

## Pengaruh kompetensi guru, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dan implikasinya terhadap kompetensi lulusan (studi pada guru smp swasta di wilayah komisariat telukjambe)

*(the influence of teacher competence, achievement motivation on teacher performance and its implications for graduate competence (studies on smp swasta teachers in the telukjambe commissariat area))*

**Ai Subantari<sup>1\*</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

### **ABSTRAK**

Kualitas kompetensi lulusan tergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada yang dari dalam diri sendiri guru tersebut yang meliputi kemampuan dan motivasi berprestasi maupun dari luar yang meliputi kepemimpinan, budaya sekolah dan yang lainnya. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan gambaran tentang kompetensi guru, motivasi berprestasi, kinerja guru dan kompetensi lulusan serta besaran pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dan kompetensi lulusan pada guru SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dan eksplanatory survey dengan sifat penelitian deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan adalah guru non PNS pada SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe sebanyak 126 orang. Pengambilan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuisioner, setelah data terkumpul diuji keabsahannya kemudian dianalisis dan disimpulkan melalui analisa kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru, motivasi berprestasi, kinerja guru dan kompetensi lulusan pada SMP Swasta di wilayah Komisariat Telukjambe ada pada kategori baik. Kompetensi guru dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,680. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Sedangkan kinerja guru memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kompetensi lulusan sebesar 95,1 %.

**Kata Kunci** : Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru dan Kompetensi Lulusan

### **ABSTRACT**

*The quality of graduate competence depends on the performance of the teacher in carrying out the learning process, while the factors that affect the performance of*

*the teacher are internal to the teacher which includes the ability and motivation for achievement and from outside which includes leadership, school culture and others. And this study aims to determine, analyze and explain the description of teacher competence, achievement motivation, teacher performance and graduate competence as well as the magnitude of the influence of teacher competence and achievement motivation on teacher performance and graduate competence in private junior high school teachers in the Telukjambe Commissariat Area. The research method uses quantitative and explanatory surveys with descriptive and verification research characteristics. The sample used was 126 non-civil servant teachers at private junior high schools in the Telukjambe Commissariat area. Data were collected through observation, interviews, documentation and questionnaires. After the data was collected, its validity was tested and then analyzed and concluded through quantitative analysis. The results showed that teacher competence, achievement motivation, teacher performance and graduate competence at private junior high schools in the Telukjambe Commissariat area were in a good category. Teacher competence and achievement motivation have a strong relationship of 0.680. The effect of competence on teacher performance is smaller than the effect of achievement motivation on teacher performance. Meanwhile, teacher performance has a very strong influence on the competence of graduates of 95.1%.*

**Keywords:** *Teacher competence, Achievement Motivation, Teacher Performance and Competence of Graduates*

## **PENDAHULUAN**

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan dengan data Programme for International Assessment (PISA) tahun 2018 yang menunjukkan kemampuan siswa Indonesia dalam membaca, matematika dan sains masih di bawah rata-rata Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Sumber Tempo.Co 3 Desember 2019. Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik, berkarakter baik, kreatif dan mandiri sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sehubungan dengan hal tersebut sekolah dalam penyelenggaraannya perlu mendapatkan perhatian serius agar tujuan pendidikan tercapai. Sekolah harus dikelola secara profesional dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam pengelolaan penyelenggara pendidikan. 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 (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Untuk mendapatkan guru yang hebat harus dimulai dari analisis kebutuhan guru, rekrutmen, sampai pada pengelolaan guru yang baik. Pada umumnya setelah sekolah mendapatkan guru yang hebat melalui proses rekrutmen mereka lupa untuk mengelolanya dengan baik. Guru merupakan makhluk hidup yang bisa dipengaruhi oleh unsur internal maupun eksternal, sehingga kinerjanya pun dapat berubah-ubah. Berdasarkan pra-penelitian kompetensi lulusan SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe belum mencapai hasil yang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari belum

maksimalnya kemampuan siswa dalam literasi, menyelesaikan soal yang memerlukan penalaran serta kompetensi sikap yang belum maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi guru, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap kompetensi lulusan.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi guru, motivasi berprestasi guru, Kinerja Guru dan Kompetensi Lulusan SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe?
2. Seberapa besar hubungan kompetensi guru dengan motivasi berprestasi guru SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe ?
3. Seberapa besar pengaruh parsial kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe?
4. Seberapa besar pengaruh Simultan kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe.?
5. Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap kompetensi lulusan SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe?

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis data yang digunakan adalah data ordinal yang kemudian ditransformasi menjadi data interval dengan menggunakan metode MSI. Sedangkan data menurut sumbernya yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari hasil jawaban responden atas kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti dan data sekundernya adalah data jumlah guru, rekapitulasi hasil UKG dan yang lainnya yang telah didokumentasikan. Data primer kemudian diuji keabsahannya melalui uji validitas, reliabilitas dan normalitas menggunakan bantuan SPSS. Apabila telah lolos dalam uji keabsahannya data kemudian dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis deskriptif dan uji hipotesis.

Setelah dianalisis dan di uji maka rumusan masalah tersebut akan terjawab dan diperoleh temuan dari hasil penelitian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi Guru**

Menurut Mulyasa (2017 : 26) Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Menurut Undang Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi guru SMP swasta Komisariat Telukjambe belum mencapai nilai maksimal. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru (UKG) nilai rata rata yang diperoleh guru masih belum memuaskan. Berikut adalah data hasil UKG Kab. Karawang.

**Tabel 1**  
**Data Hasil UKG Kab. Karawang tahun 2019**

No	Nama Wilayah	SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	Rata-Rata
1.	Kab. Karawang	54.61	58.55	64.63	57.01	52.19	58.37	56.52

*Sumber : Neraca pendidikan daerah kemendikbud*

Berdasarkan tabel 1 menggambarkan nilai hasil uji kompetensi guru di SMP Swasta Komisariat Telukjambe belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah yaitu nilai minimalnya 80. Selain kompetensi guru motivasi berprestasi juga merupakan faktor intern yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

### **Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan teori motivasi McClelland motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu berupaya meningkatkan kemampuannya dalam mengatasi masalah dalam proses pembelajaran.

Edi Rismawan (2015) dalam penelitiannya terdahulu menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Kinerja Guru**

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mulyasa menjelaskan bahwa tupoksi guru yang paling utama berkaitan dengan pembelajaran diantaranya yakni: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Berdasarkan teori tersebut kinerja guru adalah proses kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja seorang guru tergantung pada kompetensi seorang guru. Hal ini merujuk kepada model kinerja Vroom yang mengemukakan bahwa “Performance = f (Ability x Motivation)”, yang artinya kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula.

### **Kompetensi Lulusan**

Kompetensi diartikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku – perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. (Mulyasa, 2017).

Menurut Helmawati (2019 : 43), kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang disepakati.

Pengukuran dimensi – dimensi kompetensi siswa dalam penelitian ini merujuk pada Permendikbud Nomor 54 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Lulusan . Variabel Kompetensi lulusan diukur melalui tiga dimensi, yaitu : sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

1. **Kompetensi sikap** yaitu kemampuan siswa memiliki perilaku yang mencerminkan sikap orang beriman, berahlak mulia, berilmu, percaya diri dann bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam dalam jangkauan pergaulan dan keberadaannya.
2. **Kompetensi Pengetahuan** yaitu kemampuan siswa memiliki pengetahuan factual, konseptual, dan procedural dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait fenomena dan kejadian yang tampak mata.
3. **Kompetensi keterampilan** yaitu kemampuan siswa dalam berfikir dan bertindak yang efektif dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret sesuai dengan yang dipelajari di sekolah dan sumber lainnya.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang dilakukan untuk suatu generalisasi terhadap pengamatan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap kompetensi lulusan. Sifat penelitiannya adalah deskriptif dan verifikatif.

Penelitian dilaksanakan pada SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe dengan sampel 126 orang guru dari 183 orang populasi guru non PNS SMP swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe dengan menggunakan rumus Slovin. Jenis data yang digunakan adalah data ordinal yang kemudian ditransformasi menjadi data interval dengan menggunakan metode MSI. Sedangkan data menurut sumbernya yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari hasil jawaban responden atas kuisioner yang dibagikan oleh peneliti dan data sekundernya adalah data jumlah guru, rekapitulasi hasil UKG dan yang lainnya yang telah didokumentasikan.

Data primer kemudian diuji keabsahannya melalui uji validitas, reliabilitas dan normalitas menggunakan bantuan SPSS. Apabila telah lolos dalam uji keabsahannya data kemudian dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis deskriptif dan uji hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Korelasi Kompetensi Dengan Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besaran koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu kompetensi guru dengan motivasi berprestasi sebesar 0,680. Dengan demikian korelasi kompetensi guru dengan motivasi berprestasi memiliki tingkat hubungan kuat dan nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,60 sampai 0,799 yang berarti cukup kuat (sugiyono, 2013:184). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh  $t_{tabel} = 1,657$ . Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} (10,3270) > t_{tabel} (1,657)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan motivasi berprestasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan terus meningkatkan kemampuannya di atas standar rata rata agar untuk mencapai hasil maksimal di atas rata rata, sehingga kompetensi yang dimilikinya pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan

teori motivasi berprestasi menurut Mc Clelland yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengungguli, untuk mencapai sejumlah standar, untuk berjuang agar berhasil. Diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha (2019), Ruhenda (2019) dan Sarinah (2017) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan motivasi berprestasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kompetensi yang baik maka motivasi berprestasi nya pun akan baik begitu pun sebaliknya apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang baik mereka akan tertantang untuk terus belajar sehingga kompetensi nya akan meningkat.

## **2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 4,96%. Dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,094) >  $t_{tabel}$  (1,657) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dimana 0,03 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru non PNS SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe tetapi kategori pengaruhnya rendah. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mas'ud (2017), Masduki Heryana (2015) dan Sarinah (2017) yang menyatakan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diterima karena kompetensi guru sudah menjadi kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang yang berprofesi sebagai guru. Rendahnya nilai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompetensi guru bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe, faktor intern lainnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi atau dorongan dari diri guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

## **3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 87,07 %. Dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (26,310) >  $t_{tabel}$  (1,657) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi berprestasi berpengaruh kuat dan significant terhadap kinerja guru non PNS SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe. Motivasi berprestasi mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kompetensi guru. Artinya motivasi berprestasi memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja guru, karena dorongan dari dalam diri untuk mengungguli, mencapai sejumlah standar, berjuang agar berhasil akan meningkatkan kinerja guru. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha (2019), Edi Rismawan (2015) dan Sarinah (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah sebagai manajer organisasi pendidikan harus mampu menstimulus guru untuk meningkatkan motivasi berprestasinya dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk mengambil tugas yang lebih menantang sehingga mereka akan merasa terus harus belajar agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik diatas standar rata – rata. Setelah guru menyelesaikan tugasnya kepala sekolah

segera memberikan feedback atas hasil yang telah dicapai oleh guru agar guru tersebut menganalisis kelemahan dan kelebihanannya untuk menerima dan melaksanakan tugas selanjutnya agar lebih baik lagi.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Berprestasi Terhadap kinerja guru**

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, diperoleh nilai pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 84,03 %. Artinya bahwa variabel kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 84,03 %, sedangkan sisanya sebesar 15,97 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuisioner menggambarkan bahwa guru non PNS SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe memiliki kompetensi ( Pedagogik, professional, sosial dan kepribadian ) yang baik, dan motivasi berprestasinya pun mendapatkan skor rata-rata 502,7 dengan kriteria baik. Begitu juga kinerja guru mendapat skor pada kriteria baik. Artinya Apabila kompetensi guru dan motivasi berprestasi meningkat maka kinerja guru pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan model kinerja Vroomian yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Untuk itu kepala sekolah harus melaksanakan program peningkatan kompetensi melalui IHT, MGMP, Workshop, dan kegiatan lainnya agar kinerja guru juga meningkat. Selain meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah juga harus memberikan stimulus kepada guru agar memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk mengambil tugas yang lebih menantang dan memberikan feedback setelah guru menyelesaikan tugas tersebut. Hasil pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara simultan ini di perkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masduki Heryana ( 2015), Nugraha (2019) dan Sarinah (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi guru dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

#### **5. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Lulusan**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,951, variabel kinerja guru memiliki kontribusi terhadap kompetensi lulusan sebesar 95,1 % Dan berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (49,498) >  $t_{tabel}$  (1,657) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kinerja guru berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kompetensi lulusan SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi lulusan ditentukan oleh bagaimana kinerja gurunya. Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Untuk mencapai kompetensi lulusan sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja gurunya dalam proses pembelajaran pun harus maksimal. Mengutip Mulyasa yang menyatakan bahwa kinerja guru meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Pengaruh kinerja guru terhadap kompetensi lulusan ini diperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masduki Heryana ( 2015), Mas'ud (2017) dan Syahril (2015) yang menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi lulusan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi guru non PNS SMP swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe memiliki kriteria baik.

Dilihat dari indikator yang memiliki nilai tertingginya adalah guru memberikan materi / bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum yang digunakan. Artinya kompetensi pedagogik guru sudah baik dalam hal pemberian materi atau bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum yang digunakan. Sedangkan indikator terendahnya adalah kegiatan guru dalam mengikuti MGMP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran masih rendah, artinya partisipasi guru dalam mengikuti MGMP masih rendah.

Motivasi berprestasi guru non PNS SMPS di Wilayah Komisariat Telukjambe memiliki motivasi berprestasi yang baik. Dilihat dari indikator tertingginya yaitu guru menganalisis kekuatan atau kemampuannya ketika mengambil tugas yang diberikan untuk menentukan strategi agar mencapai tujuan yang maksimal. Sedangkan indikator terendah adalah guru merasa terlena atas keberhasilan yang telah dicapainya. Tentu saja hal ini harus mendapatkan perhatian lebih dari kepala sekolah, yayasan, maupun guru itu sendiri. Apabila tidak diperbaiki maka guru akan terlena dan merasa tidak perlu belajar lagi, padahal kemajuan teknologi dan perubahan terus terjadi.

Kinerja guru non PNS SMPS di Wilayah Komisariat Telukjambe memiliki kategori baik. Dilihat dari indikator dengan nilai tertinggi adalah guru selalu menentukan metode pembelajaran dalam membuat rencana pembelajaran. Sedangkan indikator terendah adalah memeriksa kesiapan fisik maupun mental peserta didik sebelum pembelajaran dimulai.

Kompetensi lulusan SMPS di wilayah Komisariat Telukjambe memiliki kategori baik. Dilihat dari indikator dengan nilai tertinggi adalah peserta didik dapat menunjukkan pengetahuan teknis dan spesifik tingkat sederhana berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, Bangsa, Negara dan kawasan regional. Artinya kemampuan siswa baru pada tahap pemahaman ilmu pengetahuan belum pada tingkat menganalisis kekuatan dan kelemahan diri sendiri dalam mempelajari ilmu pengetahuan yang dapat digunakan untuk mempersiapkan masa depannya.

2. Korelasi Kompetensi Guru Dengan Motivasi Berprestasi

Hubungan antara kompetensi guru dengan motivasi berprestasi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya mempunyai hubungan atau korelasi yang kuat.

3. Pengaruh Secara Parsial Kompetensi Guru dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 4,96%. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diterima karena kompetensi guru sudah menjadi kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang yang berprofesi sebagai guru. Rendahnya nilai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompetensi guru bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe, faktor intern lainnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi atau dorongan dari diri guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 87,07 %. Motivasi berprestasi mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kompetensi guru. Artinya motivasi berprestasi memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja guru, karena dorongan dari dalam diri untuk mengungguli, mencapai sejumlah standar, berjuang agar berhasil akan meningkatkan kinerja guru.

1. Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Berprestasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 84,03 %. Artinya bahwa variabel kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara bersama sama/simultan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 84,03 %, sedangkan sisanya sebesar 15,97 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Lulusan

Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi lulusan sebesar 95,1 %. Hal ini berarti kinerja guru berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kompetensi lulusan SMP Swasta di Wilayah Komisariat Telukjambe. Artinya kompetensi lulusan ditentukan oleh bagaimana kinerja gurunya. Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Untuk mencapai kompetensi lulusan sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja gurunya dalam proses pembelajaran pun harus maksimal.

**Saran**

1. Kegiatan guru dalam mengikuti MGMP atau pelatihan lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran harus lebih ditingkatkan. Karena melalui MGMP atau pelatihan lainnya guru berkomunikasi dengan guru yang lainnya maupun tenaga ahli lainnya untuk membahas masalah dan peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Pihak sekolah maupun Dinas Pendidikan harus memberikan kesempatan yang sama antara guru non PNS maupun guru PNS untuk meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun mandiri.
3. Kepala sekolah sebagai manajer organisasi pendidikan harus mampu menstimulus guru untuk meningkatkan motivasi berprestasinya dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk mengambil tugas yang lebih menantang sehingga mereka akan merasa terus harus belajar agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik diatas standar rata – rata. Setelah guru menyelesaikan tugasnya kepala sekolah segera memberikan feedback atas hasil yang telah dicapai oleh guru agar guru tersebut menganalisis kelemahan dan kelebihannya untuk menerima dan melaksanakan tugas selanjutnya agar lebih baik lagi.
4. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus melaksanakan fungsi manajemen sebagai controlling seperti supervisi proses pembelajaran secara terencana dan ditindak lanjuti sampai dijadikan best practice.
5. Untuk meningkatkan kompetensi peserta didik dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja guru. Dan kinerja dapat tingkatkan melalui peningkatan kompetensi guru, motivasi berprestasi guru, menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Firmansyah, Anang dan Budi W. Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Helmawati.2019. *Pembelajaran dan Penilaian Berbasis HOTS*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Heryana, Masduki. 2015. *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kompetensi Lulusan*. ISSN 2088-4877 Volume 3 Nomor 1, hal 44-67.
- Mas'ud. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya pada Kompetensi Lulusan*. ISSN 2088-4877. Volume 5 No. 2, hal 122-131.
- Mulyasa. 2017. *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Purwanto, M. Ngalim. 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rismawan, Edi. 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume XXII No.1 hal 114 - 132.
- Saidah, Tjutju Yuniarsih, Eka Prihatin. 2018. *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dalam Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume XXV No. 2, hal 373-382.
- Sedarmayanti.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Refika Aditama
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung : Alfabeta
- Suhaimi dan Wardaniah. 2017. *Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabolang*. Prosiding Seminar Nasional PS2DMP ULM. Volume 3 No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Prenadamedia Group
- Syahril. 2015. *Implikasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Kompetensi Lulusan*. ISSN 2088-4877. Volume 3 No. 2 Hal 90 - 103
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* Jakarta : Raja Grafindo Persada