

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA GURU
(Survey pada Guru SMK Negeri Bidang Keahlian Akuntansi yang Telah
Mendapat Tunjangan Sertifikasi Guru di Kota Bandung)**

**Peneliti:
Nugraha
Arvian Triantoro
Mugia Rahayu Awwalunnisa**

Abstrak

Penelitian ini berlatar belakang munculnya fenomena yang menunjukkan bahwa sertifikasi guru yang bertujuan meningkatkan kompetensi sekaligus kesejahteraan guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya motivasi berprestasi dan kompetensi. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 225 orang dan sampel berjumlah 155 orang. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berprestasi guru (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi guru (X2) sebesar 0,6630, motivasi berprestasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh langsung sebesar 0,4020 dan pengaruh tidak langsungnya yang melalui kompetensi guru (X2) sebesar 0,1833. Pengaruh dari kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,5672.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Kompetensi Guru, Kinerja Guru

Pendahuluan

Pembangunan pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum. Salah satu masalah pembangunan pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas adalah tantangan dalam meningkatkan kualifikasi akademik dan profesionalisme guru. Untuk menjawab permasalahan ketenagaan, peningkatan profesionalisme dan pemerataan distribusi guru dan tenaga

kependidikan, upaya tindak lanjut difokuskan pada: (1) peningkatan kualifikasi akademik, sertifikasi, evaluasi, pelatihan, pendidikan, dan penyediaan berbagai tunjangan guru; (2) peningkatan kompetensi guru melalui pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*); (3) pemberdayaan peran kepala sekolah sebagai manager sistem pendidikan yang unggul dan revitalisasi peran pengawas sekolah sebagai entitas *quality assurance*; (4) pelaksanaan *pre-service* dan *in-service training* yang bermutu di LPTK; (5) peningkatan efisiensi, efektivitas, pengelolaan, dan pemerataan distribusi guru; dan (6) penyediaan tenaga pendidik di daerah terpencil, perbatasan, dan kepulauan sesuai dengan standar pelayanan minimal.

Pada dasarnya sertifikasi guru merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Jalal (2007: 1) menyatakan bahwa pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) dan kaitan ke belakang (*backward linkage*). Dalam hal ini, *forward linkage* berarti bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Adapun *backward linkage* berarti bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat.

Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tidak dapat disangkal bahwa guru merupakan kunci keberhasilan sebuah proses belajar-mengajar pada semua jenis dan jenjang pendidikan. Kinerja guru yang rendah dalam hal ini menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan secara umum.

Fenomena menunjukkan bahwa sertifikasi guru yang bertujuan meningkatkan kompetensi sekaligus kesejahteraan guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan. Kajian yang dilakukan Baedhowi (2009) mengenai kompetensi guru pascasertifikasi menunjukkan bahwa motivasi guru untuk segera ikut kompetensi bukanlah semata-mata untuk mengetahui tingkat kompetensi mereka, tetapi yang lebih menonjol adalah motivasi finansial.

Dari hasil pengamatan di SMKN se-Kota Bandung, dari 1.004 guru tetap PNS, baru sekitar 586 (58,1%) guru yang telah mendapatkan sertifikasi guru, sisanya direncanakan akan mengikuti sertifikasi pada tahun 2013 dan 2014. Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa guru di beberapa SMKN di Kota Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK tersebut menganggap bahwa sertifikasi dan memperoleh tunjangan itu merupakan tujuan utama, padahal sejatinya sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Beberapa guru bahkan menyatakan bahwa tingkat motivasi, tingkat kompetensi, dan tingkat kinerja mereka relatif tidak banyak berubah. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi dan tunjangan profesi guru belum sepenuhnya mencapai tujuannya. Dalam hal ini sertifikasi itu sendiri dianggap sebagai tujuan. Motivasi berprestasi para guru juga relatif biasa-biasa saja setelah mendapat sertifikat. Seharusnya, jika guru mengikuti uji sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standard kemampuan guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud, yang terwujud dalam kinerjanya.

Maksud dari penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan konsep, teori, dan pendekatan yang berhubungan dengan motivasi berprestasi guru, tingkat kompetensi guru, dan kinerja guru. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah memperoleh data, mengolah, menganalisis, dan menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli yang menguasai bidang tersebut. Dalam hal ini, penulis akan menganalisis hubungan yang terdapat di antara kesesuaian tingkat motivasi berprestasi, tingkat kompetensi guru, dan kinerja guru.

Landasan Teori

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah

laku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gibson et al. (2010:175) motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi berprestasi merupakan teori yang dikembangkan oleh McClelland dan rekannya, yang disebut pula dengan teori kebutuhan McClelland. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan: *achievement*, *power*, dan *affiliation*. Ketiga kebutuhan tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

- ***Need for achievement***: Dorongan untuk mengungguli, untuk mencapai sejumlah standar, untuk berjuang agar berhasil
- ***Need for power***: Kebutuhan untuk membuat orang lain bertindak seperti yang kita inginkan dan bukan bertindak sebaliknya.
- ***Need for affiliation***: Keinginan memiliki hubungan yang bersahabat dan intim dengan orang lain.

Berikut ini merupakan pengukuran dari motivasi berprestasi:

1. Need For achievement

Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- Mencari feedback tentang perbuatannya.
- Memilih risiko yang sedang di dalam perbuatannya.
- Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

2. Need for affiliation

Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan need affiliation yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.

- Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- Selalu berusaha menghindari konflik.

3. Need for power

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Ciri-cirinya adalah:

- Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimana pun dia berada.
- Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
- Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Para pakar MSDM dan perilaku organisasi memberikan konsep mengenai kompetensi dengan ungkapan dan bahasa yang berbeda-beda. Kendatipun demikian, terdapat kandungan makna yang hampir sama di dalamnya, yaitu bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja superior dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian. Kompetensi merujuk kepada suatu bentuk kecakapan nyata seseorang yang ditandai dengan penguasaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan suatu pekerjaan.

Secara spesifik, kompetensi dalam penelitian ini merujuk pada kompetensi guru menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1). Kompetensi guru didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesinya sebagai guru. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator empat kompetensi guru yang terdapat dalam Undang-undang Guru dan Dosen, sebagai berikut:

Kompetensi pedagogik, meliputi kemampuan guru dalam: 1) memilih materi yang relevan dan menentukan metode/strategi pembelajaran; 2) menentukan sumber belajar/media/alat pembelajaran; 3) menyusun perangkat penilaian hasil belajar mengajar; 4) merencanakan penyajian materi pelajaran secara menarik dan dapat dipahami siswa; 5) melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar; 6) memotivasi siswa dan memberikan umpan balik; 7) membuat soal berdasarkan tingkat kesukaran; 8) mengolah dan menganalisis hasil penilaian; serta 9) menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut hasil penilaian.

Kompetensi profesional, mencakup kemampuan guru dalam: 1) penguasaan materi substansi pembelajaran; 2) menyesuaikan materi pelajaran dengan kebutuhan siswa; 3) menulis dan menyusun diktat dan buku pelajaran; 4) membuat karya tulis ilmiah; 5) mengikuti dan mengembangkan diri sebagai guru profesional melalui berbagai kegiatan ilmiah; 6) memahami visi dan misi sekolah; 7) memahami tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas; dan 8) memahami berbagai kebijakan pendidikan nasional

Kompetensi kepribadian, terdiri dari kemampuan guru dalam: 1) menjaga citra dan wibawa guru, baik di sekolah maupun di luar sekolah; serta 2) memberikan keteladanan kepada anak didik dan masyarakat.

Kompetensi sosial, ditandai dengan kemampuan guru dalam: 1) berinteraksi secara efektif dengan siswa di dalam kelas maupun luar kelas; 2) berinteraksi secara efektif dengan kepala sekolah; 3) berinteraksi secara efektif dengan guru-guru lainnya; 4) berinteraksi secara efektif dengan orang tua siswa; serta 5) berinteraksi dengan masyarakat.

Pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja pada tataran individu. Dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005; tentang Guru dan Dosen, bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah" (pasal 1, ayat1). Sejalan

dengan tugas utamanya, pada dasarnya guru adalah pelaksana perubahan sekaligus pelaksana pembelajaran pada tingkat kelas. Oleh karena itu guru adalah faktor penentu keberhasilan suatu proses pembelajaran dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Pendekatan yang digunakan untuk mengkaji permasalahan penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi. Berbicara mengenai perilaku organisasi, berarti berbicara mengenai perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Gibson, *et.al.* (2010) menjelaskan bahwa perilaku individu pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu.

Metode Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni pencapaian tujuan-tujuan penelitian yang bersifat deskriptif eksploratif. Dengan demikian, pengolahan data penelitian akan dilakukan melalui analisis statistik.

Di dalam rangka mendapatkan data, penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Mengingat data diperoleh dari sampel bukan populasi, maka penelitian jenis ini dapat digunakan untuk (1) penjajagan (eksploratif); (2) deskriptif exploratory atau confirmatory, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesis; (3) evaluasi; (4) prediksi; (5) penelitian operasional; dan (6) pengembangan indikator-indikator sosial. Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah guru tetap PNS di SMKN Bidang Keahlian Akuntansi se-Kota Bandung yang telah mendapat sertifikasi dan tunjangan profesi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*.

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil pengolahan data, digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, sedangkan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yaitu statistik deskriptif dan *structural equation model* (SEM) untuk menguji hipotesis asosiatif. Sebelum melakukan analisis SEM,

terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu: (1) uji normalitas, (2) uji linieritas, dan (3) uji homogenitas.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru tetap PNS di SMKN Bidang Keahlian Akuntansi se-Kota Bandung yang telah mendapat sertifikasi dan tunjangan profesi seperti yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Guru SMKN Kota Bandung yang Telah Mendapat Sertifikasi

No.	Nama Sekolah	Guru Tetap PNS	Guru ber Sertifikasi	Persentase
1	SMK NEGERI 3 BANDUNG	93	47	50.5%
2	SMK NEGERI 1 BANDUNG	93	63	67.7%
3	SMK NEGERI 11 BANDUNG	69	45	65.2%
Jumlah		225	115	60.7%

Sumber: Data Pokok SMK (2012)

Perhitungan sampel secara proporsional dari setiap SMKN dari seluruh populasi dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2
Perhitungan Populasi dan Sampel Setiap Sekolah

No.	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMK NEGERI 3 BANDUNG	47	19
2	SMK NEGERI 1 BANDUNG	63	25
3	SMK NEGERI 11 BANDUNG	45	18
Jumlah		155	62

Hasil Penelitian

Dekomposisi dari perhitungan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3
Dekomposisi Pengaruh Antar-variabel (Terstandarkan)

Hubungan Antarvariabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
	g	Melalui X2	

X2 ← X1	0,6630		0,6630
Y ← X1	0,4020	0,1833	0,5853
Y ← X2	0,5672		0,5672

Sumber: AMOS, output

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi guru (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi guru (X2) sebesar 0,6630, sedangkan motivasi berprestasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh langsung sebesar 0,4020 dan pengaruh tidak langsungnya yang melalui kompetensi guru (X2) sebesar 0,1833. Pengaruh dari kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,5672.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil analisa sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Motivasi berprestasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru
- b. Kompetensi guru secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru
- c. Motivasi dan kompetensi guru secara positif dan signifikan berpengaruh bersamaan terhadap kinerja guru berdasarkan hasil pengujian *overall model fit* menunjukkan bahwa $CMIN/df = 1,7718$ dan uji t dengan tingkat kesalahan 5% hasilnya signifikan.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bagaimana pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kemudian pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru. Dengan memahami ini semua tentu upaya yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan kompetensi guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya mampu menciptakan pembelajaran yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Artikel, Dokumen, Jurnal:

Baedhowi. (2009). Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Sertifikasi. Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar UNS, tanggal 12 November 2009.

Jalal, Fasli (2007). Sertifikasi Guru Untuk Mewujudkan Pendidikan Yang Bermutu?, makalah di PPS Unair. <http://sertifikasi-guru.unp.ac.id>

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2009. Bandung: Diperbanyak oleh PT. Citra Umbara.