August to October 2019, with a total of 30 teachers, all the population was taken as a sample (saturated sample). The method used is quantitative descriptive, with regression testing. The results of this study have no significant effect between teacher professional competence on teacher performance appraisal; no significant effect between teacher motivation and performance appraisal; there is no significant joint effect between teacher professional competence and the teacher's role on teacher performance appraisal.

Keywords: *professional competence, motivation, performance improvement*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dalam Pasal 3 menyatakan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam memanifestasikan perihwal tersebut, tentunya peran serta dari semua pihak dibutuhkan, khususnya dalam hal ini kehadiran peran lembaga pendidikan.

Pendidikan adalah sesuatu yang penting bagi manusia di era revolusi industri saat ini. Dalam pendidikan, peran guru adalah hal yang paling berpengaruh dan tidak dapat dihilangkan. Menurut Kurt (2017), eksistensi guru telah ada sejak awal mula manusia diciptakan dan menempati muka bumi, aktivitas memasak, berburu, dan segala sesuatu yang ada di dunia ini dipelajari dari seseorang, orang yang mengajarkan hal

tersebut adalah guru. Saat ini, terjadi pengurangan peran guru, dimana guru hanya berperan sebagai pengajar di sekolah dengan bekal pendidikan sarjana. Materi yang diajarkan kepada siswa berdasarkan kepada kurikulum yang telah ditentukan serta memberikan penilaian dalam bentuk nilai. Terlepas dari pengurangan peran guru, fungsi guru tentunya sangat dibutuhkan kehadirannya ditengah masyarakat karena gurulah yang menyampaikan dan mendidik perihwal yang tidak diperoleh dalam keluarga, meskipun dalam menyampaikan perihwal tersebut belum lengkap atau sempurna.

Siti (2016) menyebutkan bahwa seorang anak atau peserta didik dalam pola perkembangannya, komponen utamanya adalah guru. Sebagian besar waktu peserta didik dihabiskan bersama guru, sehingga guru pula yang memberikan pengajaran tentang kasih sayang dan toleransi, serta bekal utama yang dibutuhkan dalam menjalani kehidupan. Sehingga bertolak dari hal tersebut, peran guru dapat dikatakan sangat penting bagi manusia.

Pembelajaran merupakan langkah pendidik untuk membantu agar peserta didik melakukan kegiatan belajar (Hutabarat, E.P, 2015). Dalam usaha pembelajaran timbul pada diri pribadi siswa sebagai dampak dari usaha

dan proses mendidik. Setiap dari diri anak itu sendiri telah memiliki berbagai potensi yang ada dalam pribadi masing-masing siswa, disinilah peran seorang pendidik untuk mengupayakan dan berusaha dengan berbagai daya upaya agar segala potensi yang dipunyai anak didiknya dapat berkembang. Pada saat sekarang, perkembangan di dunia pendidikan sangat kompleks sifatnya dan menjadi tantangan profesi guru kedepan, hal ini sebagian besar orang mampu untuk mengajar, semua dapat jadi guru yang penting dia menguasai materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. Namun, bila mengajar hanya dianggap sekadar menyampaikan informasi, hal itu ada benar juga, jika demikian keadaannya, maka model pembelajaran tersebut tuntutananya tentulah sangat sederhana, ketika siswa telah mampu menguasai materi pelajaran, maka siswa pun dapat melakukan pengajaran seperti guru. Tapi, mengajar tentulah tidak semudah itu karena tugas mengajar tidak hanya sekadar mentransfer informasi, melainkan mengajar adalah suatu jalan panjang yang dilalui dalam mengembangkan karakter siswa menuju pribadi yang diidamkan. Oleh karena itu, dalam metode mengajar terdapat kegiatan membina siswa agar berkembang sesuai dengan tugas-tugas perkembangan (Hamalik, 2019).

Mengasah keterampilan siswa, intelektual ataupun motorik agar siswa mampu beradaptasi hidup dalam masyarakat dinamis dan penuh kompetisi, memberi dorongan dan motivasi kepada siswa untuk semangat menghadapi beragam tantangan, memiliki kemampuan merancang dan menggunakan berbagai media dan sumber belajar untuk menambah efektivitas mengajarnya, dan masih banyak lagi yang lainnya.

Melakoni profesi guru tentulah harus profesional, yaitu harus memiliki keahlian khusus, sebab guru mempunyai peran besar dan utama dalam proses pembelajaran dan menjadi penentu mutu pendidikan dalam satuan pendidikan. Maka dari itu, dalam sistem pendidikan dan pembelajaran era ini, kedudukan guru dalam proses pembelajaran di sekolah tidak dapat digantikan oleh mesin secanggih apapun dan keterampilan atau keahlian khusus itu pula yang membedakan profesi guru dengan profesi yang lainnya. Dimana perbedaan pokok antara profesi guru dengan profesi yang lainnya terletak dalam

tugas dan tanggungjawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut erat kaitannya dengan kemampuan-kemampuan yang disyaratkan untuk berprofesi sebagai guru atau pendidik.

Dengan demikian, seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru. Karena kemampuan itulah, maka guru merupakan jabatan profesional, yakni jabatan yang hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu. Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru sehubungan dengan profesinya sebagai pengajar, tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya.

Menurut Hamalik (2017), peran guru sangat diperlukan untuk membantu terciptanya suasana belajar mengajar yang menyenangkan, aktif, dan menjadikan anak maksimal dalam berprestasi, tapi besar partisipasi yang dimaksudkan adalah sikap proaktif siswa dalam menyikapi, memahami, mencerna materi yang disajikan dalam proses belajar. Sarana pendidikan sangat berpengaruh, namun guru melaksanakan tugas dengan baik merupakan kunci utama untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.

Kinerja seorang guru sebagai pusat pelayanan pendidikan di lapangan merupakan hal vital untuk dikaji untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik merupakan jawaban untuk memperbaiki model pendidikan secara maksimal yang akan berdampak dan dapat dirasakan oleh masyarakat. Yang terpenting dan menjadi titik berat dalam memperbaiki kualitas pendidikan yaitu pendidik atau guru-guru yang memiliki kreatifitas, bakat, kecerdasan serta memiliki kinerja yang cukup.

Berdasarkan pantauan dan saran dari beberapa guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang Kabupaten Wajo, dalam konsep tatanan pendidikan pada era sekarang, masih didapati ada beberapa tenaga pendidik yang hanya bekerja untuk mencari profit sebagai pendapatan keluarganya, bekerja asal-asalan, sering masuk terlambat mengajar dan menganggap bahwa guru mengajar itu sebagai formalitas belaka tanpa melihat apa yang nantinya akan berdampak pada pandangan masyarakat. Terkadang terlihat segelintir oknum guru yang melakukan hal demikian. Hal ini menjadi kesalahan guru itu belaka, akan tetapi dapat kita yakini bisa jadi kondisi

lokasi guru itu bekerja yang kurang begitu kondusif yang berakibat timbulnya penurunan kinerja pada guru itu sendiri.

Dilandasi beberapa bagian permasalahan yang dijelaskan seperti diatas, untuk itulah dirasa perlu untuk dilakukan upaya meneliti mengapa hal ini bias terjadi mempengaruhi kompetensi profesional serta motivasi terhadap kinerja para pendidik di Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Puteri I Sengkang Kabupaten Wajo.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru dalam upaya meningkatkan pelayanan pendidikan. Permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi agar penelitian ini dapat terfokus pada permasalahan penelitian. Berikut lingkup batasan permasalahan penelitian pada faktor individu guru, psikologi, dan organisasi yang memengaruhi kinerja guru yang meliputi: 1) Kompetensi profesional adalah faktor internal dikarenakan faktor ini adalah persepsi guru yang berasal dari dalam dirinya untuk menyesuaikan dengan dinamika yang berada di lingkungannya sebagai bentuk tanggung jawab keprofesionalan terhadap profesinya. 2) Kompetensi guru adalah faktor internal dimana setiap guru mampu melaksanakan profesinya sejalan dengan cita-cita bangsa untuk mendidik anak-anak bangsa dan juga adanya harapan publik dan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. 3) Motivasi kerja pendidik yakni salah satu faktor luar (eksternal) yang mana pada diri pendidik harus memiliki semangat bekerja dan memenuhi segala kewajiban dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku sebagai pendidik. 4) Kinerja guru merupakan salah satu dari faktor dari dalam (internal) yang disebabkan oleh dampak dari proses belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan yang berdampak pada adanya upaya memaksimalkan kinerja pendidik dalam menjalankan tugas profesinya.

Dilatar belakangi adanya permasalahan dari uraian pada latar belakang, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang? 2) Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang? 3) Apakah kompetensi profesional dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi profesional berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi guru berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi profesional dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang.

TINJAUAN LITERATUR

Kemampuan guru untuk mengelola pengajaran dan pembelajaran merupakan persyaratan penting bagi guru untuk mendatangkan hasil yang lebih baik dari pengajaran terapan. Kemampuan guru untuk mengatur proses belajar merupakan persyaratan penting bagi guru untuk mencapai hasil yang lebih baik dari pengajaran terapan.

Guru dapat melakukan tugas profesionalnya dengan baik dan dapat bertindak sebagai pendidik yang efektif jika dia memenuhi kompetensi yang seharusnya dimiliki guru. Berdasarkan UDD sehubungan dengan Standar Pendidikan Nasional 2007, Pasal 8, paragraf 3, di mana guru adalah guru pendidikan dasar dan menengah dan pendidikan anak usia dini, meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dari keempat keterampilan guru, penting untuk memenuhi tugas dan kewajiban mereka sebagai pendidik, guru, dan pengawas karena jika guru memiliki kapasitas, ia akan dapat membuat siswa cerdas, mandiri, dan berkualitas dalam pengembangan nasional dan individu. Guru sebagai motivator pada proses mendidik siswa, utamanya yang dikaitkan pada proses belajar mengajar siswa disekolah.

Tanpa adanya peran para pendidik, niscaya pada upaya belajar menciptakan komunitas yang disfungsi dan dapat dipandang sebagai cacat. Karena itu, dalam manajemen pendidikan itu adalah peran guru dalam prestasi akademik.

Motivasi kerja pada tingkah laku para pekerja itu sangatlah penting ditentukan oleh adanya sebuah keinginan atau hasrat untuk dapat meraih tujuannya. Dari awal sebuah keinginan inilah yang mendasari terciptanya

istilah lain berupa kata motivasi. Motivasi yakni adanya sebuah dorongan dari hasrat seseorang agar dapat melakukan sebuah kegiatan untuk dapat mencapai tujuan yang mereka telah rencanakan sebelumnya (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2017).

Berbeda pula dari pada Whittaker yang dikutip Sudarsono (2019), *motivation is broad term used in psychology to cover those internal goal directed conditions or states that activate or energize the organism and that lead to behavior*. Dari penuturan oleh Whittaker, motivasi yakni suatu istilah yang diartikan sangat luas dalam ilmu psikologi dimana termasuk didalamnya sebuah keadaan batin atau kondisi yang menciptakan sebuah kekuatan pada organisme dan mengarahkan perilaku organisme untuk dapat meraih cita-cita yang telah diyakininya tersebut.

Siagian Sondang P (2017), motivasi yaitu adanya pemberian berupa insentif untuk seseorang yang dalam hal ini turut serta dalam kesuksesan suatu organisasi untuk meraih tujuannya. Pandangan ini melandasi adanya pencapaian *goal* dari pada organisasi yang berarti pula tercapainya pula maksud dan tujuan secara pribadi dari anggotanya didalam peranannya diorganisasi.

Adapun faktor-faktor yang dapat menciptakan timbulnya motivasi adalah faktor luar (eksternal) dan faktor didalam (internal). Faktor dari luar (eksternal) yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi yakni karena adanya keadaan lingkungan, sebagai contoh lingkungan kerja. Untuk hal ini termasuk pedoman, standar ketenagakerjaan, program kerja, infrastruktur. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sifat, guru sebagai pendidik, faktor pengalaman, hasrat, dan cita-cita dimasa datang. Adanya faktor internal dapat mengakibatkan munculnya macam-macam karakter disetiap pribadinya, yakni adanya *skill* dalam bekerja, motivasi dalam bekerja, rasa kebersamaan dan satu rasa, serta kinerja.

Menurut pakar Marihot Tua Efendi Hariandja (2016), kinerja yaitu hasil dari pekerjaan guru atau perilaku aktual, ditunjukkan berdasarkan atas andilnya di dalam suatu organisasi. Berdasarkan pendapat Thomas C dalam Timpe (2017), kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu keterampilan, upaya, dan jenis keadaan eksternal. Tingkatan kompetensi yakni sebuah materi yang akan dibawa seorang

staf ke tempat kerja, misalkan adanya pengetahuan atau *skill* dan juga keterampilan teknis.

Menurut pendapat pakar dalam bukunya Munandir dalam Soedijarto (2016), pekerjaan yaitu sebuah unit aktifitas yang hadir pada suatu pekerjaan yang pada tingkatan atau proses kinerjanya. Winardi dalam Soehardi Sigit (2018), terkait pada aspek tugas pokoknya, yakni tindak-tanduk, keluaran, dan efektifnya berjalannya sebuah organisasi. Tindakannya memperlihatkan adanya aktivitas saat mencapai harapan organisasi. Disisi lain pada hasil yang menunjukkan adanya efektivitas tindakan individu yang objektif dan juga bisa bersifat subyektif, maka efektivitas organisasi dianggap berjalan seiring waktu apabila ingin mempertimbangkan pekerjaan organisasinya dapat menyoroti beberapa aspek dalam proses.

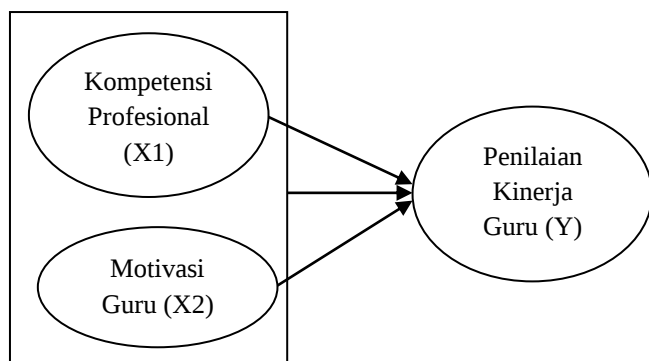
Kinerja organisasi sangat erat peranannya dalam pencapaian tujuan pribadi seseorang. Oleh karena itu, berbagai kegiatan harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Salah satunya adalah penilaian kinerja. Pada dasarnya, penilaian kinerja adalah penilaian kinerja kerja staf dibandingkan dengan penampilan normal. Oleh karena itu, kriteria pertama harus ditetapkan sebelum kinerja diukur.

Menurut pendapat dari pada Agus Usman (2016), satu alat ukur yang dipakai dalam menilai tingkat kinerja pendidik didasarkan yakni: 1) perencanaan program pengajaran dan pembelajaran termasuk merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, mengatur bahan ajar, mengelola ruang kelas menggunakan bahan ajar dan metode pengajaran dan mengevaluasi kinerja siswa. 2) Menerapkan proses belajar mengajar, termasuk mempersiapkan untuk belajar, pengelolaan aktifitas belajar dan mengajar, mengatur jadwal para siswa dan juga penyediaan berbagai fasilitas didalam proses pembelajaran, implementasi proses menilai dan juga keberhasilan belajar siswa. 3) Pengembangan manajemen pelajaran mencakup pengembangan sikap positif dan terbuka, peserta didik positif, keseriusan pada aktifitas belajar dan mengajar, serta adanya kontrol didalam berinteraksi sesama siswa di dalam kelas.

Berdasarkan pendapat dari para Dewan Produktivitas Nasional, yang dilansir dari

Marihot Tua Efendi Hariandja (2018), dimana orang-orang di tempat kerja adalah orang-orang dengan perilaku moral yang menyakini bahwa dihari ini akan jauh lebih baik dari pada hari lalu dan masa yang akan datang akan jauh lebih baik dari hari ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Siti Radhiyah (2019)

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Diduga kompetensi profesional berpengaruh terhadap penilaian kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Puteri I Sengkang.
- H2: Diduga motivasi guru berpengaruh terhadap penilaian kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Puteri I Sengkang.
- H3: Diduga kompetensi profesional dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap penilaian kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Puteri I Sengkang.

METODE PENELITIAN

Tempat meneliti pada Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Puteri 1 Sengkang. Waktu penelitian pada bulan Agustus s/d Oktober di MTs. As'adiyah Puteri 1 Sengkang

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data dalam bentuk angka, tidak dapat dihitung, tetapi dalam bentuk kata-kata dan data kuantitatif yang bersifat model-model matematis, data-data dari hasil perhitungan matematis berupa angka-angka dalam numerik dimana dapat dinilai, kaitannya dengan masalah yang sedang kita teliti, hal ini termasuk didalam pengelompokan data-data dari pada hasil kuesioner penelitian.

Data dalam penelitian ini bersumber dari: 1) Data primer adalah data dan informasi langsung yang diterima oleh peneliti dari responden menggunakan kuesioner sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu tentang pengawasan pemimpin, peran guru dan kualitas pelatihan. 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber dokumentasi dan literatur yang terkait dengan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi berupa data siswa, hasil tes, kurikulum sekolah, dan sebagainya.

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek / subjek dengan karakteristik kualitatif tertentu yang harus dipelajari oleh peneliti dan kemudian menarik kesimpulan (Samsudi, 2016). Seluruh populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Tsanawiyah As'adiyah Puteri 1 Sengkang Madrasah, di mana ada 30 guru. Sampel penelitian ini adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2018), jika subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik mengambil semuanya, jadi penelitian ini adalah penelitian yang populer. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan sampel acak proporsional menggunakan tabel Kreich. Total sampel hanya 30 guru.

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian yaitu: 1) analisis kualitatif deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran umum tentang distribusi data dari hasil masing-masing variabel dalam kategori tersebut. Peringkat yang diterima untuk setiap hasil dibagi menjadi 5 kriteria peringkat: sangat baik, bagus, cukup baik, tidak baik dan tidak baik. Kisaran poin ideal pada skala Likert berkisar dari 1 hingga 5 karena ada lima jawaban alternatif. 2) Analisis regresi linier berganda.

Uji T adalah menguji kebenaran variabel penjelas secara individu yang mana bermaksud agar kita mengetahui masing-masing variabel dilakukan yang independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Tujuannya dari uji T adalah untuk menguji signifikansi koefisien regresi dari variabel independen secara individual.

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional serta peran guru secara bersama-sama, terhadap penilaian kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As'adiyah Puteri 1 Sengkang. Tujuan dari uji R^2 adalah untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan disajikan sebagai persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan menunjukkan pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri 1 Sengkang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 45,718 + 0,183 X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kompetensi profesional guru akan menyebabkan kenaikan penilaian kinerja guru sebesar 0,183 unit pada konstanta 45,718. Uji signifikan persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Coefficients (a)
Pengaruh Variabel Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.759	6.315		9.939	.000
	Kompetensi Profesional	.236	..122	.344	2.114	.001

aDependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa untuk besarnya nilai t-hitung variabel profesional adalah 2,114 dengan probabilitas signifikansi 0,001 sehingga untuk hipotesis: H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. H_1 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Dapat dikatakan bahwa untuk $\alpha=0,005$ diperoleh bahwa p-signifikansi $>\alpha$, yaitu $0,001>0,05$ sehingga H_0 diterima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi profesional terhadap penilaian kinerja guru.

Hasil temuan menunjukkan pengaruh variabel peran guru terhadap hasil penilaian

kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri 1 Sengkang, dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 45,718 + 0,140 X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kompetensi profesional guru akan menyebabkan kenaikan penilaian kinerja guru sebesar 0,140 unit pada konstanta 45,718. Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Coefficients (a)
Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Hasil Penilaian Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.718	10.903		3.347	.002
	Motivasi Guru	-.140	.244	.144	-.572	.572

a Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa untuk besarnya nilai t-hitung variabel Motivasi Guru adalah -0,572 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,572, sehingga untuk hipotesis H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. H_1 : Terdapat guru terhadap kinerja guru. Dapat ditemukan bahwa untuk $\alpha=0,005$ diperoleh bahwa p-signifikansi $>\alpha$, yaitu $0,572 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi guru terhadap penilaian kinerja guru.

Hasil temuan menunjukkan pengaruh kompetensi profesional dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap penilaian kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri 1 Sengkang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 62,759 + 0,344 (X_1) + 0,402 (X_2)$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pengembangan professional guru dan motivasi guru akan menyebabkan kenaikan penilaian kinerja guru. Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. ANOVA (A)
Pengaruh Kompetensi Profesional Dan
Motivasi Guru Secara Bersama-Sama
Terhadap Penilaian Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.225	2	41.612	5.450	.000 ^b
	Residual	206.142	27	7.635		
	Total	289.367	29			

a Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Guru

b Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh bahwa untuk besarnya nilai F-hitung pada tabel Anova adalah 5,540 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,000 sehingga untuk hipotesis: H₀ Tidak terdapat pengaruh bersama-sama kompetensi profesional dan motivasi guru terhadap Kinerja guru. Dapat ditemukan bahwa untuk $\alpha = 0,005$ diperoleh bahwa p -signifikansi $> \alpha$, yaitu $0,741 > 0,05$ sehingga H₀ diterima. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan bersama-sama kompetensi profesional dan peran guru terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148(a)	.022	-.050	5.757

a Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Guru

Pada hasil perhitungan dan penelitian maka didasari pada analisis regresi linier berganda didapatkan nilai R sebesar 0,148, R Square sebesar 0,22, dan Adjusted R Square sebesar -0,050. Nilai R sebesar 0,148, hal ini menampakkan yakni erat kaitannya dari sumber beberapa variabel bebas (X) terkait variabel terikat (Y) yaitu ada kaitan erat senilai 0,148. Dan nilai R Square senilai 0,22 atau 2,2% yang berarti pula pada beberapa variasi akan naik turun pada variabel Y (penilaian kinerja) senilai 2,2% besar pengaruhnya dari pada variasi yang dilihat akan turun-naiknya beberapa variabel kompetensi profesional (X₁). Motivasi pada guru (X₂), akan bersamaan pula. Untuk angka senilai selisih 97,8% hal tersebut diartikan adanya pengaruh dari pada faktor terkait lainnya yang tidak diketahui penyebabnya, atau dalam artikata tidak masuk pada persamaan rumus regresi linier.

Dari pada hasil analisis pengaruh kompetensi profesional terhadap penilaian kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang menggambarkan besaran nilai koefisien b₁ senilai 0,236 Hasil perhitungan tersebut menggambarkan adanya hubungan lurus/searah, dalam arti kata terjadinya kenaikan pada variabel kompetensi profesional (X₁) senilai satu-satuan akan meningkatkan pada penilaian kinerja guru (Y) untuk guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang senilai 0,236 satuan dengan pendapat bahwa motivasi guru (X₂) dalam keadaan stabil/konstan. Pada penjabaran bahasan bab lalu dimana penelitian ini nantinya diharap memberikan kejelasan atas adanya pengaruh kompetensi profesional dan peran pendidik dalam penilaian kinerja guru (Y) pada MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang. Harapan kita dari hasil penelitian inilah dapat pula memberi masukan bagi adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu meningkatkan peran bagi Kepala Sekolah sebagai saran/ usulan dalam mengambil keputusan serta kebijakan nantinya.

Pada hasil penelitian inilah nantinya akan membawa sebuah implikasi secara teoritis tentang kompetensi profesional serta untuk meningkatkan motivasi guru yang mengarah pada pengaruh yang positif apabila dilakukan dengan baik terhadap penilaian kinerja guru dan dapat dijadikan sebagai alat motivator bagi guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang.

Kompetensi pendidik adalah sebuah keyakinan dari diri seorang guru pendidik didalam menjalankan seluruh kewajiban profesionalnya secara baik dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Didasari dari uraian dari pengertian diatas, maka kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan dari pada seorang pendidik/guru dalam menjalankan kegiatan profesi keguruannya, oleh karena itu dari pengertian guru profesional yaitu seseorang yang memiliki kemampuan serta memiliki pula keahlian (*skill*) secara khusus dibidang keilmuan dan keguruan yang nantinya mereka itu mampu melakukan tugas sebaik mungkin serta fungsinya sebagai pendidik/guru dengan memiliki keinginan yang besar untuk meningkatkan kemampuannya secara maksimal atau dapat pula dikatakan bahwa peran pendidik disini

yakni pribadi seseorang yang bekerja secara profesional. Dalam arti kata, seorang yang terdidik dan juga terlatih dengan kemampuan *skill* yang baik, nantinya akan memiliki pengalaman yang mumpuni di bidang profesinya.

Landasan-landasan kependidikan yang berhubungan dengan kompetensi profesional guru menyangkut banyak aspek. Terdapat banyak pendapat tentang kompetensi yang seharusnya dikuasai guru sebagai suatu jabatan profesional. Kompetensi-kompetensi tersebut hendaknya dapat dan mampu untuk diimplementasikan dan dikembangkan dalam proses pembelajaran dimana dari implementasi dan pengembangan kompetensi-kompetensi tersebut dapat meningkatkan mutu guna dari kegiatan belajar mengajar.

Kompetensi guru yang merupakan landasan bagi guru dalam mengabdikan profesinya. Guru yang profesional tidak hanya mengetahui melainkan juga melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranannya.

Sebagai sebuah profesi sehingga tugas, kompetensi guru seperti yang telah dijabarkan di atas bukan hanya sebagai suatu wacana secara *das sollen*, melainkan juga merupakan suatu konsep yang dapat direalisasikan secara *das sein*.

Implementasi kompetensi profesionalisme guru merupakan sebuah jenjang proses ataupun juga suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam menuangkan berbagai macam ide serta gagasan, program-program secara terstruktur serta adanya harapan-harapan yang dapat dituangkan dalam kerangka dan lingkup profesionalisme desain secara tertulis bagi guru sekolah dasar agar indikator tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan desain yang telah ditetapkan.

Secara *das sollen*, implementasi kompetensi profesionalisme guru sekolah dasar tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dibahas lebih lanjut dalam setiap pasal di dalamnya. Kompetensi profesional guru secara *das sollen* dijabarkan ke dalam 5 kompetensi, yaitu hubungan dengan adanya penguasaan yang melandasi dunia pendidikan, dengan adanya penguasaan materi pengajaran kepada siswa, serta penyusunan program pengajaran berupa Rencana Perangkat Pembelajaran bagi Guru, pelaksanaan program pengajaran berdasarkan kurikulum K-13, serta menila

hasil serta proses belajar mengajar yang telah dilakukan.

Dengan demikian pada proses peningkatan kemampuan kompetensi profesional seorang guru hal ini juga berpengaruh didalam peningkatan prestasi siswa dimasa depan. Hal ini sejalan dengan adanya keinginan pribadi dan juga keinginan orang tua siswa dapat terakomodir secara segaris. Olehnya studi ini tidak mendukung teori dari kartini kartono (2015), Uno Hamzah (2017) dan Yamin (2017).

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan: 1) Kompetensi profesional guru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja guru. Hal ini karena kompetensi profesional guru semakin buruk semakin buruk penilaian kinerja guru di MTs. Putri As'adiyah I Sengkang. 2) Tidak adanya pengaruh yang signifikan diantara motivasi guru dan penilaian kinerja guru di MTs. As'adiyah Puteri I Sengkang adalah karena motivasi guru yang lebih rendah dalam proses pembelajaran, semakin rendah penilaian kinerja dan sebaliknya. 3) Tidak ada pengaruh simultan yang signifikan dalam kompetensi profesional para pendidik dan peran pendidik dalam menilai kinerja pendidik. Ini karena pada kedua variabel tersebut masih belum memberikan hasil yang baik dalam hasil penilaian kinerja guru di MTs. Putri As'adiyah I Sengkang.

Dari hasil penelitian di atas, diharapkan para guru dapat mempraktikkan profesi mereka secara profesional. Untuk mencapai hal ini, tentu saja diperlukan guru yang memiliki empat kompetensi internal, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI. (2000). Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama, Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam.
- Depdiknas, 2015. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Profesionalisme Guru dan Dosen. Jakarta E.P. Hutabarat 2015. Cara Belajar. Jakarta: Gunung Mulia.

- Gibson James, Joko M Ivaneceovich dan James H. Donnelly Jr. (2016). *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. Jilid I (Terjemahan Ninuk Hadasni). Jakarta: Bina Aksara.
- Hamalik, Oemar. (2019). *Psikologi Belajar Dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hanna, Noiya. (2019). Hubungan Iklim sekolah, Kompensasi Kerja dan Komitmen dengan Kinerja Guru SD Kota Ambon. *Tesis*. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini-Kartono. (2019). *Bimbingan Belajar di SMA dan Pengertian Tinggi*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kurt, Singer. (2017). *Membina Hasrat Belajar di Sekolah*. Bandung: Remaja Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Nana, Sudjana. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar-Rnengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Personal (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oemar, Hamalik. (2018). *Metode Belajar Dan Kesulitan-Kesulitan Belajar*. Bandung: Transito.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Samani, Muclas. (2016). *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC Pikiran Rakyat.
- Sanjaya, Wina. (2015). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sanusi, A. (2016). *Studi Pembangunan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siti, Meichati. (2017). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Fill-iKIP.
- Slamet, Achmad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: PT Alfabeta.
- Surayin. (2017). Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Sisdiknas. Bandung: Yrama Widya.
- Suryadi. (2018). *Analisis Kebijakan Pendidikan dalam Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Surya, Brata, Sumadi. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2017, 2018. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. BP. Dharma Bhakti: Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Guru Dan Dosen. 2016. Jakarta: Eka Jaya.
- Usman, Uzer. (2017). *Menjadi Guru Yang Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Uno, Hamzah, B. (2017). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yamin, Martinis. (2017). *Profesionalitas Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.