PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA DI PALEMBANG

Hermansyah
SMA Negeri 3 Palembang

Abstract: The experiment was conducted at 122 public and private schools in Palembang, totally consisting of 267 teachers classified according to the school accreditation, namely; A, B, and C. The measuring of teachers' performance concept used here refers to the opinion introduced by Moorhead, namely; dimensions of quality, quantity, cooperation, innovation, and self-standing. The test-result on regression showed that partially, motivation, commitment, and competence affect the teachers' performance with a correlation coefficient of 0.701. Simultaneously, motivation variable, commitment, and competence have an influence on the teachers' performance with a correlation coefficient of 0,911. Variables of commitment and competence are very much correlated to the teachers' performance with a coefficient of 0.818 and 0.810. The very dominant influencing contribution of free variables is commitment. This is shown by the contribution of commitment variable of 66.91%, meaning that the commitment variable plays its role very dominantly compared with other free variables.

Keywords: *motivation, commitment, competence, and performance of teachers*

Abstrak: Penelitian di lakukan pada 122 sekolah negeri dan swasta di Palembang dengan jumlah guru 267 orang yang diklasifikasikan berdasarkan akreditasi sekolah, yaitu A, B, dan C. Pengukuran konsep kinerja guru yang digunakan mengacu pada pendapat Moorhead, yaitu; dimensi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), kerjasama (*teamwork*), inovasi (*innovation*) dan kemandirian (*independence*). Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, komitmen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,701. Secara simultan variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi berpengaruh signifikasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,911.Variabel komitmen dan variabel kompetensi berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,818 dan 0,810. Kontribusi variabel bebas yang berpengaruh paling besar adalah komitmen. Hal ini ditunjukkan besarnya kontribusi variabel komitmen sebesar 66,91%, artinya variabel komitmen berpengaruh sangat dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Kata kunci: *motivasi, komitmen, kompetensi, dan kinerja guru*

PENDAHULUAN

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan suatu organisasi yang mewadahi aspirasi guru, dengan tujuan ialah; Pertama, untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional; Kedua, untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; Ketiga, untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik

mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya; Keempat, untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; Kelima, saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama; Keenam, mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform)*, khususnya *focus classroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Pada dasarnya setiap sekolah menghendaki adanya guru yang berkualitas baik kualitas motivasi, komitmen dan kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya apa yang diharapkan dapat tidak tercapai karena adanya masalah-masalah tertentu sehingga tergambar motivasi guru dalam melaksanakan tugas rendah. Hal ini disebabkan faktor penghasilan atau gaji dan tunjangan yang diterima tidak tepat waktu, adanya perlakuan terhadap guru yang kurang baik, sehingga guru merasa terancam secara hukum dalam melaksanakan tugasnya. Dalam mengikuti atau menghadiri pertemuan ilmiah masih sangat kurang. Terutama kehadiran pertemuan internal di MGMP. Hal ini berdampak guru kurang mengikuti perkembangan yang berkaitan dengan inovasi pembelajaran. Demikian juga kemampuan guru membimbing siswa mengikuti lomba ekonomi baik berupa cerdas cemat, olimpiade ataupun karya tulis sangat minim.

Berkaitan dengan kinerja guru, untuk mengukur kinerja guru saat ini adalah hasil ujian nasional, karena hasil ujian nasional dapat menggambarkan bagaimana seorang guru mampu mengantarkan siswanya ke jenjang yang lebih tinggi melalui ujian nasioanl. Palembang merupakan ibukota Provinsi Sumatera Selatan, dalam dunia pendidikan, Palembang menjadi barometer dunia pendidikan di Sumatera Selatan. Ternyata hasil ujian nasional pada tahun 2009 Palembang berada diperingkat 4 dari 14 kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Nilai rerata ujian nasional mata pelajaran Ekonomi berada di bawah Kabupaten Ogan Iir, OKI, dan Prabumulih. Hal itu merupakan gambaran yang kurang baik bagi Palembang.

Saat ini Ujian Nasional belum dapat dirinci bentuk perubahan pola Ujian Nasional yang menempatkan Ujian Nasional sebagai mana fungsi utamanya yaitu (1) pemetaan, (2) syarat kelulusan, (3) syarat melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, (4) dan intervensi kebijakan. Fungsi pemetaan dan intervensi pada Ujian Nasional (UN) hanya bisa dilaksanakan jika ada UN. Makanya UN tetap dipertahankan keberadaannya. Jadi secara jelas salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan terletak pada keberhasilan peserta didik dalam menempuh Ujian Nasional.

Keberhasilan ujian nasional memberi indikasi adanya pemeliharaan kelangsungan proses pembelajaran dan adanya faktor motivasi guru melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya, sehingga guru perlu berbuat secara terus menerus agar kinerjanya terus meningkat. Demikian juga faktor komitmen dan kompetensi guru memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Hasibuan (2003:107) menyatakan teori kebutuhan menurut Maslow beranggapan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang dipuaskan mulai dari tingkat bawah sampai yang paling tinggi yaitu; (1) Kebutuhan fisiologis dasar, (2) Keselamatan dan keamanan, (3) Sosial dan kasih sayang, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi diri.

Masih menurut Hasibuan menyatakan bahwa Teori "ERG" Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
3. Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Lebih lanjut Hasibuan (2003:109), menyatakan Teori Frederich Herzberg bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

Maintenance Factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan.

Motivation Factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada teori Frederich Herzberg hal ini peneliti melihat adanya dua demensi yang saling berkaitan dan melengkapi **yaitu** *Maintenance Factors* yang sering disebut juga *faktor intrinsik.* Faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja. *Motivation Factors* adalah faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan.

2. Komitmen

Truckenbrodt (2000:235), menjelaskan "Kuat lemahnya komitmen organisasi karyawan bisa dilihat dari kinerja organisasi keseluruhan, rendahnya tingkat *turnover* (keluar masuknya) karyawan dari perusahaan dan tinggi rendahnya absensi karyawan." Selanjtunya Truckenbrodt (2000:235), mengemukakan bahwa "komitmen organisasi adalah identifikasi dari kekuatan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai organisasi yang dipertahankan karyawan dan semakin kuat keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi".

Menurut Dessler (1997:33) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak 3 faktor, yaitu; "(1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, dan

(3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi."

Menurut Luthans (2006:249-250) menjelaskan teori komitmen yang diajukan oleh Meyer dan Allen adalah sebagai berikut. Komitmen bersifat multidimensi, sehingga perkembangan teori ini menunjukkan perkembangan dukungan untuk 3 dimensi, yaitu;

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi;
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Bertitik tolak dari beberapa teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa variabel komitmen menggunakan teori dari pendapat Luthans (2006:249-250) dimana komitmen ada bersifat multidimensi yang teridiri atas 3 dimensi yaitu (1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; (2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit; (3) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Alasan penggunaan atau penetapan variabel komitmen dengan dimensi afektif, kelanjutan dan normatif karena ketiga dimensi tersebut saling melengkapi. Sebagai contoh bila karyawan/guru memiliki ikatan emosional yang kuat maka karyawan/guru akan berfikir panjang untuk keluar dari tempat dia bekerja serta karyawan/guru akan loyal terhadap pimpinan dan tempat dia bekerja.

3. Kompetensi

Kompetensi menurut Moqvist (2003:110) mengemukakan bahwa "*competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.*"

Sementara itu, dari *Trainning Agency* sebagaimana disampaikan Holmes (1992:25) menyebutkan bahwa : *"A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate."*

Mulyasa (2004:37-38) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku–perilaku *kognitif, afektif* dan *psikomotorik* dengan sebaik–baiknya. Pendidikan berbasis kompetensi, menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan pada suatu jenjang pendidikan tertentu, agar mampu berkompetensi sampai dengan tingkat global.

Dari berbagai teori yang telah dikemukakan, peneliti menggunakan variabel kompetensi yang telah dikemukan oleh Departemen Pendidikan Nasional. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Peneliti menggunakan dimensi kompetensi ini disebabkan kompetensi ini telah baku digunakan oleh Kementrian Pendidikan Nasional dalam memberikan penilaian kompetensi guru saat ini, sehingga kompetensi yang diharapkan dapat terlihat dalam kondisi yang sebenarnya.

4. Kinerja Guru

Pengertian kinerja (prestasi kerja)

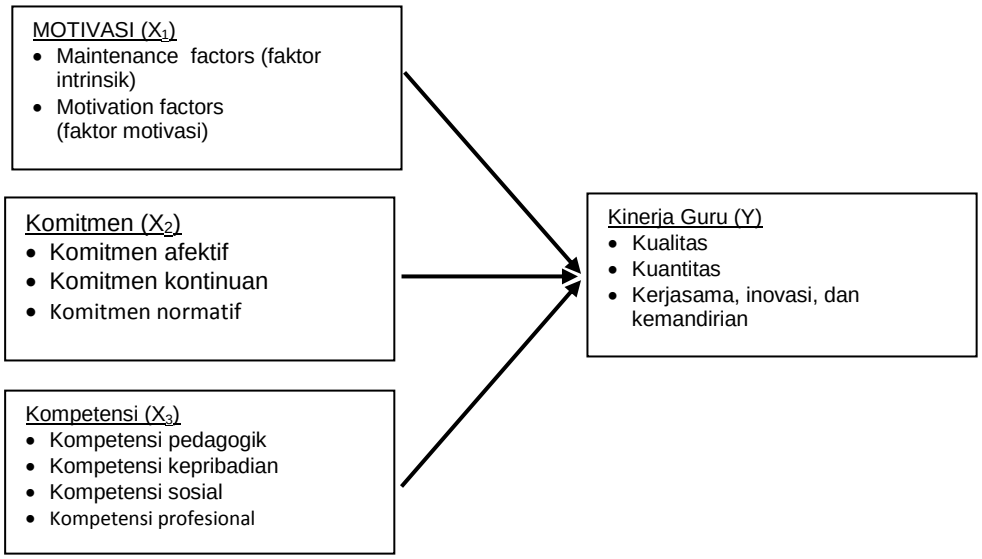
menurut Mangkunegara (2001:67) adalah: ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”

Hasibuan (2003:67) mengemukakan bahwa “aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja, yaitu: (1). Kesetiaan, (2). Hasil kerja, (3). Kejujuran, (4). Kedisiplinan, (5). Kreativitas, (6). Kerjasama, (7). Kepemimpinan, (8). Kepribadian, (9). Prakarsa, (10). Kecakapan, (11) tanggung jawab.”

Menurut Moorhead (2006:116) dimensi dalam pengukuran *performance* kerja (kinerja) adalah 1) *Quality*, 2) *Quantity*,3) *Teamwork*, 4) *Innovation*, dan 5) *Independence.* Moorhead mengemukakan bahwa dalam hal pengukuran kinerja selain aspek kualitas *(quality)* dan kuantitas *(quantity)* dari produk yang dihasilkan tetapi juga ditinjau dari aspek kerjasama *(teamwork)*, inovasi *(Innovation)* dan kemandirian (*independence*) pegawai terhadap penyelesaian hasil akhir.”

Pengukuran konsep kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada pendapat Moorhead, dimana terdapat 5 (lima) dimensi yaitu; dimensi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), dan dimensi kerjasama (*teamwork*), inovasi (*innovation*) dan kemandirian (*independence*). Hal ini disebabkan sesuai dengan kondisi saat ini, bahwa profil seorang guru dibutuhkan guru yang mampu bekerja sama, melakukan inovatif, dan kemandirian.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan 122 sekolah negeri dan swasta di Palembang dengan jumlah guru 267 orang yang diklasifikasikan berdasarkan akreditasi sekolah, yaitu sekolah berakreditasi A, Akreditasi B, dan akreditasi C menggambarkan adanya relevansi yang kuat, bahwa sekolah yang berakreditasi A memiliki tenaga pendidikan yang bermotivasi baik, berkomitmen tinggi, dan komptensi profesional yang baik. Ketiga variabel itu berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Peneliti mengungkapkan melalui penyebaran

angket terhadap guru ekonomi khususnya pada level SMA. Gambaran ini dapat dilihat pada uraian masing-masing variabel berikut ini.

Pada analisis deskriptif, peneliti memberi skor setiap hasil jawaban responden. Skor Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Ragu-ragu diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Hasil total seluruh responden dijumlahkan dibagi dengan skor maksimal dikalikan dengan 100 persen. Menurut Riduan (2010:22) bahwa "Hasil persentase diinteprestasikan dengan kriteria sebagai berikut; Sangat Jelek total skor 0% - 20%, Jelek total skor 21% - 40%, Sedang total skor 41% - 60%, baik total skor 61% - 80% dan Sangat Baik total skor 81% - 100%."

Berikut ini hasil analisis deskriptif variabel motivasi, komitmen, kompetensi dan kinerja guru berdasarkan skor rerata setiap dimensi masing-masing varibel.

Distribusi Frekwensi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X_1)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	Persen-tase (%)
1	**Maintenance factors**	**0**	**26**	**51**	**463**	**420**	**86,60**
2	**Motivation factors**	**2**	**17**	**103**	**868**	**930**	**88,20**
Jumlah		**2**	**43**	**154**	**1331**	**1350**	**87.40**

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 87,40% pada variabel motivasi, hal ini berarti motivasi guru SMA di Palembang sangat baik.

Distribusi Frekwensi Jawaban Responden pada Variabel Komitmen (X_2)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	Persentase (%)
1	**Komitmen afektif**	**0**	**2**	**23**	**392**	**383**	**88,90**
2	**Komitmen kontinuen**	**0**	**29**	**201**	**491**	**79**	**75.50**
3.	**Komitmen normatif**	**0**	**2**	**47**	**501**	**250**	**84.98**
Jumlah		**0**	**33**	**271**	**1384**	**712**	**83.13**

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 83,13% pada variabel komitmen, hal ini berarti komitmen guru SMA di Palembang sangat baik.

Distribusi Frekwensi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X_3)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	Persentase (%)
1	**Kompetensi pedagogik**	**0**	**77**	**303**	**1354**	**1466**	**86,31**
2	**Kompetensi kepribadian**	**0**	**0**	**0**	**521**	**919**	**92.76**
3	**Kompetensi sosial**	**0**	**0**	**23**	**353**	**424**	**90.03**
4	**Kompetensi profesional**	**0**	**0**	**91**	**724**	**785**	**88,68**

Jumlah	**0**	**77**	**417**	**2952**	**3594**	**89,44**

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 89,44% pada variabel kompetensi, hal ini berarti kompetensi guru SMA di Palembang sangat baik.

Distribusi Frekwensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Persentase (%)
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
1	**Kualitas**	**0**	**0**	**0**	**507**	**773**	**92,08**
2	**Kuantitas**	**0**	**0**	**0**	**344**	**296**	**89.25**
3	**Kerjasama, inovasi, dan kemandirian**	**0**	**0**	**0**	**383**	**417**	**90,43**
Jumlah		**0**	**0**	**0**	**1234**	**1486**	**90.58**

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 90,58% pada variabel kinerja guru, hal ini berarti kinerja guru SMA di Palembang sangat baik.

Berdasarkan akreditasi sekolah menunjukkan bahwa sekolah yang berakreditasi memili skor yang paling tinggi dibandingkan level akreditasi lainnya. Hasil olah data microsoft exel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Deskriptif Variabel Berdasarkan Akreditasi Sekolah

No.	Akreditasi	Motivasi	Komitmen	Kompetensi	Kinerja Guru
1	A	92,18	86,49	89,32	93,78
2	B	87,15	83,03	85,29	90,11
3	C	82,75	79,44	81,57	85,76
4	Dalam Proses	82,39	78,20	78,43	83,76

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data variabel motivasi terhadap kinerja guru dengan SPSS versi 15 diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel Pengaruh Variabel Motivasi, Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru

No.	Parameter	Motivasi	Komitmen	Kompetensi
1.	Jumlah Sampel	160	160	160
2.	Koefisien	0,701	0,818	0,810
3	Signifikan	0,000	0,000	0,000

Berdasarkan tebel di atas nilai koefisien pada variabel bebas menunjukkan nilai positif, artinya terjadinya pengaruh positif antara variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Karena adanya pengaruh positif pada ketiga variabel tersebut maka dengan sendirinya adanya hubungan atau korelasi masing-masing variabel bebas

terhadap variabel terikat. Nilai korelasi motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,701, artinya adanya korelasi kuat motivasi terhadap kinerja guru. Demikian juga nilai korelasi komitmen terhadap kinerja guru sebesar 0,818, dan nilai korelasi kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,810, kedua variabel bebas tersebut berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian ketiga variabel diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < dari 0,05, maka tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa memang ada hubungan yang signifikan hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru, komitmen terhadap kinerja guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Untuk menentukan variabel bebas mana yang berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja guru. Berikut ini deskriptif kontribusi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang terlihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel Kontribusi Variabel Bebas yang Berpengaruh terhadap Variabel Terikat

variabel	r	r^2	Kontribusi
Motivasi	0,701	0.491401	49,14%
Komitmen	0,818	0.669124	66,91%
Kompetensi	0,810	0.6561	65,61%

Kesimpulan dari hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki kontribusi sebesar 66,91% terhadap kinerja guru, kompetensi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 65,61%, sedangkan motivasi berkontribusi sebesar 49,14% terhadap kinerja guru. Dari gambaran itu sudah jelas bahwa variabel komitmen pengaruh yang sangat dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga H_0 diterima, artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Nilai rangkuman model regresi yang terbentuk dari model regresi di atas terlihat seperti pada tabel berikut ini

Tabel Nilai-nilai Regresi Model Summary

r	R^2	R^2 (*adjusted*)
0.911(a)	**0.829**	**0.826**

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan menentukan nilai koefisien regresi ganda (r) antara variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,911. Menurut Sugiyono (2000:175), nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi, komitmen dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru. Hubungan antara variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi adalah hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Nilai **R-square** sebesar 0,829 menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, dan kompetensi, berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 82,90% sedangkan 17,10% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Analisis Asumsi Klasik

Setelah memperoleh nilai koefisien regresi baik secara parsial maupun secara simultan, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil Pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 15 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	**Collinearity Statistics**	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	MOTIVASI	0.573	1.746
	KOMITMEN	0.535	1.868
	KOMPETENSI	0.497	2.013

Dari tabel 12 di atas, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel dan nilai *tolerance*. Hasil tersebut terurai sebagai berikut:

(1) Nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 1,746, komitmen sebesar 1,868, dan kompetensi sebesar 2,013. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih kecil dari 5;

(2) Nilai tolerance pada variabel motivasi sebesar 0,573, komitmen sebesar 0,535, dan kompetensi sebesar 0,497. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,1.

Kedua syarat uji multikolinearitas terpenuhi, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan terhadap multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari hasil olah data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	r	signifikasi
Motivasi	0,029	0,717
Komitmen	-0,38	0,637
Kompetensi	0,047	0,556

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat sig > 0,05, maka variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Hasil Analisis Regresi Linier secara Simultan

Uji-F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Dengan uji-F dapat diketahui apakah model regresi yang diajukan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel Hasil Uji-F

Model	**F**	**Sig**
Regresi	**252,619**	**0.000**

Berdasarkan tabel 14 tingkat signifikansi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan pada variabel bebas; motivasi, komitmen, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasil Analisis Regresi Linier secara Parsial

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat. Hipoteis yang perlu diuji adalah:

H_0: tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1:ada pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat

Adapun pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Nilai Koefisien Regresi

Parameter	**t**	**sig**	**Korelasi**
Konstanta	2,251	0,026	
Motivasi	4,668	0,000	0,701
Komitmen	9,841	0,000	0,818

Kompetensi	8,483	0,000	0,810

Berdasarkan tabel 35 tingkat signifikansi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan pada variabel bebas; motivasi, komitmen, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat terurai berikut ini.

Hasil uji hipotesis variabel motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikasi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, artinya ada pengaruh signikasi antara variabel motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis variabel komitmen terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikasi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, artinya ada pengaruh signikasi antara variabel komitmen terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis variabel kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikasi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, artinya ada pengaruh signikasi antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru.

Rekapitulasi Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil uji hipotesis secara statistik, peneliti menemukan beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, sementara ada beberapa hal lain yang juga yang patut dipertahankan. Temuan itu antara lain dapat diuraikan sebagai berikut.

Temuan hasil kajian hipotesis Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Secara umum dari hasil analisis deskriptif distribusi frekwensi jawaban responden menunjukkan pada sekolah berakreditasi A memiliki skor di atas rerata. Jumlah guru yang mengajar di sekolah berakreditasi A berkisar 32,5%. Ini berarti motivasi guru tersebut lebih unggul, menunjukkan bahwa penghasilan atau gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan bagi guru dan keluarganya, 67,5% belum memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Selain gaji, guru juga membutuhkan jaminan sosial dan kesejahteraan yang layak untuk diri sendiri dan keluarganya. Pada kenyataannya, guru yang mendapat jaminan sosial dan kesejahteraan yang layak pada sekolah yang berakreditasi A, sementara pada level lain belum memenuhi standar kelayakan.

Yang menarik pada motivasi guru yang mengajar pada sekolah berakreditasi C dan yang sedang dalam proses akreditasi memiliki rerata skor yang hampir sama yaitu 82,75% dan 82,39%. Artinya motivasi guru kedua level tersebut tidak berbeda secara signifikan. Pada sekolah yang akreditasi dalam proses menghendaki adanya punish dan reward yang lebih menonjol sedangkan pada guru yang mengajar pada akreditasi C menghendaki pola kepemimpinan yang baik.

Teori yang menjadi acuan adalah teori Hezberg, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstinsik. Teori ini relevan dengan fakta yang terjadi di Palembang, khususnya bagi guru ekonomi SMA. Dari teori yang digunakan dan didukung dengan fakta yang terjadi maka definisi yang disusun yaitu motivasi adalah suatu kondisi dimana para guru ekonomi mempunyai dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, telah relevan dengan hasil analisis hipotesis yang peneliti susun.

Temuan hasil kajian hipotesis Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan, skor yang yang dimiliki guru yang mengajar sekolah yang berakreditasi A, B, C, dan dalam proses adanya perbedaan. Skor yang dimiliki guru pada akrditasi A dan B memiliki kriteria baik sekali, sedangkan guru yang mengajar pada sekolah berakreditasi C dan dalam proses kriteria baik. Hal ini berarti tingkat ikatan emosional terhadap rasa kepedulian, rasa memiliki, dan rasa bangga terhadap sekolah dimana mereka bertugas pada akreditasi A dan B lebih kuat dibandingkan guru yang mengajar pada sekolah yang berakreditasi C dan dalam proses.

Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa kinerja guru yang mengajar pada sekolah berakreditasi A dan B lebih baik dibandingkan dengan guru yang mengajar pada sekolah yang berakreditasi C dan dalam proses.

Teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukan oleh Luthans bahwa komitmen bersifat multidimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Dari acuan teori tersebut dan menganalisis dari hasil penelitian, penulis menyusun definisi operasonal tentang Komitmen menyebutkan bahwa **Komitmen** adalah keikatan guru terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di sekolah tersebut.

Temuan hasil kajian hipotesis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Pada variabel kompetensi, dimensi kompetensi pedagogik, memiliki skor yang memprihatinkan dalam hal penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran, media pembelajaran dan pemberian tugas. Di sisi lain yang membanggakan adalah guru menyusun rencana pembelajaran dan memperhatikan penilaian dalam proses pembelajaran.

Pada dimensi kompetensi kepribadian, guru memiliki kepribadian yang kuat dibandingkan dengan dimensi lainnya, karena guru memiliki sikap perilaku yang jujur, tegas, dan manusiawi serta menampilkan diri pribadi yang mantap dan stabil dalam menjalankan profesinya. Faktor yang memprihatinkan dalam dimensi ini adalah guru kurang percaya diri sendiri dalam menjalan profesinya.

Pada dimensi kompetensi sosial, faktor yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai inovasi dalam pembelajaran kurang dikomunikasikan kepada teman sejawat baik secara lisan maupun tulisan. Faktor yang membanggakan adalah guru bersikap tidak diskriminatif terhadap peserta didik.

Pada dimensi Kompetensi Profesional yang perlu mendapat perhatian adalah guru kurang memiliki kemampuan menulis dalam melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan profesinya. Faktor yang membanggakan adalah guru memahami kompetensi dasar dan menguasai materi ekonomi dalam pembelajaran.

Temuan hasil kajian hipotesis Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis ternyata variabel komitmen yang perlu mendapat perhatian dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini ditunjukkan dari kontribusi variabel bebas yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif, merupakan dua dimensi pada komitmen yang memiliki fokus penilaian yang paling baik bagi guru terhadap kinerja guru.

Faktor tentang Ikatan emosional, menumbuhkan rasa memiliki, dan loyalitas terhadap tempat guru bertugas merupakan faktor yang paling melekat pada profil guru. Sementara faktor untung dan rugi meninggalkan tempat tugas merupakan faktor pertimbangan yang dominan terhadap profesinya, artinya guru siap pindah tugas bila menguntungkan bagi diri guru yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, komitmen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun keeratan korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja guru berkorelasi kuat, yang ditunjukkan dengan

nilai koefisien korelasi sebesar 0,701. Variabel komitmen dan variabel kompetensi berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,818 dan 0,810.

Secara simultan variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi berpengaruh signifikasi terhadap kinerja guru. Variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi berkorelsi sangat kuat terhadap Kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,911.

2. Kontribusi variabel bebas yang berpengaruh paling besar adalah komitmen. Hal ini ditunjukkan besarnya kontribusi variabel komitmen sebesar 66,91%, artinya variabel komitmen berpengaruh sangat dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen bagi seorang guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru, dibandingkan pemberian motivasi, dan peningkatan kompetensi guru.
2. Komitmen bagi seorang guru yang paling dibutuhkan adalah menimbulkan rasa bangga terhadap profesinya, dan bangga terhadap tempat dimana guru yang bersangkutan bertugas.
3. Komitmen berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja guru, maka sudah selayaknya para praktisi dalam penerimaan pegawai negeri sipil menyusun alat tes bagi penerimaan PNS yang menggambarkan bahwa pegawai yang diterima memiliki komitmen yang baik. Demikian juga bagi sekolah swasta sistem perekruitan guru hendaknya menyusun alat tes yang menggambarkan tentang komitmen guru.
4. Selain faktor-faktor tersebut masih adanya pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi di Palembang. Untuk itu, peneliti lain dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

_____, 2006. 10 Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS 14, Penerbit Andi dengan Wahana Komputer, Semarang, Indonesia.

Boyatzis R., E. 1982. The Competent Manager A Model for effective performance, John Wiley & Sons, USA.

Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, 2009. Direktori: Hasil Akreditasi Sekolah/Madrasah Tahun 2005-2009, Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah, Tahun 2009, Palembang, Indonesia.

Gomes, F. Cardoso, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Jogjakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.,2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.

Depatemen Pendidikan Nasional RI, 2006. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BP Cipta Jaya, Jakarta, Indonesia.

Louise Moqvist. 2003. The Competency Dimension of Leadership: Findings from a Study of Self-Image among Top Managers in the Changing Swedish Public Administration. Centre for Studies of Humans, Technology and Organisation, Linköping University.

Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogjakarta.

Mangkunegara, AP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.

Mulyasa, 2004, "Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi", Cetakan keenam, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Permendiknas RI Nomor 7 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta, Indonesia

Riduan dan Sunarto, 2010. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, Alfabeta, Bandung, Indonesia.

Sekaran, Uma. 2006, Research Methods For Business, John Wiley & Sons, Inc.

Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, USU Press, Medan, Indonesia

Steers M. Ricahard, 1985. Efektivitas Organizational Behavior, LPPM dan PT Erlangga, Jakarta, Indonesia

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke 12, Alfabeta, Bandung, Indonesia.

Truckenbrodt, Yolanda E. 2000, The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior, Acquisition Review Quarterly. http://findarticles.com/p/articles