



**PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1
LAMBUYA KAB. KONAWE MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Heriswanto

Dosen Universitas Lakidende

(Naskah diterima: 10 Juni 2018, disetujui: 25 Juli 2018)

Abstract

Influence on Performance Competence Master Teacher At SMPN 1 Lambuya Konawe Through Work Motivation As an intervening variable. The purpose of this study is to describe and test the effect of teacher competence on motivation and performance of teachers. Specifically the purpose of research to explain and examine the role of teachers' motivation to work in mediating the relationship between the competence of the teacher's performance. The design of this research uses explanatory research approach with data collection conducted cross-section through the questionnaire. The population of this study was all government school teachers in SMP Negeri 1 Lambuya Konawe totaling 45 people. The sampling technique is saturated samples (census) in which the entire population as a sample of 45 teachers. Data analysis techniques to answer the problem in this research hypothesis is Partial Least Square (PLS). The results showed that teacher competence and significant positive effect on work motivation and performance of teachers. Furthermore, teachers work motivation positive and significant impact on teacher performance.

Keywords: Teachers Competency, Motivation Work, Teacher Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan dan menguji pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Secara spesifik tujuan penelitian menjelaskan dan menguji peran motivasi kerja guru dalam memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru. Rancangan riset ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan pengumpulan data dilakukan secara *cross-section* melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Lambuya Kabupaten Konawe yang berjumlah 45 orang. Teknik penarikan sampel adalah sampel jenuh (*sensus*) dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 45 orang guru. Teknik analisis data untuk menjawab permasalahan pada hipotesis penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Selanjutnya motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akhirnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berperan sebagai mediasi parsial hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

I. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio, penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan

dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, serta penghargaan yang relevan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, maka dia akan bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi bila pekerjaan itu di luar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2001). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Risamasu, 2007).

Kompetensi adalah kemampuan bawahan menerapkan sistem nilai yang ditetapkan serta menjalankan pekerjaan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan, yang diamati melalui dimensi pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2000). Pengetahuan adalah pemahaman di dalam aktivitas yang dilakukan setiap saat yang termanifestasi dalam bentuk mempersiapkan perangkat sebelum melaksanakan kegiatan, menguasai pekerjaan dan merencanakan pelaksanaan pekerjaan. Keterampilan adalah kemampuan bawahan dalam memberikan

teknik-teknik penyelesaian pekerjaan diluar dari konteks yang ada, yang termanifestasi dalam bentuk melaksanakan cara kerja yang baik, memberikan penguatan dalam membangkitkan semangat dan gairah kerja dan mengadakan variasi kegiatan dalam peningkatan perhatian bawahan terhadap konsentrasi bekerja. Perilaku adalah sikap yang dilakukan di dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin melalui keteladanan, komitmen, bersikap ramah, bersikap sabar dan rasa kasih sayang. Kemampuan kerja yang baik tentunya dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja bawahan.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Motivasi merupakan salah satu determinan penting bagi tampilan kinerja karyawan karena motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri

seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Siagian dalam Sedarmayanti (2003), mendefinisikan “Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”.

Motivasi kerja dapat berperan sebagai mediasi dalam mengukur pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru. Artinya motivasi kerja guru secara nyata dipengaruhi kompetensi gurudan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, kemudian kompetensi guru secara nyata mempengaruhi motivasi kerja guru. Motivasi sangat relevan dan mempunyai hubungan antar manusia, khususnya antara atasan dan bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara memotivasi gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan. Motivasi merupakan factor yang mengarahkan dan mendorong perilaku serta keinginan seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah (Tarmo, 2008 : 9).

II. KAJIAN TEORI

Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Mc. Ashan dalam E. Mulyasa, (2004, hal. 34) mengemukakan bahwa,

“Competence is a knowledge, skills and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent. He or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”.

(kompetensi diartikan 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). Sejalan dengan itu, Finch & Crankilton (1879;22) dalam Mulyasa, mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas,

keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Disini kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai jenis pekerjaannya.

Broke dan Stone (1975) mendeskripsikan kompetensi sebagai *Descriptive of qualitative natur of teacher behavior apperas to be entirely meaningful*. (Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti). *Competency as a ration performance witch satisfactorily meets the objective for a desired condition* (Charles E. Johnson, 1974). Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Makmuri Muchlas (2008:181) motivasi dalam suatu organisasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Robbins, 1985). Jadi definisi motivasi mencakup tiga kunci pengertian penting, yaitu

usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah manusia (Tarmo, 2008 : 9-10).

Menurut Hasibuan (2001:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Hasibuan (2001:143) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Siagian (1989:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk mengarahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Manullang (2006:147), motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Dari kutipan tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan pendorong yang menggerakkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kinerja

Silalahi (2004 ; 176) kinerja adalah ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas yang dapat diukur dan dinilai. Intervensi ini ditujukan untuk meningkatkan kecakapan, kemahiran dan keahlian seseorang. Menggunakan istilah kinerja dengan sebutan karya. Istilah karya dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-

tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan.

Suyadi (1999:102) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Vroom dalam As'ad (1995:98) mengemukakan bahwa seorang psikologi yang lebih banyak melihat manusia dari segi psikologisnya mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan, jadi, pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi dan kemampuan terdiri atas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Martoyo (2000 : 91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Pengertian kinerja menurut Maier dalam As'ad, (1998 : 47) adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu

pekerjaan. Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Bacal (2002:75), kinerja adalah tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengertian ini tercakup : (1) kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya, (2) menunjukkan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya, (3) menunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan (4) memenuhi atau melampaui target kuantitatif hasil kerja yang telah ditentukan.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan riset ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan pengumpulan data dilakukan dalam satu tahap (*one short study*) atau secara *cross-section*. Penelitian *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas

antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan (Cooper & Schindler, 2003). Penelitian ini termasuk *explanatory research*, karena hipotesis yang diuji adalah hipotesis asosiatif (Singarimbun, 1995).

Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Pengumpulan data penelitian ini digunakan metode survei, yaitu: Angket dan wawancara

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek. Dalam pengolahan data, Skala Likert termasuk dalam skala interval (Supranto, 2005) penentuan Skala Likert dalam penelitian ini dibuat skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 *point Likert scale*.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan Program SmartPLS. Hasil analisis PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi model persamaan struktural.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistika inferensial yaitu SEM Berbasis Variance *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi. PLS pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold, beliau adalah guru dari Karl Joreskog (yang mengembangkan SEM). Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana teorinya lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. Wold (1985) menyebutkan PLS sebagai "*soft modelling*". PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk merekomendasikan hubungan yang ada atau belum ada dan juga mengusulkan proposisi pengujian selanjutnya.

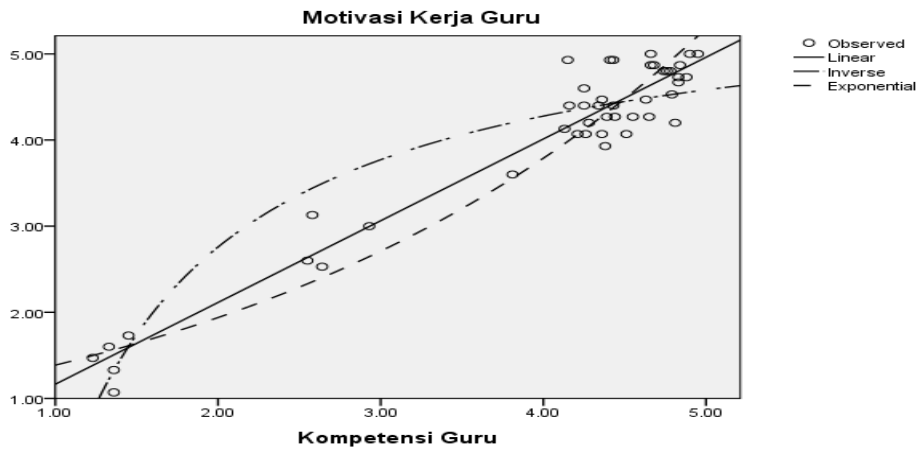
IV. HASIL PENELITIAN

1. Linearitas Kompetensi Gurudengan Motivasi Kerja Guru

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.935	619.471	1	43	.000	.215	.949
Inverse	.878	308.321	1	43	.000	5.800	-6.085
Exponential	.926	536.429	1	43	.000	.992	.335

The independent variable is Kompetensi Guru.

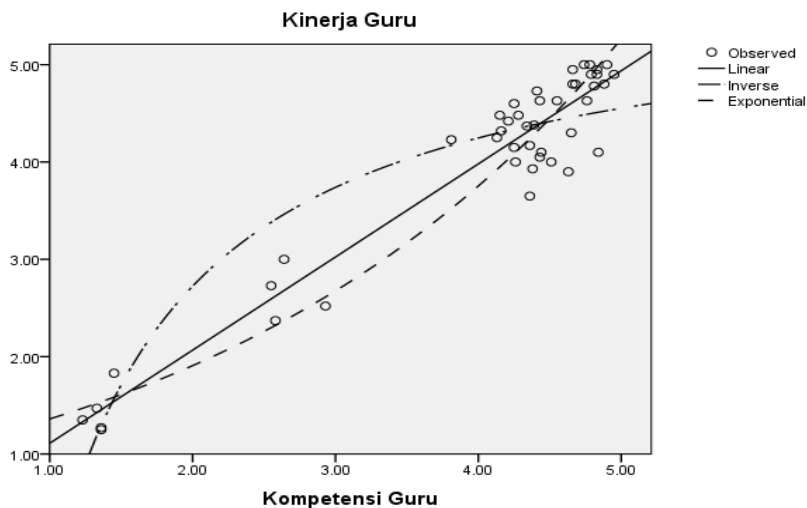


2. Linearitas Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja Guru							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.926	538.571	1	43	.000	.153	.957
Inverse	.857	258.444	1	43	.000	5.771	-6.093
Exponential	.933	602.698	1	43	.000	.970	.338

The independent variable is Kompetensi Guru.

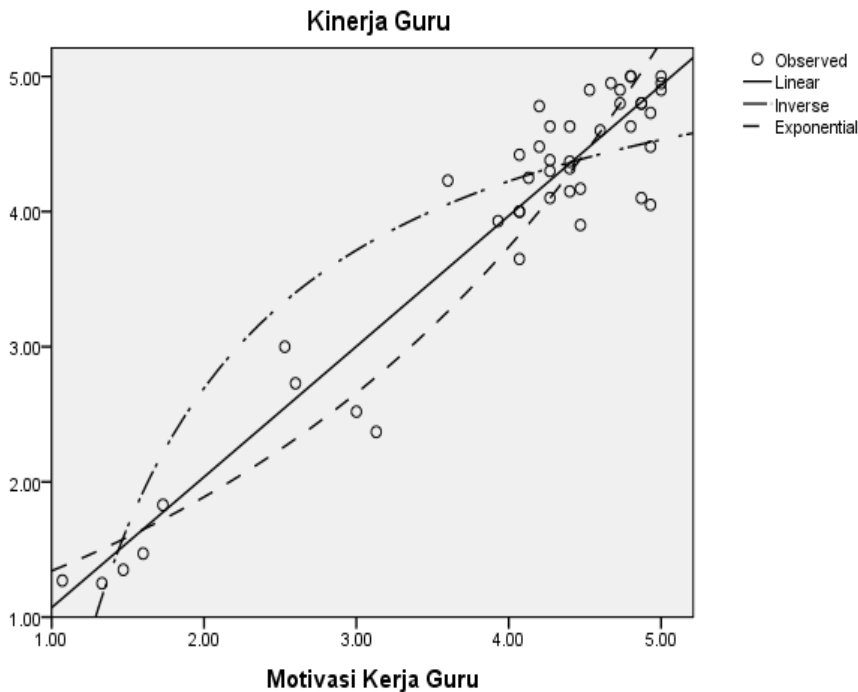


3. Linearitas Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja Guru							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.910	433.320	1	43	.000	.104	.966
Inverse	.815	189.548	1	43	.000	5.757	-6.127
Exponential	.915	464.580	1	43	.000	.954	.341

The independent variable is Motivasi Kerja Guru.



4.1 Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan Program SmartPLS. Hasil analisis PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam studi ini terdapat dua evaluasi mendasar dalam analisis PLS yaitu: *Pertama*, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten, kriteria uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini mengacu pada *discriminant validity*, *convergent validity*, dan *composite reliability*. *Kedua* menilai *inner model* atau *structural model* untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian *inner model* dalam analisis PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*.

Tabel 5.6 Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$ dan Korelasi antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	Akar AVE	<i>Correlations of the latent variables</i>		
			KG (X)	MKG (Y1)	KG (Y2)
KG (X)	0.958	0.979	1.000		
MKG(Y1)	0.937	0.968	0.967	1.000	
KG (Y2)	0.964	0.982	0.962	0.954	1.000

Sumber : Hasil olahan data PLS,

Keterangan: KG = Kompetensi Guru (X1); MKG = Motivasi Kerja Guru (Y1); KG = Kinerja Guru (Y2)

Berdasarkan tabel 5.6, instrumen variabel dikatakan valid diskriminan karena nilai *square root of average variance extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) setiap variabel lebih besar dari nilai AVE dan korelasi antara variabel dengan variabel laten lainnya.

1. *Discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading*. Jika nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel laten baik, jika lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil komputasi program PLS nilai *Cross Loading* disajikan pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7 *Cross Loading* Indikator dengan Variabel

	KG (X)	MKG (Y1)	KG (Y2)
X1	0.984	0.997	0.967
X2	0.978	0.954	0.916
X3	0.983	0.988	0.97
X4	0.972	0.946	0.923
Y11	0.920	0.972	0.921
Y12	0.938	0.977	0.937
Y13	0.921	0.976	0.94
Y14	0.961	0.975	0.953
Y15	0.862	0.939	0.839
Y21	0.959	0.995	0.984
Y22	0.986	1.016	0.991
Y23	0.876	0.898	0.978
Y24	0.902	0.922	0.982
Y25	0.922	0.938	0.974

Sumber : Hasil olahan data PLS,

Keterangan: KG = Kompetensi Guru (X1); MKG = Motivasi Kerja Guru (Y1); KG = Kinerja Guru (Y2)

Hasil komputasi pada Tabel 5.7 disajikan hasil perhitungan *cross loading*, menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *cross loading* indikator variabel kompetensi guru, motivasi kerja guru dan kinerja guruberada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya dan berada dalam ambang batas toleransi $> 0,50$ sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Tabel 5.12. Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Model Struktural	Variabel endogen	R-square
1	Motivasi kerja guru (Y ₁)	0.935
2	Kinerja guru (Y ₂)	0.935

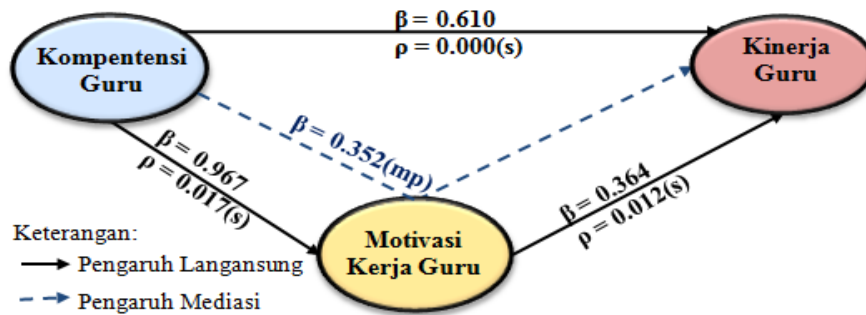
Sumber : Hasil olahan data PLS, Tahun 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut dapat diketahui Q^2 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - \{(1 - 0,935^2)(1 - 0,935^2)\} \\
 &= 1 - 0,016 \\
 &= \mathbf{0,984}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *predictive-relevance* (Q^2) = 0,984 atau 98,40%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru dan kinerja guru sebesar 98,40%. Sisanya 1,60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Karena itu model yang didesain dalam penelitian ini dapat dikatakan baik atau model dikatakan memiliki nilai estimasi yang sangat baik. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Gambar 5.2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis



Sumber : Hasil Olahan PLS

Hasil pengujian pengaruh antar variabel Gambar 5.2. secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipo tesis	Hubungan Antara Variabel		Koef. Jalur	t-statistik	p-value	Hasil	
H ₁ .	Kompotensi guru	→ Motivasi kerja guru	0.967	66.668	0.000	Signifikan	Diterima
H ₂ .	Kompotensi guru	→ Kinerja guru	0.610	4.436	0.000	Signifikan	Diterima
H ₃ .	Motivasi kerja guru	→ Kinerja guru	0.364	2.621	0.012	Signifikan	Diterima
Pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi)							
Hipo tesis	Eksogen	Mediasi	Endogen	Koef. Jalur	Sifat Mediasi	Hasil	
H ₄ .	Kompotensi guru	→ Motivasi guru	→ Kinerja guru	0.352	Partial Mediation	Diterima	

Sumber: Hasil olahan PLS,

Hasil pengujian pada Gambar 5.2 dan Tabel 5.13 maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Dari tiga pengaruh langsung yang diuji semuanya

berpengaruh positif dan signifikan yaitu: (1) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, (2) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan (3) motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis data pada Tabel 5.13 Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi pada motivasi kerja guru

Hasil pengujian pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.967 dengan arah positif. Koefisien jalur baik bertanda positif memiliki arti hubungan antara kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis sebesar 66,668 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0,000 < \alpha = 0.000$. Hasil pengujian hipotesis (H₁) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja guru. Artinya peningkatan kompetensi guru searah dan nyata terhadap peningkatan motivasi kerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau didukung oleh fakta.

H₂: Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Hasil pengujian pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,610 dengan arah positif. Koefisien jalur baik bertanda positif memiliki arti hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 4.436 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar $0,000 < \alpha = 0.000$. Hasil pengujian hipotesis (H₂) membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya peningkatan kompetensi guru searah dan nyata terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta.

H₃: Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0,364 dengan arah positif. Koefisien jalur baik bertanda positif memiliki arti hubungan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-

statistik) sebesar 2.621 dengan nilai 0.012. Hasil pengujian hipotesis (H_3) dapat probabilitas (p -value) sebesar $0,000 < \alpha =$ diterima bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya peningkatan motivasi kerja guru searah dan nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

4.2 Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi dilakukan guna menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) dan bukan variabel mediasi. Pendekatan PLS pengujian variabel mediasi dapat dilakukan dengan mengalikan nilai koefisien jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dengan koefisien jalur pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen dan perbedaan nilai koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi. Dari metode perbandingan nilai koefisien dan signifikansi maka pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung (mediasi), sebagai berikut:

H4. Motivasi kerja guru berperan sebagai mediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru.

Hasil evaluasi pengujian pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru pada model awal dengan melibatkan variabel mediasi, menunjukkan kompetensi guru secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru maupun pada variabel kinerja guru diperoleh nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0.352 hasil ini diperoleh dari perkalian dari koefisien jalur 0.967 dan 0.364. Kemudian variabel motivasi kerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kompetensi guru yang dikaji dalam penelitian ini adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan

kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kajian kinerja gurupada penelitian ini lebih difokuskan akumulasi dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran, tingkat pencapaian hasil dan kualitas perilaku yang berorientasi pada hasil karya organisasi yang diharapkan, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan melalui usaha yang sistemik secara terus menerus dalam suatu periode tertentu.

Pengaruh Motivasi kerja guru Terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri guru sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar, yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Peranan motivasi kerja guru dalam memediasi kompetensi guruterhadap kinerja guru.

Perspektif *contingency* menyatakan hubungan antara variabel independen dan dependen yang relevan akan berbeda untuk tingkat variabel kontingensi kritikal yang berbeda. Karena itu dalam pengujian peran mediasi merujuk pada teori kontingensi (Thompson, 1967) menjelaskan bahwa teori atau metode yang ada dapat diterapkan dalam segala kondisi, namun tidak ada cara terbaik untuk merancang sebuah organisasi, sehingga dapat dilakukan baik secara universal maupun kontingensi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil pembahasan dapat dikemukakan kesimpulannya adalah hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sudah baik dalam pelaksanaan kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Lambuya Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini kompetensi guru yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan motivasi kerja guru dan kinerja guru. Temuan penelitian ini diketahui bahwa kompetensi guru lebih banyak direfleksikan oleh indikator kompetensi

pedagogik, sementara motivasi kerja guru lebih banyak direfleksikan oleh indikator kebutuhan rasa aman. Artinya kemampuan guru yang direfleksikan dengan kompetensi pedagogik mempunyai kontribusi signifikan dan sangat menentukan peningkatan kebutuhan rasa aman yang merupakan cerminan motivasi kerja guru.

Selanjutnya Kompetensi guru yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja guru. Artinya kompetensi guru lebih banyak direfleksikan oleh indikator kompetensi pedagogik memiliki kontribusi signifikan dan sangat menentukan pada peningkatan kecepatan dan ketepatan kerja yang diukur melalui kemampuan menerapkan ide-ide yang baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai karakteristik yang dimiliki siswa, dan menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik yang merupakan cerminan dari kinerja guru.

Motivasi kerja guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru. Artinya peningkatan kebutuhan rasa aman memiliki kontribusi signifikan dan sangat menentukan pada peningkatan kecepatan dan ketepatan kerja yang diukur melalui kemampuan menerapkan ide-ide yang baru dalam

pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai karakteristik yang dimiliki siswa, dan menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik yang merupakan cerminan dari kinerja guru.

Motivasi kerja guru sebagai mediasi hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat memberikan kontribusi signifikan. Hasil penelitian pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru adalah mediasi parsial (*partial mediation*). Artinya Motivasi kerja guru secara nyata dipengaruhi oleh kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, kemudian kompetensi guru secara nyata mempengaruhi Kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1998. *Sari Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Penerbit : Liberty Yogyakarta.
- Bacal, R. 2002. *Performance Manajemen*. Gramedia Pustaka Indonesia. Jakarta.
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. 2003. *Business Research Methods*. Eight Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York, NY 10020.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta. Gunung Agung.

- Manullang, 2006. *Management Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara. A. P. 2002 *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat. Remaja Rosda Karya Bandung.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Gajah Mada University Press.
- Robbins P. Stephen. 1985. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Risamasu, Ferdinand. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan-Perusahaan Daerah Provinsi Papua*. Analisis, Maret 2007, vol. 4 No. 1 : 41-52.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, T.B. 2004. *Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Otonomi Daerah*. Menpan. Jakarta.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Tarmo. 2008. *Tesis : Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Prajurit TNI Angkatan Laut di Pangkalan TNI Angkatan Laut Dumai*. Universitas Terbuka Pascasarjana Program Studi Administrasi Publik. Jakarta.
- Westerman, John and Pauline Donoghue. 1994. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.