

# HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA TUTOR DI SKB PROVINSI GORONTALO

Farida Helingo<sup>1</sup>

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor di SKB Provinsi Gorontalo. Oleh karena itu dilakukan pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan metode deskriptif korelasional. Pengumpulan data mengenai variabel-variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada sampel penelitian sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik analisis korelasi dan teknik analisis regresi (sederhana dan multivariat).*

*Hasil penelitian secara umum menyimpulkan: (1) Kompetensi berkontribusi secara signifikan dengan kinerja tutor. Tingkat determinasi tersebut secara lebih rinci didukung oleh hasil analisis secara regresi dan parsial, dimana sub-sub variable kompetensi yang meliputi; pengelolaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran berhubungan dengan sub-sub variable kinerja tutor; kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja. (2) motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan dengan kinerja tutor. Tingkat determinasi tersebut secara lebih rinci didukung oleh hasil analisis secara regresi dan parsial, dimana variable motivasi berprestasi dengan sub-sub variable yang meliputi; menyukai pekerjaan, berorientasi pada tujuan, ingin berprestasi, menyukai tantangan, tanggung jawab menerima resiko dan umpan balik berhubungan dengan variable kinerja tutor. (3) Terdapat hubungan positif antara kompetensi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja tutor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja tutor.*

*Implikasi praktis hasil penelitian ini perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi berprestasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja tutor di SKB Provinsi Gorontalo.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Motivasi Berprestasi, Tutor.*

## A. Pendahuluan

Menghadapi persaingan yang cukup ketat dalam pasar bebas saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yakni sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta menguasai informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk membangun sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta menguasai informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi hanya dapat dilakukan melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi kependidikan.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah rendahnya mutu pendidikan tersebut yakni mulai dari penyempurnaan kurikulum, pengadaan sarana dan prasarana sampai dengan peningkatan mutu profesionalisme tenaga pendidik yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan, namun belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Upaya-upaya tersebut di atas dilakukan oleh pemerintah dengan asumsi bahwa dengan penyempurnaan kurikulum, pengadaan sarana dan prasarana dan pelatihan bagi tenaga pendidik dapat meningkatkan mutu pendidikan. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa mutu pendidikan yang dihasilkan masih jauh dari apa yang diharapkan.

Peningkatan mutu pendidikan khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal merupakan tanggung jawab semua komponen yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengelolaan kelompok belajar sebaiknya menghasilkan kelompok belajar yang bermutu, bukan saja dalam fisik melainkan juga dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan, tidak lepas dari tanggung jawab tutor sebagai tenaga *educatif* yang berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelompok belajar. Tutor merupakan ujung tombak yang berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas, diharapkan memiliki kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kualitas dirinya sehingga akan berimplikasi pada kinerja tutor itu sendiri. Kinerja yang baik dari setiap tutor dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal sangat berpengaruh dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nonformal. Dengan kinerja tutor yang baik diharapkan akan dapat menghasilkan out-put yang berkualitas. Namun kenyataannya sebahagian besar tutor tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Akibatnya, kinerja tutor pun menjadi sangat rendah. Rendahnya kinerja tutor dapat membawa dampak negatif dalam upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan.

Di samping itu, rendahnya kinerja tutor dapat dibuktikan berdasarkan dampak proses pembelajaran di kelompok belajar. Dari hasil evaluasi, ternyata pada umumnya lulusan Program Paket C masih rendah kualitasnya. Meskipun belum ada data kuantitatif yang menunjukkan rendahnya lulusan tersebut, namun keadaan semacam ini dialami oleh semua Program Paket C. Hal ini didukung pula oleh kenyataan di lapangan tentang banyaknya lulusan program Paket C yang tidak memiliki pekerjaan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu, perbandingan antara nilai hasil belajar (NHB) tertinggi dan rendah terhadap nilai Ulangan Akhir Nasional (UAN) yang menunjukkan selisih yang jauh.

Beberapa pendapat para ahli tentang kinerja diantaranya dikemukakan oleh Robbins bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dengan kriteria yang telah disepakati. Setiap kegiatan atau usaha yang dilaksanakan disekolah yang menyangkut proses belajar mengajar sudah tentu memerlukan seorang tutor yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas profesi dalam pencapaian tujuan pembelajaran tertentu. Kenyataan dilapangan menunjukkan adanya tutor yang memiliki kinerja rendah disebabkan oleh berbagai hal antara lain rendahnya motivasi untuk memperoleh prestasi, sehingga mereka enggan untuk melakukan hal yang seharusnya mereka lakukan. Dengan kata lain bahwa tutor memiliki motivasi berprestasi yang sangat rendah. Mengingat tutor merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional, maka mereka seharusnya memiliki kinerja yang tinggi dengan cara diberi motivasi atau dorongan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai tutor dengan sebaik-baiknya. Rendahnya kinerja tutor dalam melaksanakan tugasnya menjadi suatu masalah yang penting untuk mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan.

Tutor dalam melaksanakan tugas setiap hari, seharusnya memiliki kemauan untuk mengembangkan diri dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Namun dalam kenyataannya tutor memiliki motivasi yang rendah sehingga mereka tidak terpacu untuk meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan pembelajaran. Hal ini merupakan salah satu bukti rendahnya motivasi berprestasi tutor. Hal lain yang merupakan bukti rendahnya motivasi berprestasi tutor, nampak dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, tutor tidak termotivasi untuk berusaha menemukan metode-metode pembelajaran terbaru, dan tidak mau berusaha untuk melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran.

Faktor lain yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja tutor adalah tingkat kemampuan atau kompetensi tutor dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian hasil belajar peserta didik. Apabila seorang tutor menyadari betapa pentingnya Kompetensi keahlian yang harus dimiliki demi membantu kelancaran tugas sebagai tutor yang akan nanti ditunjukkan sebagai hasil kinerja yang baik. Seperti halnya yang ditegaskan oleh David Mc Clelland (ahli psikologi dari *Universitas Harvard*), yang menemukan dan menyatakan bahwa kompetensi itu sebagai karakteristik-karakteristik keahlian yang mendasari keberhasilan atau kinerja yang dicapai seseorang. Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam pekerjaan atau di dalam situasi-situasi yang lain. Oleh karena itu, setiap tutor dalam mengemban tugasnya sebagai tenaga pendidik diharapkan untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas dirinya dengan cara meningkatkan kompetensinya. Di samping itu, pemberian penghargaan akan sangat berpengaruh dalam aktivitasnya, apalagi jika diberikan dalam bentuk insentif atau bonus. Oleh karena itu sekecil apapun prestasi yang dicapai seseorang tutor harus diberi penghargaan. Dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan akan mendorong tutor untuk melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.

Keberhasilan tutor dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan berdampak positif terhadap kesinambungan dan kelancaran pelaksanaan pembangunan khususnya pembangunan di bidang pendidikan nonformal. Para tutor harus diberi rangsangan dan kesempatan untuk memotivasi dirinya untuk mau meningkatkan wawasan pengetahuan dan kemampuan diri agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Rendahnya kinerja tutor menjadi masalah yang harus mendapatkan perhatian semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal dalam rangka upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, dapat dinyatakan masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja tutor. Banyak faktor yang diduga menyebabkan kinerja tutor menjadi rendah tetapi dalam penelitian ini dibatasi pada faktor kompetensi dan motivasi berprestasi. Oleh karena itu untuk melihat adanya hubungan antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor tersebut, maka penelitian ini akan dilakukan pada pelaksanaan program kesetaraan paket C di SKB Provinsi Gorontalo

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengungkap data sebagai berikut: (1) Hubungan antara kompetensi dengan kinerja tutor paket C di SKB Provinsi Gorontalo; (2) Hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor paket C di SKB Provinsi Gorontalo (3) Hubungan antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor di SKB Provinsi Gorontalo.

Penelitian inipun diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut: Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pengembangan ilmu pada Pendidikan

Luar Sekolah (PLS) khususnya pengembangan penyelenggaraan paket C. Sedangkan secara praktisi dapat member manfaat antara lain (1) Dinas pendidikan, khususnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang membawahi seluruh SKB Kota/Kabupaten dalam penyusunan program terutama terutama program yang berkaitan dngan penyelenggaraan pendidikan paket A, B, dan C supaya kualitasnya lebih terarah dan tepat sasaran; (2) Pengelola pendidikan paket C dapat menciptakan iklim yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja tutor yang berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian tujuan yang diharapkan; (3) Bagi Tutor paket C diharapkan dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu melalui pembelajaran yang bermutu pula.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan data sebagai berikut: (1) Hubungan antara kompetensi dengan kinerja tutor paket C di SKB Provinsi Gorontalo, (2) Hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor paket C di SKB Provinsi Gorontalo, (3) Hubungan antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor di SKB Provinsi Gorontalo.

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan akan memberikan sumbangsih keilmuan dalam bidang pendidikan non formal, khususnya pengembangan kinerja tutor paket C. Selanjutnya secara Praktis berdampak bagi peningkatan kinerja pengelola dan Tutor terutama pada program yang berkaitan dngan penyelenggaraan pendidikan paket A, B, dan C supaya kualitasnya lebih terarah dan tepat sasaran.

## **C. Landasan Teori**

### **a. Konsep Pendidikan Non Formal**

Pendidikan non-formal sebagai bagian dari system pendidikan nasional memiliki tugas sama dengan pendidikan lainnya (pendidikan formal) yakni memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat terutama masyarakat sasaran pendidikan non-formal. Sasaran pendidikan non-formal yang semakin luas yang tidak hanya sekedar berhubungan dengan masyarakat miskin dan bodoh (terbelakang, buta pendidikan dasar, drop out pendidikan formal), akan tetapi sasaran pendidikan non-formal terus meluas maju sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan lapangan kerja dan budaya masyarakat itu sendiri.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H. Gunawan (1995:63) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Bagi masyarakat Indonesia yang dipengaruhi sistem pendidikan tradisional, cara seperti ini lebih mudah dalam daya tangkap masyarakat dan mendorong rakyat untuk belajar karena keadaan ini sesuai dengan keadaan lingkungan.

### **b. Kinerja Tutor**

Kinerja tutor adalah perilaku tutor dalam membelajarkan peserta didik melalui proses belajar mengajar. Hal-hal yang berkaitan dengan pengertian tersebut dalam dunia pendidikan

adalah mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Oleh karenanya pada prinsipnya kinerja tutor adalah kemampuan yang merupakan pencerminan penguasaan tutor akan kompetensinya serta ditunjukkan dalam unjuk kerja yang merupakan pelaksanaan tugas kesehariannya. Pernyataan diatas didukung salah satu pendapat para ahli Leonard (2008: 4) mengemukakan bahwa kinerja tutor adalah hasil kerja yang dicapai oleh tutor sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

### **c. Kompetensi**

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang. Menurut Lefrancois (1995: 5), kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu.

Kompetensi diartikan oleh Cowell (1988: 95-99) sebagai suatu keterampilan/kemahiran yang bersifat aktif. Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3) penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

### **d. Motivasi Berprestasi**

Secara umum motivasi diartikan sebagai alat dan cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain. Motivasi dapat didefinisikan sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu (morgan, 1986: 182). Tingkah laku atau tindakan seseorang akan muncul dan bereaksi bilamana ada sesuatu yang akan merangsang seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku.

Jadi motivasi dapat disimpulkan sebagai observasi tingkah laku. Apabila seseorang mempunyai motivasi positif maka ia akan: (1) memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin berpartisipasi, (2) bekerja, serta memberikan waktu yang banyak kepada usaha tersebut, dan (3) berusaha terus bekerja sampai tugas terselesaikan.

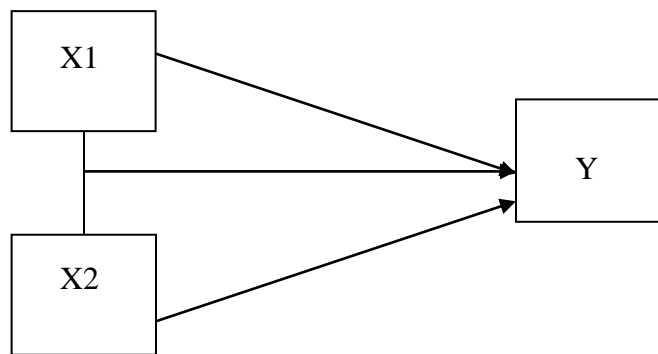
Adapun yang dimaksud dengan motivasi berprestasi tutor dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri tutor untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat (diraih) sebelumnya, dengan indikator: kemauan untuk maju, bertugas dengan baik, menerima tantangan, menerima tanggung jawab pribadi, sukses.

#### D. Metodologi Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yakni untuk mengungkap, mendeskripsikan dan menganalisa tentang hubungan antar variabel, maka Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif dengan metode Deskripsi Korelasional.

Dengan analisa data kolerasional ini, akan dapat mengungkapkan keterkaitan hubungan antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja tutor.

Analisis antar variabel tersebut dirumuskan dalam konstelasi seperti berikut ini:



*Keterangan: Y adalah Kinerja Tutor, X1 adalah Kompetensi Tutor , dan X2 Motivasi berprestasi Tutor*

Penelitian dilakukan pada seluruh tutor kesetaraan paket C pada SKB maupun lembaga pendidikan nonformal yang ada di Provinsi Gorontalo. Adapun waktu pelaksanaan Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, yang dimulai dari bulan Januari 2011 sampai dengan bulan April 2011, dengan tahapan mulai dari studi pendahuluan, penyusunan instrumen dan pengumpulan data. Jumlah populasi adalah 154 tutor, dengan menggunakan presisi  $d = 10\%$  (0,1), populasi yang ada besarnya sampel diperoleh sebesar  $n = 60$  tutor. Data tentang variabel semuanya diambil dengan menggunakan angket ( kuisisioner ) sebagai instrument utama. Untuk mengetahui kesahihan (validitas) item keterandalan (reliabilitas) instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan uji coba instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilita. Kemudian untuk menganalisis data yang sudah diolah terlebih dahulu, penulis menggunakan teknik penghitungan kecenderungan umum skor responden, uji normalitas, analisis regresi dan analisis korelasi sederhana, analisis regresi dan analisis korelasi ganda (multipel).

#### E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan penelitian, yang mengacu kepada ukuran nilai koefisien korelasi berkisar dari  $-1$  sampai dengan  $1$ , dan dengan memahami bahwa

koefisien korelasi positif memiliki nilai; (a) 0,00 – 0,20 tidak berkorelasi, (b) 0,21 – 0,40 berkorelasi lemah, (c) 0,41 – 0,60 berkorelasi sedang, (d) 0,61 – 0,80 berkorelasi kuat, dan (e) 0,81 – 1,00 berkorelasi tinggi<sup>1</sup>, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Mengingat hasil pengujian menunjukkan korelasi kompetensi dengan kinerja tutor  $r_{y1} = 0,77$ , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif (berkorelasi kuat) antara kompetensi dengan kinerja Tutor. Adanya hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja tutor memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja tutor akan lebih baik. Hal ini terlihat dari konstribusi yang cukup kuat terhadap sub-sub kompetensi yang meliputi; pengelolaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran dengan sub-sub variabel kinerja tutor yang meliputi: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja.
2. Mengingat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa korelasi motivasi berprestasi dengan kinerja tutor  $r_{y2} = 0,67$ , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif (berkorelasi kuat) antara motivasi berprestasi dengan kinerja tutor. Adanya hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja tutor memberikan pengertian bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka kinerja tutor akan lebih baik. Dari Konstribusi yang cukup kuat terhadap sub-sub motivasi berprestasi yang meliputi; menyukai pekerjaan, berorientasi pada tujuan, ingin berprestasi, menyukai tantangan, tanggung jawab menerima resiko dan umpan balik berhubungan dengan variable kinerja tutor dengan sub-sub variable; kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja.
3. Mengingat hasil pengujian bahwa kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Tutor koefisiennya sebesar 0,75. Artinya kedua faktor, (a) kompetensi, dan (b) motivasi berprestasi secara bersama-sama dapat menentukan kinerja tutor.

Sehubungan dengan hasil penelitian di atas, Cowel (1988: 95-99) menjelaskan bahwa antara kompetensi dan motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru. Hal tersebut tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa: Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. kompetensi tersebut akan meningkat dengan baik apabila dalam diri guru terdapat motivasi berprestasi yang tinggi.

Lebih lanjut *National Board for Professional Teaching Standards* (2002) menyatakan bahwa kinerja, motivasi berprestasi guru dan kompetensi guru ditentukan dalam tiga fase yang merupakan suatu kontinum dalam praktek pembelajaran. Fase tersebut bukan merupakan sesuatu yang dinamik dan bukan merupakan suatu bentuk penjenjangan atau lama waktu bertugas. Misalnya seorang guru yang baru bertugas, mampu menunjukkan kompetensinya dan motivasi berprestasinya dalam beberapa indikator dalam setiap fase. Berdasarkan hal itu guru tersebut dapat menentukan sendiri kemampuan apa yang belum dikuasai, baik pada fase pertama, kedua maupun ketiga, dan kemudian berusaha untuk dapat melaksanakan kemampuan dengan berbagai cara yang dimungkinkan. Kinerja guru dan motivasi berprestasi serta kompetensi guru ditentukan sebagai berikut:

---

Fase pertama; (1) melibatkan siswa dalam pengalaman belajar yang bertujuan dan bermakna; (2) memonitor, menilai, merekam dan melaporkan hasil belajar siswa; (3) Melakukan refleksi kritis dari pengalaman profesionalnya agar supaya dapat meningkatkan efektivitas profesi; (4) berpartisipasi dalam kebijakan kurikulum dan program kerjasama; (5) membangun kemitraan dengan siswa, sejawat, orangtua, dan pihak lain yang membantu. Fase kedua: (1) memperhatikan gaya belajar dan kebutuhan siswa yang beragam dengan menerapkan berbagai bentuk strategi pembelajaran, (2) menerapkan sistem penilaian dan pelaporan yang komprehensif mengenai pencapaian hasil belajar siswa; (3) membantu berkembangnya masyarakat belajar; (4) memberikan dukungan dalam kebijakan kurikulum dan program kerjasama; (5) membantu belajar siswa melalui kemitraan dan kerjasama dengan dengan warga sekolah Fase ketiga: (1) menggunakan strategi dan teknik pembelajaran sesuai kebutuhan individual siswa maupun kelompok secara responsif dan inklusif; (2) menggunakan strategi penilaian dan pelaporan dengan konsisten secara responsif dan inklusif; (3) melibatkan diri dalam berbagai kegiatan belajar profesional yang mendukung berkembangnya masyarakat belajar; (4) menunjukkan kepemimpinan dalam berbagai proses pengembangan sekolah termasuk perencanaan dan kebijakan kurikulum; (5) membangun kerjasama dalam lingkungan komunitas sekolah.

Adanya hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi dan kinerja tutor dalam penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi berprestasi tutor maka akan semakin baik kinerjanya, sebaliknya semakin rendah kompetensi dan motivasi berprestasi tutor maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

## **F. Daftar Pustaka**

- Cowell, Richard N. (1988) *Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan, Depdikbud
- Hajar, Ibnu. (1999). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kamil, Mustofa. 2006. *Pendidikan Non Formal dalam Membangun Masyarakat Membaca (Learning Society)*. Jurnal
- Lefrancois, Guy R. (1995) *Theories of Human Learning*. Kro: Kros Report.
- Leonard, (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Di Sekolah Imanuel Pondok Melati*. Jakarta; Jurnal
- Maharani, Tizzi. (1986). *Apa itu Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation)?*. Jakarta: Jurnal.
- Morgan, Clifford T. (1986). *Introduction of Orgnization Behavior*. New Jersey: Englewood-Clifs Prentice.
- Pegg, Mike. (1998). *Positive Leadership, Kepemimpinan Positif; Terjemahan Arif Suyoko*; Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.



Peterson, T.T. (1964). *Job Evaluation Volume 1*. London : Jhon Willy.

*Standar Nasional Pendidikan (SNP)* (2006) . Jakarta: Asa Mandiri.

Sudjana, 1987. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sukamto, Toeti Wardani,I.G.A.K., Winataputra Udin Saripudin, (1992). *Prinsip Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Dirjen, Dikti.

Tim Kajian Staf Ahli Mendiknas Bidang Mutu Pendidikan. *Kajian Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta. Jurnal

Toledo College, *Peer Assitance and Review*, 2000, p. 1  
(<http://www.utoledo/colleges/education/par/successful.html>)

<sup>1</sup> **Penulis adalah Kepala SMK Negeri 4 Gorontalo**