

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM UPAYA PENCAPAIAN KUALITAS PROSES PEMBELAJARAN DI SEKOLAH

Abdul Aziz Hasibuan

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

aziz.hasibuan@uinjkt.ac.id

ABSTRACT

The study was conducted to determine and analyze the factors increasing teacher performance in schools in an effort to achieve an effective and efficient learning process, so as to produce high quality education. The study was conducted at the State Junior High School in Ciputat, South Tangerang, the study used quantitative analysis, the research data was analyzed using correlation and regression analysis, the results of the study found that the factors of performance motivation, performance ethos, environmental performance, tasks and responsibilities answer, and performance optimization has a positive and significant relationship to teacher performance, the ethos of performance and performance motivation are factors that predominantly affect teacher performance in schools, so that teacher performance improvement can be implemented with improvements and improvements to these factors, and prioritizing the existence of good strategies and appropriate policies to improve the quality of teacher performance factors, especially on the ethos of performance and motivation of teacher performance in schools.

Keywords: teacher performance, quality, learning process, school

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis faktor peningkatan kinerja guru di sekolah dalam upaya pencapaian proses pembelajaran yang efektif dan efisien, sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berada di Ciputat Tangerang Selatan, penelitian menggunakan analisis kuantitatif, data penelitian di analisis menggunakan analisis korelasi dan regresi, dari hasil penelitian didapati bahwa faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, faktor etos kinerja dan motivasi kinerja merupakan faktor yang secara dominan mempengaruhi kinerja guru di sekolah, sehingga peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan dengan adanya perbaikan dan peningkatan terhadap faktor tersebut, serta mengutamakan adanya strategi yang baik dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas factor-faktor kinerja guru, terutama pada factor etos kinerja dan motivasi kinerja guru di sekolah.

Kata Kunci: kinerja guru, kualitas, proses pembelajaran, sekolah

A. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi salah satu fokus utama dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu negara, termasuk Negara Indonesia, pendidikan mampu merubah kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik, adanya ilmu pengetahuan, dan keterampilan dalam diri seseorang akan merubah kualitas hidup diri. Pencapaian kualitas pendidikan dapat dilaksanakan dengan adanya proses pembelajaran dalam lembaga pendidikan, baik lembaga formal maupun non formal. Sekolah sebagai salah satu lembaga formal menjadi pelaksana kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan yang telah ditetapkan dalam berbagai kebijakan baik dalam undang-undang maupun dalam peraturan pemerintah. Salah satunya adanya Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang memberikan landasan bagi sekolah dalam pelaksanaan proses pembelajaran sebagai bentuk pencapaian kualitas pendidikan yang tinggi.

Peningkatan kualitas pendidikan dalam sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas, tenaga pendidik yang berkualitas dapat terlihat dari kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah, kualitas seorang guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang besar pada berbagai aktivitas pembelajaran di sekolah, Duffy dan Roehler mengatakan bahwa aktivitas seorang guru yang dilaksanakan dalam proses pembelajaran berjalan lancar, bermoral dan adanya nyaman bagi siswa merupakan bagian dari aktivitas mengajar, serta menjadi upaya guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui implementasi kurikulum dalam kelas.¹

Guru sebagai sosok yang dipandang sebagai orang yang memiliki pengaruh terhadap berbagai perilaku yang terbentuk dalam diri siswa.² Permasalahan yang sering terjadi di dalam sekolah adalah guru mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kedisiplinan kerja guru yang masih rendah, serta guru yang datang terlambat mengajar dan malas mengajar.³ Guru kurang terarah, kurang mampu bertahan terhadap situasi pembelajaran yang banyak tekanan termasuk tekanan untuk mengoptimalkan mutu pada proses pembelajaran.⁴

Untuk menghasilkan proses pembelajara yang berkualitas di sekolah, maka dibutuhkan kinerja guru yang tinggi, professional dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap keberlangsungan proses pendidikan di sekolah. Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik Rusyan, dkk. mengemukakan bahwa adanya keberhasilan kinerja guru dapat didukung oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab serta adanya optimalisasi kinerja.⁵

Seorang guru yang memiliki kinerja yang berkualitas dapat dikatakan guru yang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam

¹ Duffy and Roehler, *Improving Classroom Reading Instruction* (New York: Radom Hause, 1989. 80.

² Triatna, Cepi, *Guru Sebagai Mentor* (Bandung: Citra Praya. 2008. 111.

³ H. Susanto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan" *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197-212. (2012). DOI: <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>

⁴ J. Budiawati, Iklim, "Kepuasan, dan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Bpk Penabur." *Jurnal Administrasi Pendidikan*. (2017). 24 (1), 36-46.

⁵ Tabrani Rusyan, dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000). 200.

kelas maupun di luar kelas, selain itu guru mampu dalam mengerjakan berbagai kegiatan lainnya, seperti administrasi sekolah, pembelajaran, bimbingan serta layanan terhadap siswa, maupun mampu melaksanakan suatu penilaian dalam proses pembelajaran.⁶ Selain itu menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Yamin dan Maisah mengemukakan beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu 1) faktor kinerja individual, 2) faktor kinerja kelompok, 3) faktor kinerja organisasi.⁷

Campbell dalam Mahmudi menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor 1) knowledge, yang mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai (knowing what to do), 2) skill, yang mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (the ability to do well), 3) motivasi, merupakan dorongan dan semangat untuk melakukan kerja dan peran (*role perception*).⁸

Maka dapat dikatakan bahwa adanya kinerja yang baik dalam diri guru akan memberikan peranan yang besar pada upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran, sehingga peningkatan kinerja menjadi penting untuk dilakukan sebagai salah satu strategis sekolah, Kinerja guru yang efektif dan efisien dalam sekolah akan menghasilkan siswa yang memiliki prestasi belajar yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan, dengan demikian dalam penelitian ini peneliti ingin mengkaji tentang faktor-faktor kinerja guru yang dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah, dengan demikian diduga faktor-faktor dalam peningkatan kinerja guru memiliki peranan yang besar pada pencapaian kualitas proses pembelajaran di sekolah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan analisis kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang mengkaji obyek, gejala, peristiwa atau data yang dapat diukur secara angka (skala, indeks, rumus dan sebagainya) dan analisisnya menggunakan statistik.⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang berada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Ciputat, Tangerang Selatan. Sampel yang digunakan sebanyak 150 orang guru, sebesar 15 % dari jumlah populasi keseluruhan guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Ciputat, Tangerang Selatan, sesuai pendapat Arikunto menyebutkan sampel penelitian dapat diambil berkisar antara 10% sampai 20 %.¹⁰

Sebelum dilakukan analisis dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu terhadap data penelitian, uji persyaratan analisis pada penelitian menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas. Uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar

⁶ Tabrani Rusyan, dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. 213.

⁷ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP Press. 2010). 77.

⁸ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007). 101.

⁹ J.H. McMillan and Schumacher, S. *Research in Education* (New York: Longman, Inc., 2001). 200.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta. 2008). 130.

dari 0,05 ($p > 0,05$) maka distribusi data dinyatakan normal.¹¹ Uji linieritas jika nilai signifikansi pada lajur deviation from linearity $> 0,05$ maka disimpulkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier,¹² sementara uji homogenitas, merupakan pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih, uji homogenitas yang digunakan adalah Uji Bartlett.

Instrumen penelitian untuk kinerja guru terdiri dari beberapa faktor yang dijelaskan oleh Rusyan, dkk. keberhasilan kinerja guru didukung oleh faktor yaitu 1) motivasi kinerja, 2) etos kinerja, 3) lingkungan kinerja, 4) faktor tugas dan tanggung jawab, 5) optimalisasi kinerja.¹³ Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis korelasi dan regresi untuk mengetahui pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 for windows. Menurut Nugroho, pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis jika hipotesis nol (H_0) yang diusulkan: H_0 diterima jika nilai p value pada kolom sig. $>$ level of significant (α), dan H_0 ditolak jika nilai p value pada kolom sig. $<$ level of significant (α).¹⁴

C. HASIL PENELITIAN ANALISIS KORELASI

Untuk mengetahui besaran hubungan antar variable dapat dilakukan dengan menggunakan analisis korekasi. Adapun hasil penghitungan analisis korelasi seperti pada tabel 1 di bawah ini.

¹¹ Singgih Santoso, *SPSS versi 7.5. Mengolah Data Statistik Secara Profesional* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000). 130.

¹² Triton P.B., *SPSS 13 Terapan: Riset Statistik Parametrik* (Yogyakarta: Andi Offset, (2006)). 187.

¹³ Tabrani Rusyan, dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. 140.

¹⁴ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005). 131.

Tabel 1. Analisis Korelasi Antar Variabel.

Variabel & Faktor		Motivasi kinerja	Etos kinerja	Lingkungan kinerja	Tugas & tanggung Jawab	Optimalisasi Kinerja	Kinerja Guru
Motivasi kinerja	Pearson Correlation	1.000					
	Sig. (2- tailed)						
Etos kinerja	Pearson Correlation	.667**	1.000				
	Sig. (2- tailed)	.000					
Lingkungan kinerja	Pearson Correlation	.935**	.632**	1.000			
	Sig. (2- tailed)	.000	.000				
Tugas & tanggung Jawab	Pearson Correlation	.567**	.609**	.534**	1.000		
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000			
Optimalisasi Kinerja	Pearson Correlation	.674**	.975**	.639**	.619**	1.000	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.607**	.781**	.571**	.546**	.755**	1.000
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari analisis korelasi didapati bahwa hubungan antara faktor dan variabel memiliki nilai korelasi yang cukup dan tinggi, berkisar diantara 0.546 sampai dengan 0.781. Faktor motivasi kinerja memiliki nilai korelasi terhadap kinerja guru sebesar 0.607 sig. $0.000 < 0.01$, faktor etos kinerja memiliki nilai korelasi terhadap kinerja guru sebesar 0.781 sig. $0.000 < 0.01$, faktor lingkungan kinerja memiliki nilai korelasi terhadap kinerja guru sebesar 0.571 sig. $0.000 < 0.01$, factor tugas dan tanggung jawab memiliki nilai korelasi terhadap kinerja guru sebesar 0.546 sig. $0.000 < 0.01$, optimalisasi kinerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.755 sig. $0.000 < 0.01$. Dari data tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan faktor memiliki hubungan atau korelasi yang sederhana dan kuat terhadap kinerja guru.

Analisis Regresi

Untuk mengetahui besaran hubungan faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja terhadap kinerja guru, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis regresi berganda digunakan untuk menunjukkan indeks hubungan antara faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja terhadap kinerja guru. Hubungan antara faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Hubungan regresi berganda Antar variabel.

Variabel	B	Beta (β)	Nilai t	F	R	R ²	Sig
(Constant)	22.282		3.818	48.969	0.794	0.630	.000
Motivasi kinerja	.178	.157	1.046				.000
Etos kinerja	.891	.866	3.786				.000
Lingkungan kinerja	.024	.018	0.125				.000
Tugas & tanggung Jawab	.073	.086	0.293				.000
Optimalisasi Kinerja	.053	.037	0.121				.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari table 2, diketahui bahwa perhitungan regresi berganda faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja terhadap kinerja guru menghasilkan nilai B untuk motivasi kinerja sebesar 0.178, faktor etos kinerja sebesar 0.891, factor lingkungan kinerja sebesar 0.024, factor tugas dan tanggung jawab sebesar 0.073 dan factor optimalisasi kinerja sebesar 0.053, serta nilai konstanta sebesar 22.282. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan regresi berganda $\hat{Y}=22.282+0.178X_1 +0.891X_2 +0.024X_3 +0.073X_4 +0.053X_5$. Kekuatan korelasi multivariat antara faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi $R= 0.794$. Temuan ini membuktikan bahwa faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru, dengan nilai $F= 48,969$, $sig=0.000$, ($p<0.005$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Koefisien determinasi antara faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja terhadap kinerja guru adalah sebesar $R^2 = 0.630$. Hal ini menunjukkan bahwa 63.0% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja, melalui persamaan regresi $\hat{Y}=22.282+0.178X_1 +0.891X_2 +0.024X_3 +0.073X_4 +0.053X_5$. Dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dikembangkan dan ditingkatkan dengan adanya perhatian dan penanganan terhadap faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Perbaikan kualitas proses pembelajaran bergantung dari kualitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mengelola kelas dengan baik pula, hal ini akan terjadi apabila faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja ada dalam diri guru sebagai seorang tenaga pendidik, proses pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila seorang guru memiliki motivasi, etos kinerja yang baik yang diikuti dengan adanya lingkungan yang baik serta berdedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik serta mampu dalam mengoptimalkan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan kinerja guru di sekolah dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja, semakin tinggi faktor motivasi kinerja, etos kinerja,

lingkungan kinerja, faktor tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan, sehingga proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.

Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk mencari faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru, dalam penelitian menggunakan analisis korelasi dan regresi stepwise, untuk melaksanakan analisis regresi multivariate dengan menggunakan metode stepwise, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi seperti tabel 3.

Tabel 3. Analisis Korelasi antar dimensi variable

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.607	6.963
2	.790 ^b	.623	.618	6.865

a. Predictors: (Constant), Etos kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos kinerja, Motivasi kinerja

Dari table 3 didapati bahwa nilai korelasi pada faktor etos kinerja sebesar 0.781, dengan nilai korelasi penentuan sebesar 0.610 hal ini berarti bahwa sekitar 61.0% kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor etos kinerja, setelah ditambahkan oleh faktor motivasi kinerja didapati nilai korelasi sebesar 0.790 dengan nilai korelasi penentuan sebesar 0.623 yang berarti bahwa 62.3% dari faktor etos kinerja dan motivasi kinerja mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan sisanya akan dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selanjutnya untuk mengetahui faktor dominan terhadap kinerja guru dianalisis dengan menggunakan analisis regresi stepwise. Analisis regresi stepwise terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Analisis Regresi Stepwise terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.452	4.266		6.435	.000
Etos kinerja	.803	.053	.781	15.211	.000
2 (Constant)	22.048	4.822		4.572	.000
Etos kinerja	.697	.070	.677	9.971	.000
Motivasi kinerja	.176	.077	.156	2.291	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari table 4 diatas terlihat bahwa perhitungan regresi multivariate dengan menggunakan metode stepwise pada model pertama arah regresi X1 sebesar 0.803 untuk faktor etos kinerja dengan nilai konstanta sebesar 27.452, pada model kedua arah regresi X1 sebesar 0.697 untuk faktor etos kinerja, X2 sebesar 0.176 untuk faktor motivasi kinerja dengan nilai konstanta sebesar 22.048. Bentuk akhir regresi multivariate kinerja guru tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 22.048 + 0.697X_1 + 0.176X_2$. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa perbaikan dan peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor etos kinerja dan motivasi kinerja. Sebelum digunakan untuk keperluan ramalan, persamaan regresi ini

harus dilakukan uji kepentingan regresi. Untuk mengetahui derajat kepentingan persamaan regresi berganda, dilakukan uji F dan hasilnya disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Analisis Varian Regresi Linear Berganda $\hat{Y} = 22.048 + 0.697X_1 + 0.176X_2$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11216.185	1	11216.185	231.370	.000 ^a
Residual	7174.649	148	48.477		
Total	18390.833	149			
2 Regression	11463.585	2	5731.792	121.632	.000 ^b
Residual	6927.248	147	47.124		
Total	18390.833	149			

- a. Predictors: (Constant), Etos kinerja
- b. Predictors: (Constant), Etos kinerja, Motivasi kinerja
- c. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan analisis varian regresi berganda pada tabel 5 di atas diketahui pada model pertama dengan faktor etos kinerja harga Fhitung sebesar 231.370 dengan nilai sig = 0.000, pada model kedua dengan faktor etos kinerja dan faktor motivasi kinerja harga Fhitung sebesar 121.632 dengan nilai sig = 0.000, maka dapat disimpulkan regresi berganda $\hat{Y} = 22.048 + 0.697X_1 + 0.176X_2$, sangat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa faktor dominan dan signifikan yang mempengaruhi kinerja guru adalah dari faktor etos kinerja dan motivasi kinerja.

D. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian didapati bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya factor pendukung seperti motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja yang dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif serta memiliki hubungan yang sederhana dan tinggi. Seorang guru membutuhkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, kinerja yang tinggi akan menghasilkan pengelolaan proses pembelajaran yang berkualitas. Dengan demikian untuk menghasilkan kinerja yang baik guru, membutuhkan perbaikan dan peningkatan mutu factor pendukung kinerja seperti motivasi, etos, lingkungan kinerja, tugas dan tanggung jawab serta adanya upaya optimisasi yang nyata terhadap kinerja, yang dapat dilaksanakan dengan kepemimpinan kepala sekolah.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya

Selain itu dalam penelitian ini pula didapati bahwa faktor motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa perbaikan dan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya upaya peningkatan motivasi kinerja, etos kinerja, lingkungan kinerja, tugas

dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja di sekolah. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi menunjukkan memiliki motivasi kinerja, etos kinerja, mampu menciptakan lingkungan kinerja, menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta memiliki kemampuan dalam optimalisasi kinerja mereka.

Usman menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Guru yang memiliki motivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.¹⁵ Menurut Wursanto dalam teori pengharapan motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan, yaitu upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa, serta suasana kerja yang menarik, Jabatan yang menarik.¹⁶ Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.¹⁷

Peningkatan kinerja guru berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa factor etos kinerja dan motivasi kinerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru, motivasi dan etos kinerja menjadi factor penting yang harus diperhatikan apabila menginginkan adanya perubahan yang positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini berbeda dengan Gibson, yang menyebutkan variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu.¹⁸ Selain itu David C. McClelland dalam Mangkunegara berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja.¹⁹

Seorang tenaga pendidik yang memiliki kinerja yang baik, adalah tenaga pendidik yang memiliki kompetensi kinerja yang tinggi, Rivai dan Sudjana, mensyaratkan 10 dasar kompetensi kinerja guru, yaitu: menguasai bahan yang akan diajarkan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber pelajaran, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.²⁰

E. KESIMPULAN

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar, faktor-faktor tersebut meliputi Pendidikan dan latihan, motivasi internal, kesempatan

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). 121.

¹⁶ Ig. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1* (Yogyakarta: Kanisius, 2006). 144.

¹⁷ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta: BPF, 1999). I, 155.

¹⁸ Gibson, dkk., *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa Djarkasih (Jakarta Erlangga. (1987). V, 188.

¹⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004). 144.

²⁰ Ahmad Rivai & Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004). 122.

kerja, kemampuan manajerial pimpinan, serta berbagai factor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Kinerja guru sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Dengan adanya kinerja yang baik seorang guru akan memberikan kualitas pelayanan pendidikan yang akan menghasilkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Untuk menghasilkan kinerja guru yang tinggi dibutuhkan penanganan yang baik terhadap berbagai faktor pendukung kinerja, seperti motivasi, etos kinerja, lingkungan kinerja, tugas dan tanggung jawab, serta optimalisasi kinerja, yang merupakan sebagian factor pendukung terhadap pencapaian kinerja guru yang baik di sekolah. Sehingga untuk menghasilkan kinerja tenaga pendidik yang baik di sekolah, seorang pimpinan atau kepala sekolah harus mengetahui berbagai factor kinerja, sehingga akan mampu mengambil kebijakan dan langkah-langkah strategi dalam mengatasi dan meningkatkan kualitas faktor pendukung kinerja guru, dengan harapan akan tercapainya proses pembelajaran yang berkualitas, yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia sekolah, prestasi belajar siswa dan pencapaian tujuan pendidikan secara umum di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.
- Budiawati, J. "Iklim, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Bpk Penabur." *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 24 (1), 2017.
- Duffy and Roehler. *Improving Classroom Reading Instruction*. New York: Radom Hause, 1989.
- Gibson, dkk. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Jakarta Erlangga. 1987.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- McMillan, J.H. and Schumacher, S.. *Research in Education*. New York: Longman, Inc. 2001.
- Nugroho, Bhuono Agung. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF, 1999.
- Rivai, Ahmad & Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004.
- Rusyan, Tabrani, dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000.
- Santoso, Singgih. *SPSS Versi 7.5. Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2000.
- Susanto, H. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), (2012) DOI: <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Triatna, Cepi. *Guru Sebagai Mentor*, Bandung Citra Praya, 2008.

Abd. Aziz. Hsb.

Triton P.B.. *SPSS 13 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi Offset, 2006.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Wursanto, Ig.. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius, 2006.

Yamin, Martinis & Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP Press. 2010.