Majalah Ilmiah

SJAKHYAKIRTI

Jembatan Informasi Ilmiah

SJAKHYAKIRTI	VOLUME 5	NOMOR 1	HALAMAN 1125 - 1221	JANUARI - JUNI 2009	ISSN 1693 - 1734

Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Palembang

Agustina Hanafi*

ABSTRACT

The objective of this research is to find out the influence of motivation, commitment, and competence toward the performance of high school economics teachers in Palembang. The writer used the descriptive quantitative method with linear regression analysis model and analysis technique used was a likert scale.

The Population were high school economics teachers both public and private teachers in Palembang. The samples (160 teachers and 93 schools) were taken by using proportional stratified random sampling technique in which the writer selected the economics teachers of senior high school based on school level of accreditations. To get the data, the writer used quesionnaire as an instrument.

Based on linier regression analysis, the result of this research showed that the partial coeficient of motivation (X_1) on the performance of teachers (Y) was 0,701. Commitment (X_2) on the performance of teachers (Y) was 0,818, and competence (X_3) on the performance of teachers (Y) was 0,810. These results described that motivation, commitment and competence variables had influenced perfomances of the teachers. In addition, the results of simultaneous linear regression analysis coefficient value amount to 0,911, has showed that the three independent variables has a very strong positive influence, on the dependent variables. Correlation of motivation variable toward the performance of teachers showed a strong positive influence, while the commitment variable and competence variable had a very strong positive influence.

Based on the concluded that all variable had significance value 0,000 < 0,05, it could be concluded that all variables partially or simultaneously had influenced the significance toward the performance of the teachers.

The contribution of the independent variables, dominantly influenced the performance of the teachers where the commitnent was 66,91%. The result of classical assumption showed that the regression analysis arranged did not meet the multicollinearity and heteroscedasticity. This means that if the data were added, the bigger mistakes (residual) would not exist.

Keyword : motivation,commitment, competence, teacher performance

---

*Dosen Fakultas Ekonomi UNSRI, Palembang

1. Pendahuluan

Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan. Di dalam Undang-undang tersbut menyatakan guru sebagai agen pembelajaran, karena itu dipandang perlu adanya peningkatan kualitas guru, agar menjadi guru yang profesional.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan suatu organisasi yang mewadahi aspirasi guru, dengan tujuan ialah; Pertama, untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional; Kedua, untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; Ketiga, untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya; Keempat, untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; Kelima, saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama; Keenam, mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform)*, khususnya *focus classroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Pada dasarnya setiap sekolah menghendaki adanya guru yang berkualitas baik kualitas motivasi, komitmen dan kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya apa yang diharapkan dapat tidak tercapai karena adanya masalah-masalah tertentu sehingga tergambar motivasi guru dalam melaksanakan tugas rendah. Hal ini disebabkan faktor penghasilan atau gaji dan tunjangan yang diterima tidak tepat waktu, adanya perlakuan terhadap guru yang kurang baik, sehingga guru merasa terancam secara hukum dalam melaksanakan tugasnya. Dalam mengikuti atau menghadiri pertemuan ilmiah masih sangat kurang. Terutama kehadiran pertemuan internal di MGMP. Hal ini berdampak guru kurang mengikuti perkembangan yang berkaitan dengan inovasi pembelajaran. Demikian juga kemampuan guru membimbing siswa mengikuti lomba ekonomi baik berupa cerdas cemat, olimpiade ataupun karya tulis sangat minim.

Berkaitan dengan kinerja guru, untuk mengukur kinerja guru saat ini adalah hasil ujian nasional, karena hasil ujian nasional dapat menggambarkan bagaimana seorang guru mampu mengantarkan siswanya ke jenjang yang lebih tinggi melalui ujian nasioanl. Palembang merupakan ibukota Provinsi Sumatera Selatan, dalam dunia pendidikan, Palembang menjadi barometer dunia pendidikan di Sumatera Selatan. Ternyata hasil ujian nasional pada tahun 2009 Palembang berada diperingkat 4 dari 14 kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Nilai rerata ujian nasional mata pelajaran Ekonomi berada di bawah Kabupaten Ogan Iir, OKI, dan Prabumulih. Hal itu merupakan gambaran yang kurang baik bagi Palembang.

2. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi

Hasibuan (2003:107) menyatakan teori kebutuhan menurut Maslow beranggapan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang dipuaskan mulai dari tingkat bawah sampai yang paling tinggi yaitu; (1) Kebutuhan fisiologis dasar, (2) Keselamatan dan keamanan, (3) Sosial dan kasih sayang, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi diri.

Masih menurut Hasibuan menyatakan bahwa Teori "ERG" Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
3. Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Lebih lanjut Hasibuan (2003:109), menyatakan Teori Frederich Herzberg bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

Maintenance Factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya.

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan.

Motivation Factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada teori Frederich Herzberg hal ini peneliti melihat adanya dua demensi yang saling berkaitan dan melengkapi yaitu *Maintenance Factors* yang sering disebut juga *faktor intrinsik.* Faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja. *Motivation Factors* adalah faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan.

2. Komitmen

Truckenbrodt (2000:235), menjelaskan ”Kuat lemahnya komitmen organisasi karyawan bisa dilihat dari kinerja organisasi keseluruhan, rendahnya tingkat *turnover* (keluar masuknya) karyawan dari perusahaan dan tinggi rendahnya absensi karyawan.”

Selanjtunya Truckenbrodt (2000:235), mengemukakan bahwa

”komitmen organisasi adalah identifikasi dari kekuatan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai organisasi yang dipertahankan karyawan dan semakin kuat keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi”.

Menurut Dessler (1997:33) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak 3 faktor, yaitu; “(1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi.”

Menurut Luthans (2006:249-250) menjelaskan teori komitmen yang diajukan oleh Meyer dan Allen adalah sebagai berikut. Komitmen bersifat multidimensi, sehingga perkembangan teori ini menunjukkan perkembangan dukungan untuk 3 dimensi yaitu

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi;
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit

3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Bertitik tolak dari beberapa teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa variabel komitmen menggunakan teori dari pendapat Luthans (2006:249-250) dimana komitmen ada bersifat multidimensi yang teridiri atas 3 dimensi yaitu (1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; (2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit; (3) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Alasan penggunaan atau penetapan variabel komitmen dengan dimensi afektif, kelanjutan dan normatif karena ketiga dimensi tersebut saling melengkapi. Sebagai contoh bila karyawan/guru memiliki ikatan emosional yang kuat maka karyawan/guru akan berfikir panjang untuk keluar dari tempat dia bekerja serta karyawan/guru akan loyal terhadap pimpinan dan tempat dia bekerja.

3. Kompetensi

Kompetensi menurut Moqvist (2003:110) mengemukakan bahwa "*competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.*"

Sementara itu, dari *Trainning Agency* sebagaimana disampaikan Holmes (1992:25) menyebutkan bahwa : *"A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate."*

Mulyasa (2004:37-38) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku–perilaku *kognitif, afektif* dan *psikomotorik* dengan sebaik–baiknya. Pendidikan berbasis kompetensi, menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan pada suatu jenjang pendidikan tertentu, agar mampu berkompetensi sampai dengan tingkat global.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Yang dimaksud kompetensi guru disini adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dari penjelasan Undang-Undang ini bahwa seorang guru yang

layak menjalankan profesinya bila guru tersebut telah menjalani pendidikan profesi. Setelah menjalani pendidikan profesi, baru guru itu memiliki kompetensi.

Dari berbagai teori yang telah dikemukakan, peneliti menggunakan variabel kompetensi yang telah dikemukan oleh Departemen Pendidikan Nasional. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Peneliti menggunakan dimensi kompetensi ini disebabkan kompetensi ini telah baku digunakan oleh Kementrian Pendidikan Nasional dalam memberikan penilaian kompetensi guru saat ini, sehingga kompetensi yang diharapkan dapat terlihat dalam kondisi yang sebenarnya.

4. Kinerja Guru

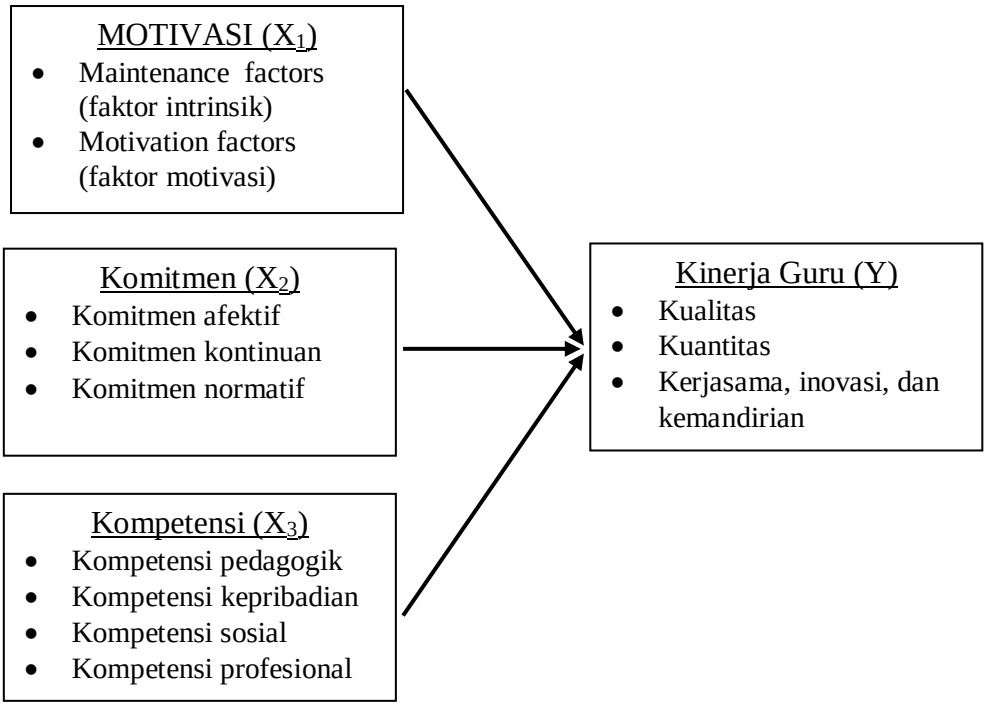
Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2001:67) adalah: ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”

Hasibuan (2003:67) mengemukakan bahwa “aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja, yaitu: (1). Kesetiaan, (2). Hasil kerja, (3). Kejujuran, (4). Kedisiplinan, (5). Kreativitas, (6). Kerjasama, (7). Kepemimpinan, (8). Kepribadian, (9). Prakarsa, (10). Kecakapan, (11) tanggung jawab.”

Menurut Moorhead (2006:116) dimensi dalam pengukuran *performance* kerja (kinerja) adalah “1) *Quality*, 2) *Quantity*,3) *Teamwork*, 4) *Innovation*, dan 5) *Independence*. Moorhead mengemukakan bahwa dalam hal pengukuran kinerja selain aspek kualitas *(quality)* dan kuantitas *(quantity)* dari produk yang dihasilkan tetapi juga ditinjau dari aspek kerjasama *(teamwork)*, inovasi *(Innovation)* dan kemandirian (*independence*) pegawai terhadap penyelesaian hasil akhir.”

Pengukuran konsep kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada pendapat Moorhead, dimana terdapat 5 (lima) dimensi yaitu; dimensi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), dan dimensi kerjasama (*teamwork*), inovasi (*innovation*) dan kemandirian (*independence*). Hal ini disebabkan sesuai dengan kondisi saat ini, bahwa profil seorang guru dibutuhkan guru yang mampu bekerja sama, melakukan inovatif, dan kemandirian.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait pada masalah utama yang akan diteliti. Masalah yang akan diteliti yaitu hubungan antara motivasi dengan kinerja guru. Pada variabel motivasi diduga ada hubungan antara motivasi dengan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru semakin baik kinerja guru.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian secara teoretis. Jawaban sementara itu disebut juga dugaan sementara si peneliti. Dugaan sementara dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Bentuk pernyataan itu antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi, Komitmen dan Kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang.

   $H_{o(p)}$: Motivasi, Komitmen, dan Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang

   $H_{1(p)}$: Motivasi, Komitmen, dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang

   $H_{o(s)}$: Motivasi, Komitmen, dan Kompetensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang

$H_{1(s)}$: Motivasi, Komitmen, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang

2. Kompetensi sangat dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang

H_o : Kompetensi tidak dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang

H_1 : Kompetensi sangat dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di Palembang.

3. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah guru ekonomi yang mengajar di SMA Negeri dan Swasta di Palembang. SMA yang dimaksud adalah SMA yang berada di bawah binaan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil survey. Guru mengisi dan menjawab kuisioner yang telah disiapkan. Kuisioner berisi pernyataan tentang motivasi, komitmen dan kompetensi, sedangkan kinerja guru diisi oleh kepala sekolah dengan memberikan penilaian kinerja terhadap responden. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari lingkungan Departemen Pendidikan Nasional ataupun Dinas Pendidikan tentang Nilai Ujian Nasional, serta Badan Akreditasi Provinsi Sumatera Selatan tentang Jumlah Sekolah dan Guru di Palembang.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari jawaban setiap daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai motivasi, komitmen, kompetensi dan kinerja guru ekonomi SMA di Palembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan instrumen berupa kuesioner.

Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan diajukan kepada guru tentang motivasi, komitmen, dan kompetensi, sedangkan kepala sekolah mengisi instrumen tentang kinerja guru ekonomi sebagai responden.

Teknik skala pengukuran dengan menggunakan skala Likert 1-5 (Sekaran, 2006), dimana guru sebagai responden diminta untuk menyatakan derajat kesetujuan dimulai dari jawaban sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju terhadap sejumlah item pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, komitmen, kompetensi dan kinerja guru ekonomi SMA di Palembang dengan kriteria sebagai berikut; Sangat Tidak Setuju (STS)

diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Ragu-ragu (R) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4 dan Sangat setuju (SS) dengan skor 5.

Dimensi variabel motivasi terdiri dua yaitu dimensi maintenance factors dan motivation factors. Maintenance factors terdiri dari 6 item pertanyaan, dan motivation faktors terdiri dari 12 item pertanyaan. Variabel Komitmen terdiri 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif, masing-masing diuji dengan 5 item. Variabel kompetensi terdiri 4 dimensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik terdiri dari 20 item pertanyaan, kompetensi kepribadian terdiri dari 9 item, kompetensi sosial terdiri dari 5 item, dan kompetensi profesional terdiri dari 11 item pertanyaan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah guru ekonomi SMA di Palembang. Berdasarkan data Badan Akreditasi Provinsi Sumatera Selatan, terdapat 122 SMA yang terdiri dari 22 SMA Negeri dan 100 SMA Swasta, dengan jumlah 267 orang guru yang mengajar mata pelajaran ekonomi.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling,* yaitu dengan memilih guru ekonomi SMA berdasarkan stratifikasi pada SMA yang memiliki penilaian akreditasi A, B, dan C serta dalam proses akreditasi, baik di SMA Negeri maupun SMA Swasta. Pengambilan sampel ini dengan menggunakan rumus Slovin.

Tabel 1 Jumlah Populasi dan Sampel SMA dan Guru Ekonomi di Kota Palembang

KATEGORI	JUMLAH POPULASI		JUMLAH SAMPEL	
	SMA	GURU	SMA	GURU
AKREDITASI A	26	87	20	52
AKREDITASI B	47	115	36	69
AKREDITASI C	19	31	14	19
DALAM PROSES	30	34	23	20
Jumlah	**122**	**267**	**93**	**160**

Sumber: Jumlah Populasi SMA dan Guru Ekonomi dari Diknaspora Kota Palembang

Metode Analisis Data

Uji Validitas Instrumen

Item-item pertanyaan yang akan digunakan sebelumnya terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas. Tujuannya adalah agar data yang diambil benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam metode validitas dan reliabilitas, acuan untuk mengambil

keputusan valid atau tidaknya suatu item dapat dilakukan dengan melihat nilai seluruh item alpha. Bila nilai alpha seluruh bertanda positif maka item tersebut dianggap valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows.*

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Teknik ini mensyaratkan data yang digunakan minimal skala datanya interval, sedangkan hasil dari kuesioner diperoleh data dalam skala ordinal, yaitu skala sikap dengan 5 kategori. Teknik konversi skala dari ordinal ke interval dilakukan dengan *Metode Sussesive Interval* (MSI). Proses perhitungan ini dilakukan dengan bantuan paket program *Microsoft Office Excel*.

Uji pengaruh motivasi, komitmen, dan komptensi terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Palembang menggunakan Persamaan Regresi berganda. Persamaan regresi berganda menggambarkan hubungan antara variabel bebas (*independence*) terhadap variabel terikat (*dependence*).

Model umum persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y adalah variabel Kinerja Guru

X_1 adalah variabel Motivasi

X_2 adalah variabel Komitmen

X_3 adalah variabel Kompetensi

β_0 adalah koefesien regresi untuk intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$,adalah koefesien regresi masing-masing variabel bebas

e adalah *gallat* atau *error*

Setelah koefesien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefesien-koefesien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian ini, yaitu:

1. Pengujian secara keseluruhan (*simultan*) dengan uj-F untuk menguji hipotesis ke-1.
   a. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

      H_0: $\beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \cdots = \beta_k = 0$. Artinya, semua peubah bebas tidak berpengaruh terhadap peubah terikat.

H_1: Sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta_i \neq 0$. Artinya, ada peubah bebas yang berpengaruh terhadap peubah terikat.

b. Statistik uji yang akan digunakan adalah Uji-F melalui daftar ANOVA yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 15.

c. Kriteria ujinya adalah tolak H_0, jika *p-value* (Sig.) < α, Jika H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Pengujian secara individual (*parsial*) digunakan untuk menguji hipotesis ke-1;

a. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

H_0: $\beta_i \leq 0$. Artinya, tidak ada pengaruh variabel ke-i terhadap variabel terikat.

H_1: $\beta_i > 0$. Artinya, ada pengaruh positif variabel ke-i terhadap variabel terikat.

b. Statistik uji yang akan digunakan adalah **Uji-t** dengan bantuan SPSS versi 15.

c. Kriteria ujinya adalah tolak H_0, jika *p-value* (Sig.) < α. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel ke-i terhadap variabel terikat.

Selain nilai-nilai koefesien regresi, hasil dari analisis regresi juga menghasilkan nilai-nilai korelasi berganda dan nilai koefesien determinasi (R^2). Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model terhadap variasi data yang ada atau besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik *uji Kolmogorov Smirnov*. Pengujian dilakukan pada masing-masing variabel dengan asumsi datanya berdistribusi normal. Hipotesis yang akan dilakukan pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistik *uji Kolmogorov Smirnov* (K-S) dihitung dengan bantuan paket program *SPSS for Windows*. Kriteria uji normalitas adalah diterima H_0, jika nilai K-S jika *p-value* lebih besar dari α.

Setelah koefiesien regresi diperoleh perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Situmorang (2008:64), bahwa "uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinieritas dan (2) Tolerance > dari 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas."

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Korelasi *Rank Sperman* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Menurut Situmorang (2008:63), Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Instrumen adalah alat ukur yang digunakan peniliti apakah alat tersebut dapat sebagai alat ukur yang sah (valid) atau tidak, maka alat ukur, berupa kuisioner diuji validitasnya. Setiap variabel dirinci menjadi beberapa dimensi yang dituangkan menjadi beberapa indikator. Dari indikator disusunlah seperangkat butir soal berupa item test. Seperangkat item inilah yang diberikan kepada responden.

Hasil Uji Validitas instrumen

Data hasil kuisioner diolah dengan menggunakan SPSS versi 15, karena data responden lebih dari 30 responden, maka peneliti menggunakan rank Kendall's Tau_b. Hasil uji validitas tersebut dilihat *p-value*, bila ternyata hasilnya kurang dari 0,05 maka item pertanyaan tersebut valid.

Variabel motivasi dari hasil uji validitas instrumen menunjukkan dari 18 item pertanyaan, semua item dinyatakan valid, artinya item tersebut sah dijadikan alat ukur kusioner ini. Variabel komitmen yang terdiri dari 15 item pertanyaan menunjukkan semua item dinyatakan valid, artinya pertanyaan yang disusun sah dijadikan alat ukur pada kuisioner ini. Pada variabel kompetensi terdapat 1 item yang tidak valid yaitu pada item nomor 44, sehingga pertanyaan tersebut dibuang. Setelah dilakukan uji validitas kembali semua item dinyatakan valid, artinya item yang sah dijadikan alat ukur kuisioner ini. Demikian juga pada variabel kinerja guru ternyata setelah dilakukan uji validitas ternyata

terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid maka perlu dilakukan uji validitas kembali, setelah dilakukan uji validitas dengan membuang item nomor 17 yang tidak valid, hasilnya semua item yang ada valid, artinya item yang ada sah dijadikan alat ukur kuisioner ini.

Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas, kemudian item pertanyaan perlu diuji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
1	X_1	0,720	reliabel
2	X_2	0,703	reliabel
3	X_3	0,944	reliabel
4	Y	0,848	reliabel

Hasil Uji Normalitas Data

Salah satu asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis regresi adalah bentuk data mengikuti distribusi normal. Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan *uji Kolmogorov Smirnov* dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistik *uji Kolmogorov Smirnov* dihitung dengan bantuan paket program SPSS versi 15 dan diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Motivasi	Komitmen	Kompetensi	Kinerja Guru
N (Jumlah Sampel)	160	160	160	160
Rata-rata	78.9000	62.3438	187.6500	76.4938
Simpangan baku	4.58354	3.91907	1241180	4.42548
Kolmogorov-Smirnov Z	1.490	0.985	1.194	1.551
Signifikasi	0.024	0.286	0.113	0.016

Berdasarkan hasil pengujian seperti pada tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel motivasi sebesar 1,490 dengan *p-value* sebesar 0,024. Karena *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak, artinya data berdistribusi tidak normal.
2. Nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel komitmen sebesar 0,985 dengan *p-value* sebesar 0,286. Karena *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya data berdsitribusi normal.

3. Nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel kompetensi sebesar 1,194 dengan *p-value* sebesar 0,113. Karena *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal.
4. Nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel kinerja guru sebesar 1.561 dengan *p-value* sebesar 0,016. Karena *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi tidak normal.

Analisis Deskriptif Variabel

Pada analisis deskriptif, peneliti memberi skor setiap hasil jawaban responden. Skor Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Ragu-ragu diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Hasil total seluruh responden dijumlahkan dibagi dengan skor maksimal dikalikan dengan 100 persen. Menurut Riduan (2010:22) bahwa "Hasil persentase diinteprestasikan dengan kriteria sebagai berikut; Sangat Jelek total skor 0% - 20%, Jelek total skor 21% - 40%, Sedang total skor 41% - 60%, baik total skor 61% - 80% dan Sangat Baik total skor 81% - 100%."

Berikut ini hasil analisis deskriptif variabel motivasi, komitmen, kompetensi dan kinerja guru berdasarkan skor rerata setiap dimensi masing-masing varibel.

Tabel 4 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X_1)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Persen-tase (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Maintenance factors	0	26	51	463	420	86,60
2	Motivation factors	2	17	103	868	930	88,20
Jumlah		2	43	154	1331	1350	87.40

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 87,40% pada variabel motivasi, hal ini berarti motivasi guru SMA di Palembang sangat baik.

Tabel 5 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden pada Variabel Komitmen (X_2)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Persentase (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Komitmen afektif	0	2	23	392	383	88,90
2	Komitmen kontinuen	0	29	201	491	79	75.50
3.	Komitmen normatif	0	2	47	501	250	84.98
Jumlah		0	33	271	1384	712	83.13

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 83,13% pada variabel komitmen, hal ini berarti komitmen guru SMA di Palembang sangat baik.

Tabel 6 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X_3)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Persentase (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	**Kompetensi pedagogik**	0	77	303	1354	1466	86,31
2	**Kompetensi kepribadian**	0	0	0	521	919	92.76
3	**Kompetensi sosial**	0	0	23	353	424	90.03
4	**Kompetensi profesional**	0	0	91	724	785	88,68
Jumlah		0	77	417	2952	3594	89,44

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 89,44% pada variabel kompetensi, hal ini berarti kompetensi guru SMA di Palembang sangat baik.

Tabel 7 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Persentase (%)
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
1	**Kualitas**	0	0	0	507	773	92,08
2	**Kuantitas**	0	0	0	344	296	89.25
3	**Kerjasama, inovasi, dan kemandirian**	0	0	0	383	417	90,43
Jumlah		0	0	0	1234	1486	90.58

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Hasil skor rerata sebesar 90,58% pada variabel kinerja guru, hal ini berarti kinerja guru SMA di Palembang sangat baik.

Berdasarkan akreditasi sekolah menunjukkan bahwa sekolah yang berakreditasi memili skor yang paling tinggi dibandingkan level akreditasi lainnya. Hasil olah data microsoft exel dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Deskriptif Variabel Berdasarkan Akreditasi Sekolah

No.	Akreditasi	Motivasi	Komitmen	Kompetensi	Kinerja Guru
1	A	92,18	86,49	89,32	93,78
2	B	87,15	83,03	85,29	90,11
3	C	82,75	79,44	81,57	85,76
4	Dalam Proses	82,39	78,20	78,43	83,76

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data variabel motivasi terhadap kinerja guru dengan SPSS versi 15 diperoleh hasil seperti pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Pengaruh Variabel Motivasi, Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru

No.	Parameter	Motivasi	Komitmen	Kompetensi
1.	Jumlah Sampel	160	160	160
2.	Koefisien	0,701	0,818	0,810
3	Signifikan	0,000	0,000	0,000

Berdasarkan tebel 9 nilai koefisien pada variabel bebas menunjukkan nilai positif, artinya terjadinya pengaruh positif antara variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Karena adanya pengaruh positif pada ketiga variabel tersebut maka dengan sendirinya adanya hubungan atau korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai korelasi motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,701, artinya adanya korelasi kuat motivasi terhadap kinerja guru.Demikian juga nilai korelasi komitmen terhadap kinerja guru sebesar 0,818, dan nilai korelasi kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,810, krdua variabel bebas tersebut berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian ketiga variabel diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < dari 0,05, maka tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa memang ada hubungan yang signifikan hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru, komitmen terhadap kinerja guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Untuk menentukan variabel bebas mana yang berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja guru. Berikut ini deskriptif kontribusi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang terlihat pada tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10 Kontribusi Variabel Bebas yang Berpengaruh terhadap Variabel Terikat

variabel	r	r^2	Kontribusi
Motivasi	0,701	0.491401	49,14%
Komitmen	0,818	0.669124	66,91%
Kompetensi	0,810	0.6561	65,61%

Kesimpulan dari hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki kontribusi sebesar 66,91% terhadap kinerja guru, kompetensi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 65,61%, sedangkan motivasi berkontribusi sebesar 49,14% terhadap kinerja guru. Dari gambaran itu sudah jelas bahwa variabel komitmen pengaruh yang sangat dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga H_0 diterima, artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Nilai rangkuman model regresi yang terbentuk dari model regresi di atas terlihat seperti pada tabel 11.

Tabel 11 Nilai-nilai Regresi Model Summary

r	R^2	R^2 (*adjusted*)
0.911(a)	**0.829**	**0.826**

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa hasil perhitungan menentukan nilai koefisien regresi ganda (r) antara variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,911. Menurut Sugiyono (2000:175), nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi, komitmen dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru. Hubungan antara variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi adalah hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Nilai **R-square** sebesar 0,829 menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, dan kompetensi, berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 82,90% sedangkan 17,10% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Analisis Asumsi Klasik

Setelah memperoleh nilai koefisien regresi baik secara parsial maupun secara simultan, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil Pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 15 dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	0.573	1.746
	KOMITMEN	0.535	1.868
	KOMPETENSI	0.497	2.013

Dari tabel 12 di atas, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel dan nilai *tolerance*. Hasil tersebut terurai sebagai berikut:

(1) Nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 1,746, komitmen sebesar 1,868, dan kompetensi sebesar 2,013. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih kecil dari 5;

(2) Nilai tolerance pada variabel motivasi sebesar 0,573, komitmen sebesar 0,535, dan kompetensi sebesar 0,497. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,1.

Kedua syarat uji multikolinearitas terpenuhi, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan terhadap multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari hasil olah data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	r	signifikasi
Motivasi	0,029	0,717
Komitmen	-0,38	0,637
Kompetensi	0,047	0,556

Dari tabel 13 menunjukkan bahwa tingkat sig > 0,05, maka variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Hasil Analisis Regresi Linier secara Simultan

Uji-F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Dengan uji-F dapat diketahui apakah model regresi yang diajukan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Tahap-tahap untuk melakukan uji-F adalah menguji rumusan hipotesis.

(1) Pengujian secara simultan dengan hipotesis

H_0 : $\beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. Artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta_0 \neq 0$. Artinya ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

(2) Uji-F menggunakan SPSS versi 15 dengan membuat daftar ANOVA

(3) Kriteria uji-F memenuhi syarat hipotesis sebagai berikut

H_0 : Tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat

H_1 : Ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat

Hasil uji-F dengan menggunakan SPSS versi 15 dengan membuat daftar ANOVA dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini.

Tabel 14 Hasil Uji-F

Model	F	Sig
Regresi	**252,619**	**0.000**

Berdasarkan tabel 14 tingkat signifikansi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan pada variabel bebas; motivasi, komitmen, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasil Analisis Regresi Linier secara Parsial

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat. Hipoteis yang perlu diuji adalah:

H_0: tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1:ada pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat

Adapun pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini.

Tabel 15 Nilai Koefisien Regresi

Parameter	t	sig	Korelasi
Konstanta	2,251	0,026	
Motivasi	4,668	0,000	0,701
Komitmen	9,841	0,000	0,818
Kompetensi	8,483	0,000	0,810

Berdasarkan tabel 35 tingkat signifikansi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan pada variabel bebas; motivasi, komitmen, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat terurai berikut ini.

Hasil uji hipotesis variabel motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikasi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, artinya ada pengaruh signikasi antara variabel motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis variabel komitmen terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikasi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, artinya ada pengaruh signikasi antara variabel komitmen terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis variabel kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikasi hitung sebesar 0,000 < dari 0,05, artinya ada pengaruh signikasi antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru.

Rekapitulasi Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil uji hipotesis secara statistik, peneliti menemukan beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, sementara ada beberapa hal lain yang juga yang patut dipertahankan. Temuan itu antara lain dapat diuraikan sebagai berikut.

Temuan hasil kajian hipotesis Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Secara umum dari hasil analisis deskriptif distribusi frekwensi jawaban responden menunjukkan pada sekolah berakreditasi A memiliki skor di atas rerata. Jumlah guru yang mengajar di sekolah berakreditasi A berkisar 32,5%. Ini berarti motivasi guru tersebut lebih unggul, menunjukkan bahwa penghasilan atau gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan bagi guru dan keluarganya, 67,5% belum memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Selain gaji, guru juga membutuhkan jaminan sosial dan kesejahteraan yang layak untuk diri sendiri dan keluarganya. Pada kenyataannya, guru yang mendapat jaminan sosial dan kesejahteraan yang layak pada sekolah yang berakreditasi A, sementara pada level lain belum memenuhi standar kelayakan.

Yang menarik pada motivasi guru yang mengajar pada sekolah berakreditasi C dan yang sedang dalam proses akreditasi memiliki rerata skor yang hampir sama yaitu 82,75% dan 82,39%. Artinya motivasi guru kedua level tersebut tidak berbeda secara signifikan. Pada sekolah yang akreditasi dalam proses menghendaki adanya punish dan reward yang lebih menonjol sedangkan pada guru yang mengajar pada akreditasi C menghendaki pola kepemimpinan yang baik.

Teori yang menjadi acuan adalah teori Hezberg, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstinsik. Teori ini relevan dengan fakta yang terjadi di Palembang, khususnya bagi guru ekonomi SMA. Dari teori yang digunakan dan didukung dengan fakta yang terjadi maka definisi yang disusun yaitu motivasi adalah suatu kondisi dimana para guru ekonomi mempunyai dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, telah relevan dengan hasil analisis hipotesis yang peneliti susun.

Temuan hasil kajian hipotesis Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan, skor yang yang dimiliki guru yang mengajar sekolah yang berakreditasi A, B, C, dan dalam proses adanya perbedaan. Skor yang dimiliki guru pada akrditasi A dan B memiliki kriteria baik sekali, sedangkan guru yang mengajar pada sekolah berakreditasi C dan dalam proses kriteria baik. Hal ini berarti tingkat ikatan emosional terhadap rasa kepedulian, rasa memiliki, dan rasa bangga terhadap sekolah dimana mereka bertugas pada akreditasi A dan B lebih kuat dibandingkan guru yang mengajar pada sekolah yang berakreditasi C dan dalam proses.

Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa kinerja guru yang mengajar pada sekolah berakreditasi A dan B lebih baik dibandingkan dengan guru yang mengajar pada sekolah yang berakreditasi C dan dalam proses.

Teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukan oleh Luthans bahwa komitmen bersifat multidimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Dari acuan teori tersebut dan menganalisis dari hasil penelitian, penulis menyusun definisi operasonal tentang Komitmen menyebutkan bahwa **Komitmen** adalah keikatan guru terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di sekolah tersebut.

Temuan hasil kajian hipotesis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Pada variabel kompetensi, dimensi kompetensi pedagogik, memiliki skor yang memprihatinkan dalam hal penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran, media pembelajaran dan pemberian tugas. Di sisi lain yang membanggakan adalah guru menyusun rencana pembelajaran dan memperhatikan penilaian dalam proses pembelajaran.

Pada dimensi kompetensi kepribadian, guru memiliki kepribadian yang kuat dibandingkan dengan dimensi lainnya, karena guru memiliki sikap perilaku yang jujur, tegas, dan manusiawi serta menampilkan diri pribadi yang mantap dan stabil dalam menjalankan profesinya. Faktor yang memprihatinkan dalam dimensi ini adalah guru kurang percaya diri sendiri dalam menjalan profesinya.

Pada dimensi kompetensi sosial, faktor yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai inovasi dalam pembelajaran kurang dikomunikasikan kepada teman sejawat baik secara lisan maupun tulisan. Faktor yang membanggakan adalah guru bersikap tidak diskriminatif terhadap peserta didik.

Pada dimensi Kompetensi Profesional yang perlu mendapat perhatian adalah guru kurang memiliki kemampuan menulis dalam melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan profesinya. Faktor yang membanggakan adalah guru memahami kompetensi dasar dan menguasai materi ekonomi dalam pembelajaran.

Teori yang menjadi acuan adalah teori yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan Nasional tentang Kompetensi guru. Dari berpedoman pada teori dan hasil penelitian di lapangan maka peneliti menyusun definisi operasional tentang Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mempunyai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Temuan hasil kajian hipotesis Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis ternyata variabel komitmen yang perlu mendapat perhatian dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini ditunjukkan dari kontribusi variabel bebas yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif, merupakan dua dimensi pada komitmen yang memiliki fokus penilaian yang paling baik bagi guru terhadap kinerja guru.

Faktor tentang Ikatan emosional, menumbuhkan rasa memiliki, dan loyalitas terhadap tempat guru bertugas merupakan faktor yang paling melekat pada profil guru. Sementara faktor untung dan rugi meninggalkan tempat tugas merupakan faktor pertimbangan yang dominan terhadap profesinya, artinya guru siap pindah tugas bila menguntungkan bagi diri guru yang bersangkutan.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, komitmen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun keeratan korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja guru berkorelasi kuat, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,701. Variabel komitmen dan variabel kompetensi berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,818 dan 0,810.

   Secara simultan variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi berpengaruh signifikasi terhadap kinerja guru. Variabel motivasi, komitmen, dan kompetensi berkorelsi sangat kuat terhadap Kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,911.
2. Kontribusi variabel bebas yang berpengaruh paling besar adalah komitmen. Hal ini ditunjukkan besarnya kontribusi variabel komitmen sebesar 66,91%, artinya variabel komitmen berpengaruh sangat dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen bagi seorang guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru, dibandingkan pemberian motivasi, dan peningkatan kompetensi guru.
2. Komitmen bagi seorang guru yang paling dibutuhkan adalah menimbulkan rasa bangga terhadap profesinya, dan bangga terhadap tempat dimana guru yang bersangkutan bertugas.

3. Komitmen berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja guru, maka sudah selayaknya para praktisi dalam penerimaan pegawai negeri sipil menyusun alat tes bagi penerimaan PNS yang menggambarkan bahwa pegawai yang diterima memiliki komitmen yang baik. Demikian juga bagi sekolah swasta sistem perekruitan guru hendaknya menyusun alat tes yang menggambarkan tentang komitmen guru.
4. Selain faktor-faktor tersebut masih adanya pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi di Palembang. Untuk itu, peneliti lain dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

_____, 2006. 10 Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS 14, Penerbit Andi dengan Wahana Komputer, Semarang, Indonesia.

Boyatzis R., E. 1982. The Competent Manager A Model for effective performance, John Wiley & Sons, USA.

Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, 2009. Direktori: Hasil Akreditasi Sekolah/Madrasah Tahun 2005-2009, Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah, Tahun 2009, Palembang, Indonesia.

Gomes, F. Cardoso, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Jogjakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.,2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.

Depatemen Pendidikan Nasional RI, 2006. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BP Cipta Jaya, Jakarta, Indonesia.

Louise Moqvist. 2003. The Competency Dimension of Leadership: Findings from a Study of Self-Image among Top Managers in the Changing Swedish Public Administration. Centre for Studies of Humans, Technology and Organisation, Linköping University.

Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogjakarta.

Mangkunegara, AP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.

Mulyasa, 2004, "Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi", Cetakan keenam, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Permendiknas RI Nomor 7 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta, Indonesia

Riduan dan Sunarto, 2010. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, Alfabeta, Bandung, Indonesia.

Sekaran, Uma. 2006, Research Methods For Business, John Wiley & Sons, Inc.

Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, USU Press, Medan, Indonesia

Steers M. Ricahard, 1985. Efektivitas Organizational Behavior, LPPM dan PT Erlangga, Jakarta, Indonesia

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke 12, Alfabeta, Bandung, Indonesia.

Truckenbrodt, Yolanda E. 2000, The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior, Acquisition Review Quarterly. http://findarticles.com/p/articles