

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 01 DURI DI MASA PANDEMI COVID-19

*Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

MEGA SAPITRI
NPM : 185210309

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

KATA PENGANTAR

Assalamualiakum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 01 Duri Di Masa Pandemi Covid-19**”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada orang-orang disekitar penulis yang begitu banyak memberi bantuan dan dukungan. Penulis juga mengucapkan terima rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Binis di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran bersedia membimbing penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan selama ini bermanfaat dan berguna bagi penulis dikemudian hari. Seluruh staf tata usaha dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua, terimakasih yang sudah memberikan kasih sayang, perhatian dan dukungan serta tiada henti memberikan doa. Kepada kak lucky Wiyati, abang Ramadhan Eka Putra dan adik Pida Puspita, terimakasih atas perhatian dan dukungannya.
7. Kepada seluruh teman-teman dan teman terdekat khoirunnisa, mutia audrina, maysi nurmansyah, sukma yulianti, syukrani wilda yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menjalani perkuliahan bersama-sama.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan pengetahuan penulis.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

Mega Sapitri

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 01 DURI DI MASA PANDEMI COVID-19**

OLEH :
MEGA SAPITRI
185210309

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19. Dalam penelitian ini, populasinya adalah guru smpn 01 duru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling total dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19.

Kata kunci: kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru

ABSTRACT**THE EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE OF SMPN 01 DURI DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

By:

MEGA SAPITRI**185210309**

This study aims to determine the effect of competence and motivation on teacher performance during the covid-19 pandemic. In this study, the population was 01 thorn junior high school teachers. The sampling technique used is total sampling where all members of the population are sampled. This research uses quantitative methods. While this type of research is associative research that aims to determine the effect or also the relationship between two or more variables. The data analysis technique in this study uses Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartPLS 3.0 software program. The results of this study indicate that competence and motivation have a significant effect on teacher performance during the covid-19 pandemic.

Keywords: competence, work motivation and teacher performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
ABSTRAK.....	3
DAFTAR TABEL.....	8
DAFTAR GAMBAR.....	11
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	13
2.1 kompetensi.....	13
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	13
2.1.2 Macam –macam Kompetensi Guru.....	15
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	17
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.2.2 Teori Motivasi.....	21
2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi.....	22
2.2.4 Fungsi Motivasi.....	23
2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	24
2.3 Kinerja.....	26
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	26
2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	28
2.3.3 Penilaian Kinerja Guru.....	29
2.3.4 Dimensi dan Indikator kinerja Guru.....	31
2.4 Penelitian Terdahulu.....	33
2.5 Kerangka Pemikiran.....	35
2.6 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Objek Penelitian.....	36
3.2 Operasional Variabel.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1 Kuesioner.....	40
3.5.2 Wawancara.....	40

3.5.3	Dokumentasi.....	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1	Analisis Jalur (Path Analysis).....	41
3.6.2	Partial least square (PLS).....	41
3.6.3	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	42
3.6.4	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	43
3.6.5	Uji Hipotesis.....	43
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	44
4.1	Sejarah Singkat SMPN 01 Duri.....	44
4.2	Visi Misi SMP Negeri 1 Duri.....	44
4.2.1	Visi SMP Negeri 1 Duri.....	44
4.2.2	Misi SMP Negeri 01 Duri.....	45
4.3	Struktur Organisasi.....	46
4.4	Tugas Pegawai.....	45
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
5.1	Identitas Responden.....	51
5.1.1	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
5.1.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
5.1.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
5.1.4	Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	53
5.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	54
5.2.1	Uji Validitas.....	54
5.2.2	Uji Reabilitas.....	59
5.3	Uji Deskriptif Variabel.....	59
5.3.1	Uji Deskriptif Variabel Kompetensi.....	60
5.3.1.1	Dimensi Keterampilan.....	60
5.3.1.2	Dimensi Pengetahuan.....	62
5.3.1.3	Dimensi Konsep Diri.....	65
5.3.1.4	Dimensi Sifat.....	67
5.3.1.5	Dimensi Motif.....	68
5.3.1.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi.....	70
5.3.2	Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	72
5.3.2.1	Dimensi Motivasi Internal.....	72
5.3.2.2	Dimensi Motivasi Eksternal.....	79
5.3.2.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	83
5.3.3	Uji Deskriptif Variabel Kinerja guru.....	85
5.3.3.1	Dimensi kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran.....	85
5.3.3.2	Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran.....	89
5.3.3.3	Dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.....	94
5.3.3.4	Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.....	97
5.3.3.5	Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan.....	102
5.3.3.6	Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.....	105
5.3.3.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru.....	107
5.4	Hasil Penelitian Statistik.....	111
5.4.1	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru.....	111
5.4.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru.....	112
5.4.3	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.....	112
5.4.4	Koefisien Regresi.....	113

5.4.5 Uji F.....	113
5.4.6 Uji t.....	114
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	116
BAB VI PENUTUP.....	118
6.1Kesimpulan.....	118
6.2Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	121
DAFTAR LAMPIRAN.....	124



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Terakhir Guru SMPN 01 Duri.....	2
Tabel 1.2 Latar belakang pendidikan guru dan pelajaran yang diajarkan	3
Tabel 2.1 Dimensi dan indikator motivasi kerja guru.....	26
Tabel 2.2 Penelitian terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel	36
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 5.5 outer loading	55
Tabel 5.6 cross loading	57
Tabel 5.7 Cronbach alpha & composite reliability	59
Tabel 5.8 Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian	61
Tabel 5.9 Menguasai Karakteristik Peserta Didik	62
Tabel 5.10 Menyampaikan Pembelajaran Sesuai Dengan Pengetahuan Yang Dimiliki	63
Tabel 5.11 Menguasai Teori Pembelajaran Yang Mendidik Sesuai Dengan Perkembangan Ilmu Pengetahuan	64
Tabel 5.12 Menciptakan Komunikasi Yang Baik Dengan Peserta Didik	65
Tabel 5.13 Menunjukkan Sikap Yang Sunggu-Sungguh Dalam Mengerjakan Tugas Yang Diberikan	66
Tabel 5.14 Menyerap Informasi Yang Didapat Untuk Disalurkan Menjadi Pengetahuan Kepada Peserta Didik	67
Tabel 5.15 Memberikan Pengajaran Yang Mudah Dimengerti Oleh Peserta Didik	68
Tabel 5.16 Membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran	69
Tabel 5.17 Hasil Rekapitulasi Kompetensi.....	70
Tabel 5.18 Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas.....	72
Tabel 5.19 Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas.....	73
Tabel 5.20 Memiliki Tuntutan Yang Jelas Dan Menantang	74

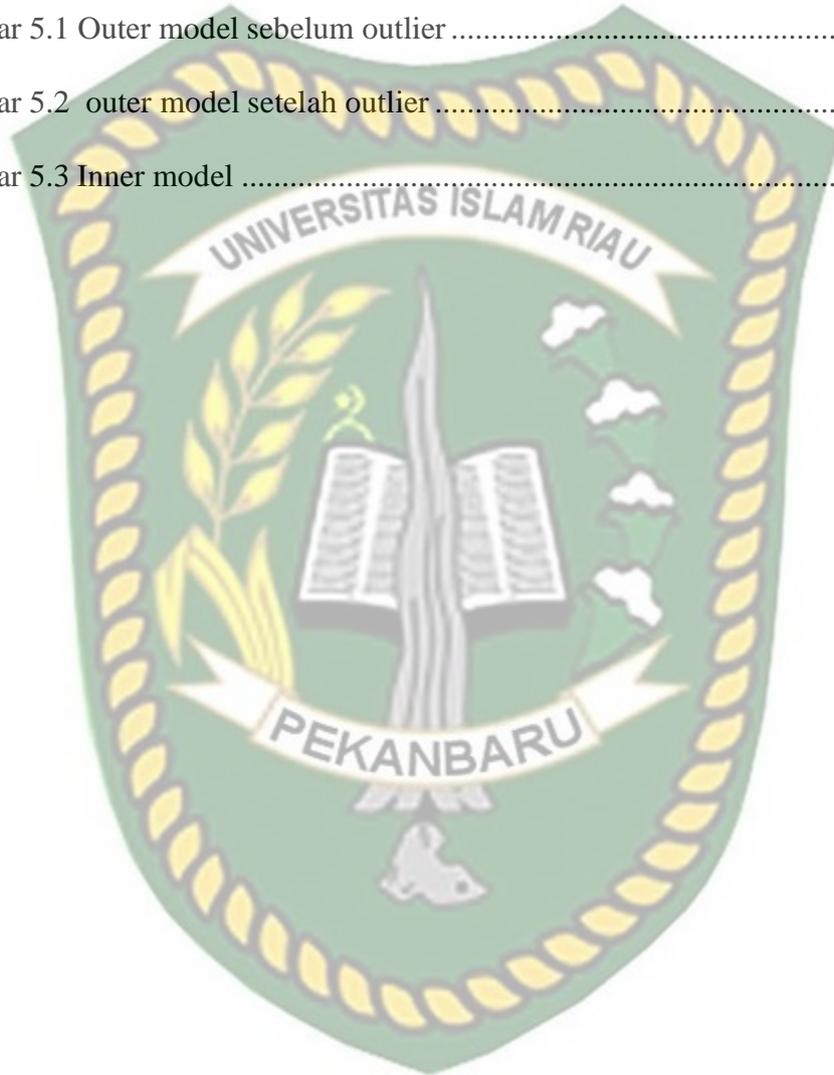
Tabel 5.21 Ada Umpan Balik atas Hasil Pekerjaan	75
Tabel 5.22 Memiliki Perasaan Senang Dalam Bekerja	76
Tabel 5.23 Selalu Berusaha Untuk Mengungguli Orang Lain Dalam Bekerja.....	77
Tabel 5.24 Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan	78
Tabel 5.25 Selalu Berusaha Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerja.....	79
Tabel 5.26 Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakan.....	80
Tabel 5.27 Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif	81
Tabel 5.28 Bekerja Dengan Harapan Memperoleh Perhatian Dari Teman	82
Tabel 5.29 Hasil Rekapitulasi Motivasi	83
Tabel 5.30 Merencanakan Pengelolaan Pembelajaran.....	86
Tabel 5.31 Merencanakan Pengorganisasian Bahan Pelajaran.....	87
Tabel 5.32 Merencanakan Pengelolaan Kelas	88
Tabel 5.33 Merencanakan Hasil Belajar	89
Tabel 5.34 Memulai Pembelajaran	90
Tabel 5.35 Mengelola Pembelajaran.....	91
Tabel 5.36 Mengorganisasikan Pembelajaran	92
Tabel 5.37 Melaksanakan Penilaian Proses dan Hasil Belajar	93
Tabel 5.38 Mengakhiri Pembelajaran Di Kelas	93
Tabel 5.39 Mengembangkan Sikap Positif Kepada Peserta Didik	95
Tabel 5.40 Menampilkan Keinginan Dalam Pembelajaran	96
Tabel 5.41 Mengelola Interaksi Prilaku Dalam Kelas	97
Tabel 5.42 Merencanakan Penilaian	98
Tabel 5.43 Melaksanakan Penilaian	99
Tabel 5.44 Mengelola dan Memeriksa Hasil Penilaian	100
Tabel 5.45 Memberi Manfaat Hasil Penilaian	100
Tabel 5.47 Memberikan Tugas	102
Tabel 5.48 Memberi Bahan Bacaan.....	103
Tabel 5.49 Membantu Guru	104
Tabel 5.50 Memebrikan Bimbingan Khusus	106

Tabel 5.51 Penyederhanaan	107
Tabel 5.52 Hasil Rekapitulasi Kinerja Guru	108
Tabel 5.53 Pengujian Hipotesis 1	111
Tabel 5.55 Pengujian Hipotesis 3	112
Tabel 5.56 R-Square	113
Tabel 5.57 F-Square	113
Tabel 5.58 hasil uji t	115



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	31
Gambar 5.1 Outer model sebelum outlier	105
Gambar 5.2 outer model setelah outlier	107
Gambar 5.3 Inner model	111



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting terutama disekolah dalam megembangkan sumber daya manusia (SDM), karena harkat dan martabat suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikannya. Guru merupakan seorang pengajar suatu ilmu pengetahuan, guru umumnya merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Guru merupakan salah satu sumber akses bagi peserta didik untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan dapat membangun karakter peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut untuk dapat memiliki berbagai kompetensi demi tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Pada pasal 10 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi terintegrasi yang tertampilkan dalam melaksanakan pembelajaran yang mendidik. Kompetensi- kompetensi yang dimaksudkan pada pasal tersebut adalah kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesioal yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi. Untuk menilai kompetensi guru-guru pada SMP N 01 Duri maka dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan masa kerja guru yang tertera pada ada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Terakhir Guru SMPN 01 Duri

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	S2	1
2	S1	48
3	D1	3
	Jumlah Guru	52

Sumber : Data Olahan Sekolah SMP Negeri 01 Duri

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru-guru di SMPN 01 Duri memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Memungkinkan guru-guru tersebut memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam mengajar.

Tingkat pendidikan guru pada SMP Negeri 01 Duri rata-rata memiliki tingkat pendidikan S1 dan ada beberapa guru yang memiliki tingkat terakhir pendidikan S2, D1. Ini menunjukkan bahwa kompetensi serta profesionalisme yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 01 Duri seharusnya sudah memiliki kualitas akademik yang baik. Namun dari data yang telah di dapatkan bahwa guru di SMP Negeri 01 Duri perlu meningkatkan kinerja guru, hal ini menunjukkan dari 52 guru dengan jumlah 21 guru honorer dan 31 guru PNS memiliki kerja yang berbeda. perbedaan yang terdapat salah satunya dilatarbelakangi dari kompetensi yang dimiliki oleh seriap guru. Dimana tamatannya tidak sesuai dengan bidang ajarannya dan guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap.

Tabel 1.2 Latar belakang pendidikan guru dan pelajaran yang diajarkan

No	Nama Lengkap	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Mata pelajaran yang diajarkan
1	Rosemeri, S. Pd.M.Pd	S2	Teknologi pendidikan	-
2	Anny Sibuea, S.Pd	S1	IPA	IPA Fisika
3	Rosmawati, S, S.Pd	S1	B.Inngris	B.inggris Seni Budaya
4	Titien Herlina, S. Pd	S1	Seni Budaya	Seni Budaya
5	Nurmaida, S. Pd	S1	Matematika	Matematika
6	Ermawati	D1	Keterampilan	Prakaya
7	Willyan Iswandi, S. Pd	S1	IPS	IPS PJOK
8	Jumardi, S. Pd I	S1	Agama Islam	Agama Islam
9	Drs. Khairul Rizal	S1	IPA	IPA Biologi
10	Dessy Sandra, S. Pd	S1	IPA	IPA
11	Desi Vilanty, S. Pd	S1	Pend.biologi	Matematika IPA
12	Suwarni, S. Pd	S1	B.Inggris	B.Inggris
13	Darmunis, S. Pd	S1	IPS	IPS
14	Ismawarti, S. Pd	S1	Matematika	Matematika
15	Nurhayati, S. Pd	S1	B.Indonesia	B.Indonesia
16	Rina Ridwan, S.Pd	S1	Pend.Ilmu ekonomi	IPS
17	Susiana, S. Pd	S1	B.Indonesia	B.Indonesia

18	Khusnil Khotimah, S. Pd. I	S1	B.Inggris	B.Inggris
19	Yeliarti, S. Pd	S1	B.Inggris	B.Inggris
20	Desmaniar, S. Pd.Ind	S1	B.Indonesia	B.Indonesia
21	Yenni Efnita, S.Pd	S1	Matematika	Matematika
22	Ratmawati,S. Pd	S1	Seni Budaya	Seni Budaya
23	Rahmaliani, S. Pd. Bio	S1	IPA	IPA Biologi
24	Sufitri, S. Pd	S1	B.Inggris	B.Inggris
25	Tetti Zulfidah, S. Pd	S1	B.Indonesia	B.Indonesia
26	Radno Vinuzul Kamsi	S1	Hukum	PPKN
27	Hafnizai Efti, S.Ag	S1	Agama Islam	Agama Islam
28	Lina Rosianna Manalu, S.Pd	S1	BK	BK
29	Zurniyeti, S. Pd	S1	Matematika	Matematika
30	Sukarsih	D1	-	-
31	Yetti Navia	D1	-	-
32	Yuliandra Gepsi, S.Mn	S1	Manajemen	Prakarya
33	Ali Rosmandi, SE	S1	Manajemen	IPS
34	Fitriyani, S.Pd	S1	PPKN	PPKN
35	Nova Wati,S.Pd	S1	PAI	PAI
36	Ira Nuraida, S.Pd	S1	Pend.Biologi	IPA
37	Vivaldi Gazali, S.Pd	S1	Pend. Jasmani kesehatan dan rekreasi	PJOK

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

38	Tri Heriyadi,S.Pd	S1	Pend.Kepelatih an olahraga	PJOK
39	Diana Mahardika,S.Pd	S1	Pend. Matematika	Matematika
40	Furwati Intan Bayduri,S.Pd	S1	Pend.Bahasa dan sastra indonesia	B.Indonesia
41	Dila Surya,S.Pd	S1	Pend.Matemati ka	Matematika
42	Muhammad Riski,S.Pd	S1	Pend. Jasmani kesehatan dan rekreasi	PJOK
43	Santri Nova,S.Pd	S1	Pend. Matematika	Matematika BMR
44	Ferawati,S.Pd	S1	Pend. Akuntansi	PPKN
45	Dwi Kumalasari,S.Psi.,M M	S1	Psikologi	BK
46	Tesya Rizki Amazani,S.Sn	S1		Seni Budaya
47	Mastiar Lumbantobing,S.Th	S1	PAK	PAK
48	Elsa Adrilla,S.Pd	S1	Pend. Bahasa indonesia dan daerah	B.Indonesia
49	Roidatul Jannah,S.Pd	S1	Pend.Matemati ka	Matematika BMR
50	Uci Andriani,S.Pd	S1	Pend. Biologi	Prakaya IPA

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

51	Fatia Azzahra,S.Pd	S1	Pend.Biologi	IPA BMR
52	Kartini,S.Pd	S1	Pend.Ekonomi	IPS

Sumber: Data Olahan Sekolah SMPN 01 Duri

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebesar 21,15% dan terdapat guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran, dimana terdapat latar belakang pendidikannya manajemen mengajar mata pelajaran IPS dan prakarya, latar belakang pendidikannya pend.akuntansi dan hukum mengajar matkul PPKN.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah dalam bekerja. Menurut mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh penulis di sekolah SMP Negeri 01 Duri menunjukkan bahwa, motivasi kerja guru masih kurang. Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan yaitu, kurangnya semangat kerja guru dalam melakukan rutinitas dalam mengajar, masih terlihatnya guru datang terlambat kesekolah dan masih adanya beberapa guru yang tidak menaati peraturan seperti; meninggalkan sekolah dalam jam pelajaran tidak masuk tanpa alasan yang tidak jelas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah.

Dengan demikian keberhasilan suatu sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kualitas kinerja guru yang optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan faktor proses, guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru masih kurang efektif di karena terdapat sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran, tidak menyelesaikan laporan laporan, dan ada beberapa guru yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Saat ini dunia digegerkan oleh wabah virus corona atau covid-19, tak terkecuali Indonesia. Pemerintah indonesia telah mengambil sejumlah kebijakan untuk memutus mata rantai penularan covid-19. Upaya yang dilakukan pemerintah indonesia salah satunya dengan menerapkan himbauan kepada masyarakat agar melakukan physical distancing yaitu himbauan untuk menjaga

jarak diantara masyarakat. Kebijakan utamanya adalah memprioritaskan kesehatan dan keselamatan rakyat. Bekerja, beribadah dan belajar dirumah.

Dalam dunia pendidikan, pandemi Covid-19 memberikan dampak yang sangat banyak seperti banyaknya sekolah ditutup untuk menghentikan penyebaran Covid-19. seperti kebijakan yang diambil oleh pemerintah Indonesia dengan meliburkan aktivitas pendidikan. Hal ini membuat pemerintah dan lembaga terkait menghadirkan alternatif proses pendidikan bagi peserta didik dengan proses pembelajaran jarak jauh atau belajar secara online.

Kemendikbud menerbitkan surat edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan belajar dari rumah dalam masa darurat covid-19 dengan tujuan memastikan pemenuhan hak peserta didik untuk mendapatkan layanan pendidikan selama pandemi berlangsung di Indonesia.

Dengan di tetapkannya pembelajaran secara daring membuat guru kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran secara daring, dengan berbagai macam kendala yang terjadi seperti, media pembelajaran yang tidak mendukung, jaringan internet yang tidak memadai, komunikasi tidak berjalan dengan baik terhadap siswa. Adanya kendala yang terjadi dimasa pandemi berdampak pada pencapaian tujuan pembelajaran sekolah.

Peran guru dalam masa pandemi covid-19 dituntut untuk berfikir kreatif dan inovatif dalam memberikan pembelajaran secara daring, sehingga anak-anak tidak jenuh dalam menerima pembelajaran tersebut, bagaimana tingkat pemahaman anak atas materi-materi yang telah disampaikan atau diberikan secara daring, melalui dialog interaktif antara guru dan anak, menimbulkan tingkat pemahaman

anak atas materi baik. Dengan menggunakan berbagai aplikasi yang digunakan untuk proses pembelajaran pada kelas daring.

Dari hasil pembelajarannya, siswa tentu tidak mudah menangkap pembelajaran secara langsung seperti biasanya yang dilakukan tatap muka disekolah. Di perlukan penguasaan alat pembelajaran, materi pembelajaran dan komunikasi yang baik dalam menyampaikan pembelajaran melalui online atau pembelajaran jarak jauh. Guru perlu memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang mendukung keberhasilan pembelajaran siswa di masa pandemi ini. Dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik, dalam tugas dan tanggung jawabnya menjalankan profesinya ditengah pandemi ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat betapa pentingnya kompetensi dan motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP N 01 Duri Di Masa Pandemi Covid-19**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19
2. Apakah motivasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19
3. Apakah kompetensi dan motivasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada dasarnya mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi SMP N 01 Duri

untuk memberikan masukan agar lebih meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi, maka penulis membaginya dalam 6 bab sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berkaitan pengertian kompetensi guru, pengertian motivasi guru, kinerja guru, kerangka penelitian dan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

4. BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan membahas sejarah singkat sekolah, visi dan misi sekolah, tugas pegawai sekolah dan struktur organisasi.

5. BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah kompetensi guru dan motivasi guru serta pengaruhnya pada kinerja guru di masa pandemi covid-19 pada SMPN 01 Duri.

6. BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Menurut Musfah (2011:27), kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Spancer dan Spancer (1993:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk priode waktu yang cukup lama.

Menurut Marswansyah (2014:55) kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan *human capital dan active agent* bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasi dan mengintegrasikan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi ini (*core competency*).

Tarmudji dalam Suci (2019:27) menyatakan, kompetensi guru merupakan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang selayaknya ada pada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap seorang guru yang dilakukan secara sadar dalam pelaksanaan tugasnya.

Saefuddin (2014:21) menyatakan kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas kerprofesionalannya.

Islam mengajarkan bahwa prinsip kompetensi semata-mata tidak cukup untuk sebuah sistem manajemen, akan tetapi harus dilengkapi dengan pertimbangan pada perhatian terhadap adanya kompetensi yang lebih optimal untuk efisiensi pekerjaan. Konsep seperti ini dapat kita sarikan dari juga kisah yang dituangkan dalam kelanjutan diatas sebagai berikut ini:

قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ
فَلَمَّا رَأَاهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِن فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي أَأَشْكُرُ أَمْ
أَكْفُرُ وَمَن شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ ﴿٤٠﴾

Artinya: “Berkatalah seorang yang mempunyai ilmu dari Al Kitab: “Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip”. Maka tatkala Sulaiman melihat singgasana itu terletak di hadapannya, iapun berkata: “Ini termasuk kurnia Tuhanku untuk mencoba aku apakah aku bersyukur atau mengingkari (akan nikmat-Nya). Dan barangsiapa yang bersyukur maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri dan barangsiapa yang ingkar, maka sesungguhnya Tuhanku Maha Kaya lagi Maha Mulia”. (QS. A-Naml: 40)

Dalam Undang- Undang Dasar No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 10 Ayat 1 dinyatakan secara tegas bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

2.1.2 Macam –macam Kompetensi Guru

Berdasarkan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 10 Ayat (1) menyatakan bahwa “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dalam kompetensi ini seorang guru mampu :

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip- prinsip pembelajaran yang mendidik.

- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.
 - d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi Kepribadian
- Kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
 - d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

Kemampuan pendidik sebagai bagian dan masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- a. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Terdapat lima dimensi dan indikator kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2014:4) yaitu sebagai berikut:

1. keterampilan, yaitu keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik atau kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Indikator :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian
 - b. Menguasai karakteristik peserta didik
2. Pengetahuan, informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Indikator :

- a. Menyampaikan pelajaran sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki
 - b. Menguasai teori pembelajaran yang mendidik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
3. Konsep diri. Citra diri, persepsi individu tentang dirinya (the inner self). Sikap, nilai-nilai atau konsep diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.

Indikator:

- a. Menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik.
 - b. Menunjukkan sikap yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
4. Sifat. Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

Indikator:

- a. Menyerap informasi yang didapat untuk disalurkan menjadi pengetahuan kepada peserta didik.
5. Motif. Pemikiran atau niat dasar yang konsisten yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku menuju tindakan dan tujuan tertentu

Indikator :

- a. Memberikan pengajaran yang mudah dimengerti oleh peserta didik.
- b. Membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dalam dirinya. Motivasi menurut Sudirman (2011:73) “motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup yang hedonis, bukan juga untuk status apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau

aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”
(Al-Jumu'ah: 10)

Menurut Hadari Nawawi (2012:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbin (2003:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intesitas (*intesity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*presistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intesistas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasinya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa ,motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan pada guru untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya sebagai guru.

2.2.2 Teori Motivasi

Maslow mengemukakan bahwa setiap orang memiliki lima kebutuhan dasar yang membentuk hierarki kebutuhan, sebgai berikut:

1. Kebutuhan psikologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan fisik dasar akan air, makan,pakaian,dan tempat tinggal. Maslow menyatakan bahwa pendorong individu untuk memenuhi kebutuhan fisiologi lebih besar daripada pendorong untuk memenuhi kebutuhan jenis lainnya.dalam konteks motivasi kerja, kebutuhan fisiologi ini sering dipenuhi melalui upah dan gaji yang dibayarkan oleh organisasi.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) merupakan keinginan akan keselamatan,stabilitas, dan terhindar dari rasa sakit. Organisasi biasanya

membantu personel untuk memenuhi kebutuhan ini melalui program dan peralatan keselamatan, dan dengan menyediakan keamanan melalui asuransi medis, pesangon, dan rencana pensiun, serta tunjangan serupa.

3. Kebutuhan sosial (*social need*) merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan berafiliasi dengan orang lain serta kebutuhan untuk merasa diinginkan oleh orang lain. Kebutuhan akan “rasa memiliki” ini sering kali dipenuhi melalui interaksi sosial di dalam kelompok kerja dimana orang-orang memberi dan menerima persahabatan. Kebutuhan sosial dapat dipenuhi tidak hanya dalam penugasan kelompok kerja secara formal, tetapi juga dalam kelompok informal.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan akan kekuasaan dan status. Individu perlu merasa penting dan menerima penghargaan dari orang lain. Promosi, penghargaan, dan umpan balik dari atasan dapat menghasilkan perasaan percaya diri, prestise, dan pentingnya dirinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merefleksikan keinginan seseorang untuk mencapai potensi penuh dirinya, untuk menjadi sesuatu yang mampu dilakukannya sebagai seorang manusia.

2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi

Di dalam motivasi kerja tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Asdiqoh dalam Kompri (2016:76) ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru sebagai berikut :

1. Dorongan untuk bekerja, seseorang bekerja dikarenakan untuk merealisasikan keinginan dan kebutuhan yang ada.
2. Tanggung jawab terhadap tugas, seorang guru tentu memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Tanggung jawab guru di sekolah, ditandai dengan tidak mudah puas terhadap hasil yang dicapai. Selalu mencari inovasi untuk penyelesaian masalah serta menyempurnakan pelaksanaan dengan baik, dan merasa malu jika kegiatan yang dilakukan gagal.
3. Minat terhadap tugas, besar kecilnya minat guru terhadap tugas akan mempengaruhi motivasi guru untuk mengembangkan sekolah karena minat dan kemampuan terhadap pekerjaan mampu mempengaruhi moral kerja.
4. Penghargaan atas tugas, dengan memberikan suatu penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai guru dalam bekerja merupakan suatu motivasi yang mendorong bekerja. Dengan diberikannya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat.

2.2.4 Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan.

Menurut Sudirman (2018:25), fungsi motivasi adalah :

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai, dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.

3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan- perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan- perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan dalam mencapai prestasi yang baik dan sasaran yang akan dicapai.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi menurut teori motivasi berprestasi McClelland dalam Mangkunegaran (2015:97) yaitu:

1. *Need Of Achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi)

Need Of Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.

Indikator (*n.Ach*) :

- a. Memiliki keinginan atau hasrat untuk berprestasi
- b. Memiliki tekad untuk unggul dari orang lain
- c. Bangga hasil kerja menjadi acuan rekan sejawat.

2. *Need Of Affiliaton* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)

Need Of Affiliaton, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Indikator (*N.Aff*)

- a. Memiliki semangat untuk bekerjasama dengan tim kerja .
- b. Memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja.
- c. Saling menghargai satu sama lain

3. *Need Of Power* (kebutuhan untuk kekuasaan)

Need Of Power, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas yang memiliki pengaruh terhadap orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan keinginan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Indikator (*n.Pow*):

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.
- b. Memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang lain.
- c. Mendapatkan kedudukan dengan cara bersaing sehat.

Indikator menurut pendapat dari Ardiana (2017) yang menyatakan indikator motivasi kerja guru yaitu:

- a. kebutuhan akan berprestasi
- b. peluang untuk berkembang
- c. kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
- d. kebutuhan akan pengakuan
- e. gaji yang diterima

motivasi kerja guru menurut Hamzah B.Uno (2013:73) memiliki dua dimensi yaitu:

(1) dimensi dorongan internal dan (2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Dimensi dan indikator motivasi kerja guru

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> - tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas - melaksanakan tugas dengan target yang jelas - memiliki tuntutan yang jelas dan menantang - ada umpan balik atas hasil pekerjaan - memiliki perasaan senang dalam bekerja - selalu berusaha untuk mengguguli orang lain - diutamakan prestasi dari pada apa yang dikerjakannya
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya - senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya - bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif - bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

Rachmawati (2013:16) yang menjelaskan bahwa, kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja menunjukkan pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an manggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta

menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lain-lainnya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 berikut ini:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf: 19)

Fatah dalam Rachmawati (2013:17) menjelaskan bahwa, kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam membentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi atau keberhasilan.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan.dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat dipengaruhi.
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.3 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Nurdiansyah (2018, hlm 34-35) penilaian kinerja guru terdapat tiga kegiatan yaitu sebagai berikut :

- a. perencanaan program pembelajaran

“Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru, kemampuan yang di tuntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media, dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.

c. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

2.3.4 Dimensi dan Indikator kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:73) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi, yaitu :

1. kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator:
 - (a) merencana pengelolaan pembelajaran (b) merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, (c) merencanakan pengelolaan kelas, (d) merencanakan penilaian hasil belajar
2. Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan indikator:
 - (a) memulai pembelajaran, (b) mengelola pembelajaran, (c) mengorganisasikan pembelajaran, (d) melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, (e) mengakhiri pembelajaran;
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi dengan indikator:
 - (a) mengembangkan sikap positif peserta didik, (b) menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, (c) mengelola interaksi perilaku dalam kelas

4. Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator:
 - (a) merencanakan penilaian, (b) melaksanakan penilaian, (c) mengelola dan memeriksa hasil penelitian, (d) memanfaatkan hasil penilaian, (e) melaporkan hasil penilaian
5. Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan dengan indikator :
 - (a) memberikan tugas, (b) memberikan bahan bacaan, (c) tugas membantu guru
6. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator :
 - (a) memberi bimbingan khusus, (b) penyederhanaan.

menurut Arikunto (1993: 243), kinerja guru dapat diketahui dengan menilai kegiatan berupa :

 - a. Membuat persiapan mengajar, persiapan mengajar terdiri dari persiapan tertulis, persiapan sarana dan prasarana seperti media, bahan ajar dan alat-alat pengajaran, instrumen penilaian dan memahami pengetahuan maupun keterampilan yang akan diajarkan.
 - b. Melaksanakan pembelajaran di kelas, melaksanakan pembelajaran mulai dari membuka pembelajaran, memberikan penjelasan, mengoperasikan alat dan media pembelajaran, mengajukan permasalahan atau pertanyaan, memancing semua peserta didik untuk aktif dalam pembelajaran, memberikan jawaban akhir untuk menyamakan konsep, melakukan remedial dan menutup pembelajaran
 - c. Melakukan pengukuran hasil belajar, pengukuran hasil belajar bisa kuis, tes lisan, tes tertulis, memberikan skor dan memberikan nilai akhir.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

Nama peneliti (th)	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil
Riana Mariana H (2015).	Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru	1. motivasi 2. kompetensi 3. kinerja	Deskriptif dan metode regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dengan pengujian secara simultan, variabel motivasi X1 dan kompetensi X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 pekanbaru (Y).
Virgina Medelin Rosa Irvan Trang Merinda Pandowo (2021).	Dampak kompetensi dan work from home terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19	1. kompetensi 2. work from home 3. kinerja	Analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Work from home secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta kompetensi dan work from home secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 09 manado di masa pandemi covid 19

Muhammad Hasan (2017)	Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi di sekolah menengah atas negeri di kabupaten gowa	1. kompetensi profesional 2. kinerja	Analisi regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan kinerja guru ekonomi berada pada kategori sangat tinggi. Kompetensi profesional yang diukur oleh kinerja guru ekonomi sekolah menengah atas Negeri di kabupaten gowa memiliki kontribusi positif dan signifikan tetapi memiliki hubungan yang lemah antara variabel kompetensi profesional guru dan kinerja guru.
Mega Ayu Rahmawati (2011)	Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota tegal	1.kompetensi 2.motivasi 3.kinerja	Uji regresi berganda	Kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota tegal (50,90%)
Indah Puji Lestari	Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA xa verius 1 palembang di masa pandemi covid-19	1.kompetensi 2.kinerja	Uji regresi liner sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 palembang di masa pandemi covid-19

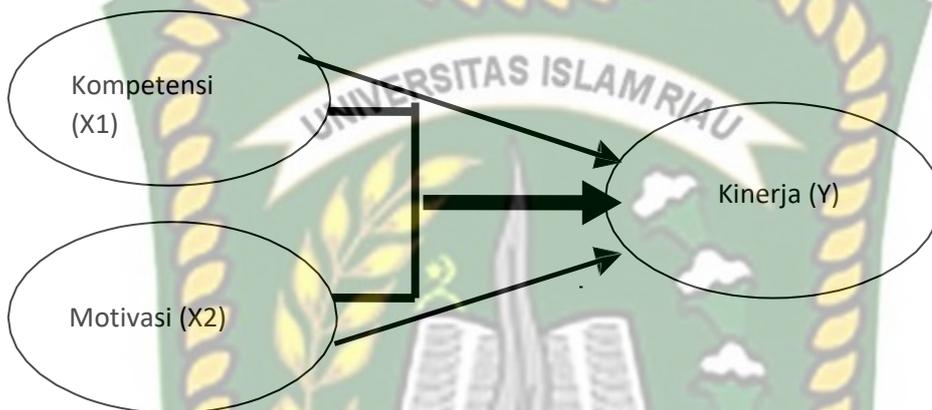
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Duri. Berikut ini model kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Gambar 2.1 kerangka pemikiran



Sumber : Robert L.Mathis & Jhon H.Jackson (2001:82), Mulyasa (2009).

1. Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 01 Duri.
2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 01 Duri.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 01 Duri

2.6 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMPN 01 Duri.

H2 : motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SPMN 01 Duri.

H3 : kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMPN 01 Duri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 01 Duri yang beralamatkan di jalan mawar, pematang pudu, kec.mandau, kab.bengkalis. untuk memperoleh data-data yang diperlukan dan memperoleh data yang akurat.

3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah konsep pengertian atau penjelasan untuk menerangkan variabel penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi Menurut musfah (2011:27), kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian - Menguasai karakteristik peserta didik 	Likert
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Meyampaikan pembelajaran sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki - Menguasai teori pembelajaran yang mendidik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan 	
	Konsep diri	<ul style="list-style-type: none"> - Menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik - Menunjukkan sikap yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan. 	
	Sifat	<ul style="list-style-type: none"> - Menyerap informasi yang di dapat untuk disalurkan menjadi pengetahuan kepada peserta didik 	

	Motif	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan pengajaran yang mudah dimengerti oleh peserta didik - Membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran 	
<p>Motivasi Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan</p>	Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> - tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas - melaksanakan tugas dengan target yang jelas - memiliki tuntutan yang jelas dan menantang - ada umpan balik atas hasil pekerjaan - memiliki perasaan senang dalam bekerja - selalu berusaha untuk mengungguli orang lain - diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan 	Likert
	Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja - senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya - bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif - bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan 	
<p>Kinerja Rahmawati (2013:16) yang menjelaskan bahwa, kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu</p>	kemampuan menyusun rencana pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - merencanakan pengelolaan pembelajaran - merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran - merencanakan pengelolaan kelas - merencanakan hasil belajar 	Likert

atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.	kemampuan melaksanakan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - memulai pembelajaran - mengelola pembelajaran - mengorganisasikan pembelajaran - melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar - mengakhiri pembelajaran 	
	kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi	<ul style="list-style-type: none"> - mengembangkan sikap positif peserta didik - menampilkan kegairahan dalam pembelajaran - mengelola interaksi perilaku dalam kelas 	
	kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar	<ul style="list-style-type: none"> - merencanakan penilaian - melaksanakan penilaian - mengelola dan memeriksa hasil penilaian - manfaat hasil penilaian - melaporkan hasil penilaian 	
	Kemampuan melaksanakan program pengayaan	<ul style="list-style-type: none"> - memberikan tugas - memberikan bahan bacaan - tugas mebantuu guru 	
	kemampuan melaksanakan program remedial	<ul style="list-style-type: none"> - memberikan mimbangan khusus - penyederhanaan 	

Sumber: Data Olahan 2022

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP N 01 Duri.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampling total. Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 31 orang guru PNS di SMP N 01 Duri.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara kuesioner dan pengamatan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan.

b. Data Sekunder

Data ini berupa laporan-laporan SMP N 01 Duri yang menyangkut sumber daya manusia, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh data yang lengkap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui informasi dan data yang diperlukan dalam meneliti, teknik yang digunakan adalah :

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden yang sebelumnya telah terlebih dahulu disusun kemudian diberikan langsung dengan harapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3.5.2 Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan tatap muka.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau buku-buku tertulis. Teknik ini digunakan dalam upaya melengkapi data sekunder yang dibutuhkan. Misalnya data yang diperoleh yaitu profil sekolah, struktur organisasi dan tempat sekolah.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah cara-cara yang digunakan untuk menganalisis data penelitian (widodo,2017:75). Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan

metode asosiatif. Menurut sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP N 01 Duri di masa pandemi Covid-19. teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin bahwa berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2016)

3.6.2 Partial least square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *softwer* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Menurut (Purwahandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu: (1) merancang model structural (inner model); (2) merancang model pengukuran (outer model); (3) mengkontruksi diagram jalur; (4) konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) estimasi keofisien jalur loading dan weight; (5) Evaluasi goodness of fit; (6) pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.6.3 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (outer relation atau model measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, menurut Abdillah (2009). Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

Model pengukuran (outer model) menggunakan uji convergent validity, Discriminant validity, dan Composit Reability yaitu, sebagai berikut ini:

a. Convergent validity

Convergent validity dapat dilihat dari nilai korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator akan dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel yang memiliki nilai loading $>0,7$.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan resfleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghozali dan Latan (2015), metode discriminant validity adalah dengan menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $>0,7$.

c. Composit Reliability

Mengukur reabilitas skonstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composit Reliability. Namun menggunakan Cronbach Alpha untuk menguji rabilitas konstruk akan memberikan nilai yang rendah, sehingga disarankan untuk menggunakan Composit Reliability. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai Composit Reliability dengan nilai diatas 0,7.

3.6.4 Pengujian Model Structural (Inner Model)

Inner model (inner relation, structural model dan substantitive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural . perubahan nilai R-square (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0,75 (Kuat) , 0,50 (Moderat) dan 0,25 (Lemah) menurut (Hair et al dalam Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.5 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian. Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik $>1,96$ dan nilai P-value $<0,05$ apabila sudah memenuhi nilai tersebut maka hipotesis penelitian ini dapat diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat SMPN 01 Duri

SMP Negeri 1 Duri merupakan SMP tertua di kota Duri kecamatan mandau, yang didirikan pada tahun 1969 dengan surat keputusan no.173/uuk/3-69 tanggal 05 Maret 1969. SMP Negeri 1 Mandau dulunya berada di tengah-tengah kompleks perumahan dan perkantoran PT.Chevron Pasific Indonesia dan pada tahun 2004 lokasi sekolah dipindahkan ke jalan mawar dekat gate III yang terkenal dengan simpang kangen. Setelah pindah ke lokasi baru, dengan kebebasan pengembangan diri sekolah berangsur-angsur meningkatkan kuliatas sekolah di berbagai segi, baik di bidang sarana, akademik, maupun akademik.

Perlahan-lahan SMP Negeri 1 Mandau menciptakan prestasi siswa-siswa di bidang akademik dan non akademik pada berbagai even. Untuk mewujudkan prestasi tersebut pihak sekolah tentunya bekerja keras dan bahu- membahu serta membina kerjasama dengan pihak luar baik dengan dinas pendidikan, instansi terkait maupun pihak swasta seperti PT. CPI dan PT.Schlumberger. inti dari kerjasama ini demi mewujudkan tercapainya peningkatan kualitas SMP Negeri 1 Duri.

4.2 Visi Misi SMP Negeri 1 Duri

4.2.1 Visi SMP Negeri 1 Duri

Perkembangan dan tatangan masa depan seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang pesat, era informasi dan berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan serta adanya pendidikan berbasis lingkungan hidup memicu sekolah untuk merespon tantangan tersebut.

SMP Negeri 1 Duri memiliki citra moral dengan menggambarkan profil sekolah yang diinginkan dim masa mendatang dalam visi sekolah sebagai berikut:

“ terwujudnya peserta didik yang bertaqwa, berprestasi, terampil, cinta dan peduli lingkungan”

Visi tersebut mencerminkan cita-cita dan harapan SMP Negeri 1 yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi yang ada di sekolah, berbasis lingkungan sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

4.2.2 Misi SMP Negeri 01 Duri

Untuk mewujudkan visi SMP Negeri 01 Duri, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi SMP Negeri 1 Duri, yaitu:

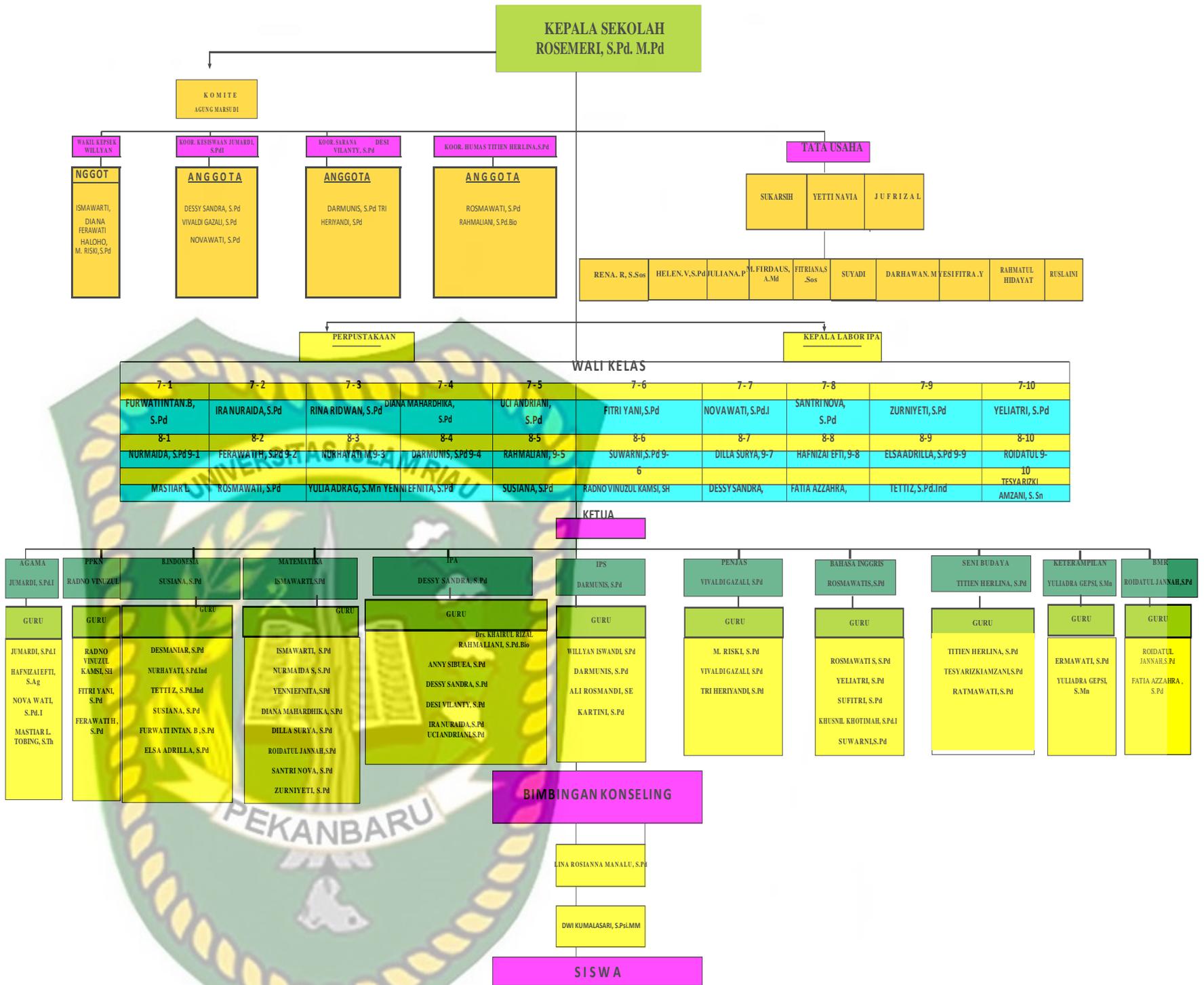
1. Menanamkan keyakinan/ akidah melalui pembinaan ketaqwaan dan budi pekerti
2. Meningkatkan prestasi akademik peserta didik
3. Meningkatkan keterampilan pesereta didik di bidang olahraga, seni dan teknologi ramah lingkungan
4. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih,sehat,rapi,indah dan hijau.
5. Mewujudkan budaya sekolah yang hemat energi listrik dan air
6. Menerapkan kegiatan 4R (resuse,reduce, replant, recycle/ daur ulang dalam pengelolaan lingkungan
7. Mewujudkan peserta didik yang cinta dan peduli lingkungan
8. Meningkatkan potensi dan kesadran warga sekolah dalam pengelolaan dan pemanfaatan lingkungan

4.3 Struktur Organisasi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



4.4 Tugas Pegawai

1. Kepala sekolah

Kepala sekolah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh kegiatan sekolah, kepala sekolah juga berperan sebagai manager, edukator, leader motivator dan inovator baik dari dalam maupun luar.

Kepala sekolah mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menyusun program kerja
- b. mengawasi proses belajar mengajar, pelaksanaan dan penilaian terhadap proses dan hasil belajar serta bimbingan konseling (BK)
- c. sebagai pembina kesiswaan
- d. pelaksanaan bimbingan dan penilaian bagi para guru serta tenaga kependidikan lainnya
- e. penyelenggaraan administrasi sekolah yaitu meliputi administrasi ketenagaan, keuangan, kesiswa, perlengkapan dan kurikulum
- f. pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan sekitar atau masyarakat.

2. Wakil kepala sekolah

Wakil kepala sekolah membantu tugas-tugas sebagai berikut :

- a. Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam segala kegiatan disekolah
- b. Menyusun rencana pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan
- c. Pengorganisasian
- d. Ketenagakerjaan
- e. Pengorganisasian

- f. Penilaian
- g. Pengawasan
- h. Pengidentifikasi dan pengumpulan data
- i. Penyusunan laporan

3. Kurikulum

kurikulum mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Memahami peraturan-peraturan tentang kurikulum yang masih berlaku
- b. Mendokumentasikan standar isi, silabus, dan kurikulum sekolah
- c. Menyiapkan format silabus, RPP dan penilaian hasil belajar
- d. Meyiapkan perangkat pengawasan proses pembelajaran
- e. Mendokumentasi bahan ujian dan ulangan
- f. Mendokumentasikan penilain hasil belajar oleh pendidik
- g. Mendokumentasikan standar kompetensi lulusan
- h. Mendokumentasikan kriteria ketuntasan minimal
- i. Membantu memfasilitasi pelaksanaan kurikulum dan silabus
- j. Mendokumentasikan kurikulum tingkat satuan pendidikan, silabus per mata pelajaran, dan rencana pelaksanaan pembelajaran
- k. Mendokumentasi daftar kumpulan nilai
- l. Membantu menyusun grafik daya serap ketuntasan belajar per mata pelajaran
- m. Membantu layanan sistem informasi dan pelaporan administrasi kurikulum
- n. Membuat laporan yang dilaporkan kepada pihak yang terkait
- o. Membuat sk pembagian tugas

4. Kesiswaan

kesiswaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler
- b. Mengatur pelaksanaan bimbingan konseling
- c. Mengatur dan membina program kegiatan osis
- d. Meyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
- e. Meyeleksi calon untuk di usulkan mendapat beasiswa

5. Sarana prasarana

Sarana prasarana mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Memahami peraturan-peraturan sarana dan prasarana yang berlaku
- b. Mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana
- c. Mengadakan sarana dan prasarana
- d. Mendistribusikan sarana dan prasarana
- e. Membuat pedoman dan mendata jenis, kualitas dan kuantitas perlengkapannya
- f. Mengumpulkan dan mengelola data perlengkapan
- g. Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana
- h. Menyusun dan meyajikan data statistik sarana dan prasarana
- i. Menyusun laporan pelaksanaan urusan sarana dan prasarana secara berkala

6. Humas

Humas memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah
- b. Membina hubungan antara sekolah dengan wali murid

- c. Membuat dan menyusun program semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah
- d. Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah
- e. Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata dan pemeran hasil pendidikan (gebyar pendidikan)

7. Tata usaha

Tata usaha mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun program kerja RAPBS bersama KEPSEK/ Berdahasarawan
- b. Membuat laporan tahunan
- c. Membuat DUK setiap akhir Desember
- d. Mengisi laporan kuesioner
- e. Mengisi data 345 (DIK) setiap akhir tahun anggaran
- f. Membuat laporan DP3 setiap akhir tahun
- g. Mengusulkan kenaikan tingkat bagi guru dan pegawai setiap April dan Oktober
- h. Membuat laporan-laporan yang berhubungan dengan kegiatan KBM (US/UN kenaikan kelas dan lain-lain bersama dengan sei.kurikulum
- i. Memantau segala kegiatan/ laporan-laporan kurikulum

8. Perpustakaan

Perpustakaan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menulis buku induk kelas 9
- b. Menyiapkan air minum guru dan pegawai
- c. Membantu kegiatan kantor

- d. Kebersihan perpustakaan dan kerapian
- e. Administrasi perpustakaan
- f. Melaporkan semua kegiatan perpustakaan
- g. Megelola, merawat buku-buku perpustakaan

9. Laboratorium

Laboratorium mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
- b. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
- c. Mengatur penyimpanan dan daftar alat-alat laboratorium
- d. Menyusun laporan pelaksanaan

10. Wali kelas

Wali kelas mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Pengelolaan kelas
- b. Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi :Daftar pelajaran kelas, papan absensi siswa, buku absensi siswa, buku kegiatan pembelajaran/ buku kelas dan tata tertib siswa
- c. Membuat daftar kumpulan nilai
- d. Membuat catatan khusus tentang siswa
- e. Mengisi buku laporan penilaian hasil belajar
- f. Pembagian buku laporan hasil belajar

11. Guru mata pelajaran

Guru mata pelajaran mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan segala hal kegiatan pembelajaran
- b. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar
- c. Melaksanakan penilaian dan analisis hasil ulangan harian
- d. Melaksanakan program perbaikan
- e. Membuat catatan tentang kemajuan dan hasil belajar
- f. Mengisi daftar hadir siswa sebelum memulai pembelajaran

12. Bimbingan konseling

Bimbingan konseling mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
- b. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh para siswa tentang kesulitan belajar
- c. Memberikan layanan dan bimbingan kepada siswa supaya lebih berprestasi dalam kegiatan belajar
- d. Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada penelitian ini, penulis memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri dari 31 orang meliputi tingkat pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin dan tingkat usia.

5.1.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari 31 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh guru dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni: D-1, S-1 dan S-2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D-1	3	9,67%
2	S-1	27	87,10%
3	S-2	1	3,23%
	Total	31	100

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada SMPN 01 Duri tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 1 orang (3,23%).selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 3 orang (9,67%). Dan yang paling banyak mayoritas responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 27 orang (87,10%). Hal ini menunjukkan bahwa guru SMPN 01 Duri banyak tamatan sarjana.

5.1.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan identitas responden berdasarkan lamanya bekerja di SMPN 01 Duri. Berikut distribusi responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10 tahun	4	12,90%
2	11-20 tahun	13	41,94%
3	21-30 tahun	14	45,16%
	Total	31	100

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 31 responden yang bekerja terdapat 4 orang atau 12,90% guru bekerja selama 1-10 tahun, sebanyak 13 orang atau 41,94% guru lama bekerja selama 11-20 tahun, sebanyak 14 orang atau 45,16% guru bekerja selama 21-30. Hal menggambarkan bahwa sebagian besar guru SPMN 01 Duri memiliki rentang waktu kerja selama 21-30 tahun.

5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	3	9,68%

2	Perempuan	28	90,32%
3	Total	31	100

Sumber: Data Olahan 2022

Hasil dari tabel diatas menunjukkan dari 31 responden yang di teliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau sebesar 9,68% , sedaongkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 90,32% .

5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 33-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia 51-65 tahun, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	33-40	4	12,90%
2	41-50	6	19,36%
3	51-65	21	67,74%
	Total	31	100

Sumber : Data Olahan 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 31 responden yang diteliti, responden yang berusia 33-40 tahun adalah sebanyak 4 orang (12,90%). Responden yang berusia 41-50 tahun adalah sebanyak 6 orang (19,36%). Sedangkan yang berusia 51-65 tahun adalah sebanyak 21 orang (67,74%).

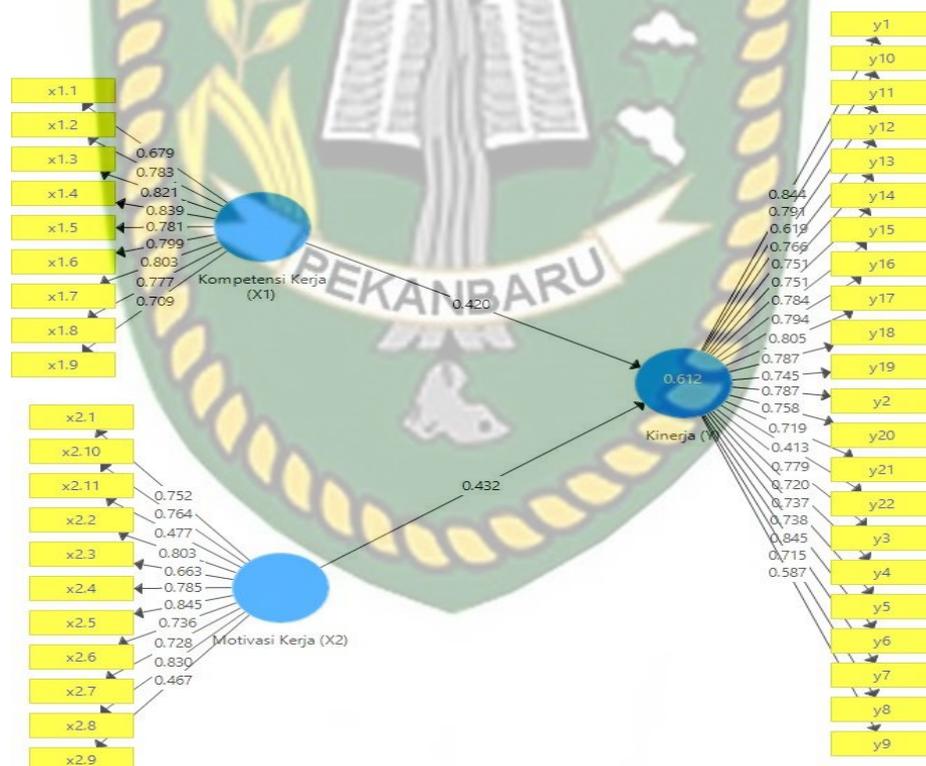
5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatan kevalidan atau kesahian suatu instrumen (Arikunto,2002:160) . Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menunjukkan hasil validitas dan reabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat.

Gambar dibawah ini adalah Model struktural

Gambar 5.1 Outer model sebelum outlier



Sumber: Data SEM-PLS

3.6.5.1 Convergent Validity

Uji convergent validity dapat dilihat dari korelasi antar skor indikator dengan variabel. Konstruk akan dinyatakan valid jika nilai diatas 0,7.

Tabel 5.5 outer loading

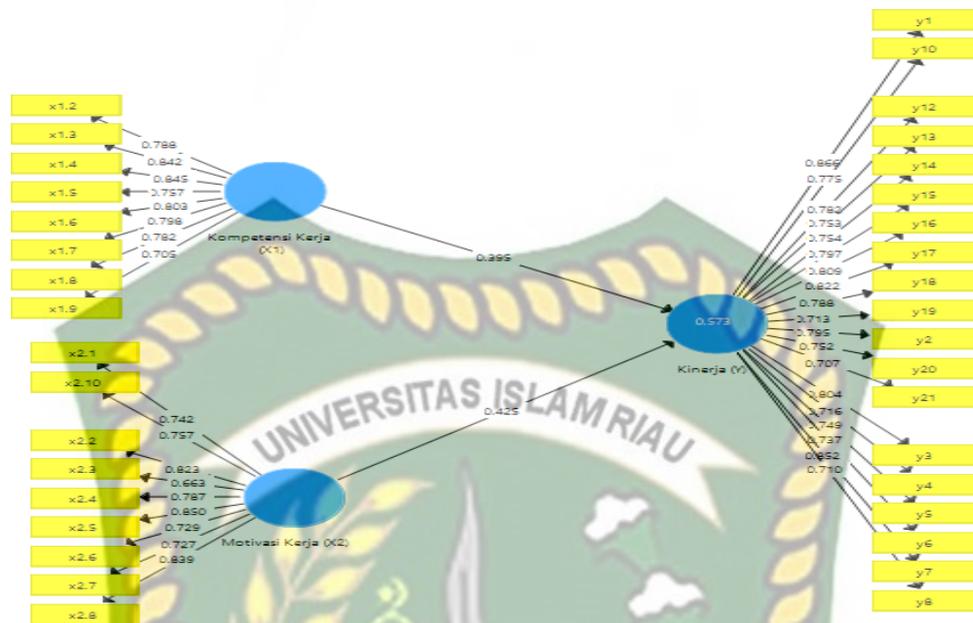
	Kinerja (Y)	Kompetensi Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)
x1.1		0.679	
x1.2		0.783	
x1.3		0.821	
x1.4		0.839	
x1.5		0.781	
x1.6		0.799	
x1.7		0.803	
x1.8		0.777	
x1.9		0.709	
x2.1			0.752
x2.10			0.764
x2.11			0.477
x2.2			0.803
x2.3			0.663

x2.4			0.785
x2.5			0.845
x2.6			0.736
x2.7			0.728
x2.8			0.830
x2.9			0.467
y1	0.844		
y10	0.791		
y11	0.619		
y12	0.766		
y13	0.751		
y14	0.751		
y15	0.784		
y16	0.794		
y17	0.805		
y18	0.787		
y19	0.745		
y2	0.787		
y20	0.758		
y21	0.719		
y22	0.413		
y3	0.779		
y4	0.720		
y5	0.737		
y6	0.738		
y7	0.845		
y8	0.715		
y9	0.587		

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Outlier dilakukan untuk memenuhi asumsi dan validitas pada outer model. Karena ada beberapa indikator yang tidak memenuhi asumsi validitas maka dilakukan eliminasi pada indikator tersebut. Setelah dilakukan estimasi maka model penelitian dapat dilihat pada gambar 5.2

Gambar 5.2 outer model setelah outlier



Berdasarkan gambar pada variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 0.395 atau 39.5%. pada variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.425 atau 42.5%.

3.6.5.2 Diskriminant Validity

Diskriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai cross loading pengukuran dengan konstruk.

Tabel 5.6 cross loading

	Kinerja (Y)	Kompetensi Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)
x1.2		0.788	
x1.3		0.842	
x1.4		0.845	
x1.5		0.757	
x1.6		0.803	
x1.7		0.798	
x1.8		0.782	
x1.9		0.705	
x2.1			0.742
x2.10			0.757
x2.2			0.823

x2.3			0.663
x2.4			0.787
x2.5			0.850
x2.6			0.729
x2.7			0.727
x2.8			0.839
y1	0.866		
y10	0.775		
y12	0.782		
y13	0.753		
y14	0.754		
y15	0.797		
y16	0.809		
y17	0.822		
y18	0.788		
y19	0.713		
y2	0.795		
y20	0.752		
y21	0.707		
y3	0.804		
y4	0.716		
y5	0.749		
y6	0.737		
y7	0.852		
y8	0.710		

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Setelah dilakukan eliminasi pada konstruk maka dapat dilihat semua konstruk sudah memenuhi nilai cross loading yang memiliki nilai diatas 0,7 dan dapat disimpulkan bahwa nilai konstruk sudah valid karena sudah memenuhi discriminant validity.

5.2.2 Uji Reabilitas

Reabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik (Arikunto,2006:178) . Untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Pada pengujian ini kita melihat pada nilai Composite Reliability.

Tabel 5.7 Cronbach alpha & composite reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.963	0.966	0.966	0.599
Kompetensi Kerja (X1)	0.915	0.943	0.930	0.626
Motivasi Kerja (X2)	0.914	0.936	0.929	0.594

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas maka pada nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk yaitu diatas $>0,5$ dan begitu juga Pada nilai composite reliability sudah memiliki nilai diatas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan sudah memenuhi uji validitas dan reabilitas yang baik. Sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

5.3 Uji Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menulis tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, yang berjumlah 9 item untuk kompetensi, 11 item untuk motivasi kerja dan 22 item untuk kinerja guru. Deskripsi data dapat dilihat penjelasan sebagai berikut

5.3.1 Uji Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

5.3.1.1 Dimensi Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan juga sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dan hasil pelatihan.

1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian

Adapun tanggapan responden terhadap indikator tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian pada guru SMPN 01 Duri, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8 Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	61,29%
2	Setuju	12	38,71%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang merupakan guru SMPN 01 Duri tentang indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian guru dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 19 orang (61,29%) yang menyatakan sangat setuju. Dan terdapat responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (38,71%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri memiliki kemampuan dan skill yang cukup baik.

2. Menguasai karakteristik peserta didik

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menguasai karakteristik pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9 Menguasai Karakteristik Peserta Didik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	61,29%
2	Setuju	12	38,71%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (61,29%), responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (38,71%). Dapat dijelaskan dari tanggapan responden mengenai menguasai karakteristik peserta didik berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik, deangan ini guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran.

5.3.1.2 Dimensi Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

1. Menyampaikan pembelajaran sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menyampaikan pembelajaran sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10 Menyampaikan Pembelajaran Sesuai Dengan Pengetahuan Yang Dimiliki

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	24	77,42%
2	Setuju	7	22,58%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (77,42%) dan responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang (22,58%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai menyampaikan pembelajaran sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa ilmu yang dimiliki oleh guru bisa diberikan kepada peserta didiknya dengan pembelajaran yang diajarkan.

2. Menguasai teori pembelajaran yang mendidik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menguasai teori pembelajaran yang mendidik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Menguasai Teori Pembelajaran Yang Mendidik Sesuai Dengan Perkembangan Ilmu Pengetahuan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	70,97%
2	Setuju	9	29,03%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (70,97%), responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang (29,03%). Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai menguasai teori pembelajaran yang mendidik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

5.3.1.3 Dimensi Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

1. Menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12 Menciptakan Komunikasi Yang Baik Dengan Peserta Didik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	24	77,42%
2	Setuju	7	22,58%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (77,42%), responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang (22,58%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik masuk kedalam kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik. Dengan membangun komunikasi efektif sangat mempengaruhi kualitas guru dalam mengajar.

2. Menunjukkan sikap yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menunjukkan sikap yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13 Menunjukkan Sikap Yang Sunggu-Sungguh Dalam Mengerjakan Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	25	80,65%
2	Setuju	6	19,35%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (80,65%), responden yang menjawab setuju berjumlah 6 orang (19,35%). Dapat dijelaskan bahwa dari tanggapan responden mengenai menunjukkan sikap yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik serta berkompeten dalam melaksanakan tugas.

5.3.1.4 Dimensi Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang.

1. Menyerap informasi yang di dapat untuk disalurkan menjadi pengetahuan kepada peserta didik

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menyerap informasi yang di dapat untuk disalurkan menjadi pengetahuan kepada peserta didik pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Menyerap Informasi Yang Didapat Untuk Disalurkan Menjadi Pengetahuan Kepada Peserta Didik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	74,19%
2	Setuju	7	22,58%
3	Ragu-ragu	1	3,23
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (74,19%), responden yang menjawab setuju berjumlah 6 orang (22,58%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai menyerap informasi

yang didapat untuk disalurkan menjadi pengetahuan kepada peserta didik sudah baik. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik serta memahami teori yang akan disampaikan kepada siswa dan siswi di dalam kelas.

5.3.1.5 Dimensi Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

1. Memberikan pengajaran yang mudah dimengerti oleh peserta didik.

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memberikan pengajaran yang mudah dimengerti oleh peserta didik pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15 Memberikan Pengajaran Yang Mudah Dimengerti Oleh Peserta Didik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	25	80,65%
2	Setuju	6	19,35%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (80,65%), responden yang menjawab setuju berjumlah 6 orang (19,35%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memberi pengajaran

yang mudah dimengerti oleh peserta didik berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik serta berkompeten dalam memberikan pelajaran yang mudah di pahami oleh murid.

2. Membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16 Membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	64,52%
2	Setuju	11	35,48%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang (64,52%), responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang (35,48%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik dalam membimbing peserta didik.

5.3.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Berdasarkan semua tabel diatas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang di peroleh sebagai berikut:

Tabel 5.17 Hasil Rekapitulasi Kompetensi

No	Indikator	Jawaban					Jml	Nilai
		5	4	3	2	1		
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian	19	12	-	-	-		
	Bobot nilai	95	48	-	-	-	143	4,61
2	Menguasai karakteristik peserta didik	19	12	-	-	-		
	Bobot nilai	95	48	-	-	-	143	4,61
3	Menyampaikan pembelajaran sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	24	7					
	Bobot nilai	120	28	-	-	-	148	4,77
4	Menguasai teori pembelajaran yang mendidik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan	22	9					
	Bobot nilai	110	36	-	-	-	146	4,71
5	Menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik	24	7					
	Bobot nilai	120	28	-	-	-	148	4,77
6	Menunjukkan sikap yang sungguh-sungguh dalam	25	6					

	mengerjakan tugas yang diberikan							
	Bobot nilai	125	24	-	-	-	149	4,81
7	Menyerap informasi yang di dapat untuk disalurkan menjadi pengetahuan kepada peserta didik	23	7	1				
	Bobot nilai	115	28	3	-	-	146	4,71
8	Memberikan pengajaran yang mudah dimengerti oleh peserta didik	25	6					
	Bobot nilai	125	24	-	-	-	149	4,81
9	Membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran	20	11					
	Bobot nilai	100	44	-	-	-	144	4,65
	Total Skor						1316	42,45

Sumber: Data Olahan 2022

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 31 = 1395$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 31 = 279$$

$$\text{Skor maksimal - Skor minimal} = 1395 - 279 = 1116$$

5

5

Untuk mengetahui tingkat kompetensi guru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat setuju : 1172-1395

Setuju : 949-1172

Ragu-ragu : 725-949

Kurang setuju : 502-725

Sangat tidak setuju : 279-502

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil skor total untuk variabel kompetensi adalah sebesar 1316. Pada skal penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1172-1395 yang artinya kompetensi guru SMP Negeri 01 Duri termasuk dalam kategori sangat baik.

5.3.2 Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong untuk melakukan sebuah aktivitas tersebut. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kesempatan dalam memperoleh penghargaan, kesempatan dalam berprestasi, posisi kerja, penerimaan oleh kelompok, kondisi lingkungan kerja dan vasilitas kerja.

5.3.2.1 Dimensi Motivasi Internal

Motivasi internal adalah merupakan faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri untuk dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18 Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	17	54,84%

2	Setuju	13	41,94%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (54,84%), responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang (41,94%) dan responden yang menjawab ragu-ragu 1 orang (3,23%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan dengan adanya tanggung jawab kerja yang diberikan maka guru berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya agar kinerja yang diberikan dapat sesuai dengan yang diharapkan.

2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang melaksanakan tugas dengan target yang jelas pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19 Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	67,74%
2	Setuju	9	29,03%

3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (67,74%), responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang (29,03%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan memiliki kemampuan yang baik dan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memiliki tuntutan yang jelas dan menantang pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20 Memiliki Tuntutan Yang Jelas Dan Menantang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	51,61%
2	Setuju	13	41,94%
3	Ragu-ragu	2	6,45%

4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (51,61%), responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang (41,94%) dan responden yang menjawab ragu-ragu setuju berjumlah 2 orang (6,45%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dan responden mengenai memiliki tuntutan yang jelas dan menantang berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru sudah memiliki kompetensi yang sangat baik dalam mengajar.

4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang ada umpan balik atas hasil pekerjaan pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21 Ada Umpan Balik atas Hasil Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	67,74%
2	Setuju	10	32,26%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (67,74%), responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang (32,26%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai ada umpan balik atas hasil pekerjaan berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru-guru berhasil dalam melaksanakan tugas dan dapat mendorong guru dalam mengajar.

5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memiliki perasaan senang dalam bekerja pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22 Memiliki Perasaan Senang Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	67,47%
2	Setuju	10	32,26%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (67,74%), responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang (32,26%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memiliki perasaan senang dalam bekerja berada pada kategori

sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa tempat guru bekerja mampu menghadirkan rasa senang atau suka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dalam bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dalam bekerja pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23 Selalu Berusaha Untuk Mengungguli Orang Lain Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	25,81%
2	Setuju	20	64,52%
3	Ragu-ragu	3	9,68%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (25,81%), responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (64,52%) dan responden yang menjawab ragu-ragu 3 orang (9,68%). Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dalam bekerja berada pada kategori setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa dalam bekerja memiliki semangat yang tinggi.

7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24 Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	22,58%
2	Setuju	22	70,97%
3	Ragu-ragu	2	6,45%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (22,58%), responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang (70,97%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2 (6,45%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai diutamakan prestasi dari pada apa yang dikerjakan berada pada kategori setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa dengan adanya penghargaan atas prestasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja sehingga guru semangat untuk bekerja secara maksimal.

5.3.2.2 Dimensi Motivasi Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor luar yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Faktor eksternal ini meliputi beberapa indikator dibawah ini:

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25 Selalu Berusaha Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	64,25%
2	Setuju	10	32,26%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Oalahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (64,25%), responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (32,26%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik.

2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26 Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	29,03%
2	Setuju	21	67,74%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (29,03%), responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang (67,74%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya berada pada kategori setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru dapat termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27 Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	29,03%
2	Setuju	21	67,74%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (29,03%), responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang (67,74%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif berada pada kategori setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa dengan memperoleh insentif dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dan guru termotivasi agar lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya.

4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28 Bekerja Dengan Harapan Memperoleh Perhatian Dari Teman

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	38,71%
2	Setuju	15	48,39%
3	Ragu-ragu	4	12,90%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (38,71%), responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang (48,39%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (12,90%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman berada pada kategori setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini.

5.3.2.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Berdasarkan semua tabel diatas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang di peroleh sebagai berikut:

Tabel 5.29 Hasil Rekapitulasi Motivasi

No	Indikator	Jawaban					Jml	Nilai
		5	4	3	2	1		
1	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	17	13	1	-	-		
	Bobot nilai	85	52	3			140	4,52
2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	21	9	1	-	-		
	Bobot nilai	105	36	3	-	-	144	4,65
3	Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang	16	13	2				
	Bobot nilai	80	52	6	-	-	138	4,45
4	Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	21	10					
	Bobot nilai	105	40	-	-	-	145	4,68
5	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	21	10					
	Bobot nilai	105	40	-	-	-	145	4,68
6	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dalam berja	8	20	3				
	Bobot nilai	40	80	9	-	-	129	4,16

7	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	7	22	2				
	Bobot nilai	35	88	6	-	-	129	4,16
8	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	20	10	1				
	Bobot nilai	100	40	3	-	-	143	4,61
9	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	9	21	1				
	Bobot nilai	45	84	3	-	-	132	3,26
10	bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	9	21	1				
	Bobot nilai	45	84	3	-	-	132	3,26
11	Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	12	15	4				
	Bobot nilai	60	60	12	-	-	132	3,26
	Total Skor						1509	48,68

Sumber: Data Olahan 2022

Skor maksimal : $11 \times 5 \times 31 = 1705$

Skor minimal : $11 \times 1 \times 31 = 341$

Skor maksimal – skor minimal = $1705 - 341 = 273$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi kerja pada guru SMPN 01

Duri, maka dapat ditentukan dibawah ini

Sangat setuju : 1432-1705

Setuju : 1159 - 1432

Ragu-ragu : 887- 1159

Kurang setuju :614-887

Sangat tidak setuju :341- 614

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil skor total untuk variabel motivasi adalah sebesar 1509. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1432-1705 yang artinya motivasi guru SMPN 01 Duri termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang ada di sekolah sudah dilakukan dengan baik dan efektif.

5.3.3 Uji Deskriptif Variabel Kinerja guru

kinerja merupakan hasil kerja yang diraih setiap individu, sekelompok, sebuah organisasi atau lembaga yang melakukan aktivitas pekerjaan yang dilakukan guna mencapai tujuan. Adapun yang menjadi penyebab hasil kinerja yang bagus diantaranya adalah mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi, berada ditempat tugas dalam kondisi apapun dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

5.3.3.1 Dimensi kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran

Seorang guru yang profesional tentu memiliki kemampuan dalam mempersiapkan bahan pengajaran sebelum melaksanakan proses belajar mengajar, dengan adanya kesiapan dalam cara mengajar tentu diharapkan dapat memberikan proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, baik dalam segi waktu dan penggunaan bahan yang diperlukan dalam pembelajaran.

1. Merencanakan pengelolaan pembelajaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang merencanakan pengelolaan pembelajaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30 Merencanakan Pengelolaan Pembelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	67,74%
2	Setuju	10	32,26%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (67,74%), responden yang menjawab setuju 10 orang (32,26%). Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden merencanakan pengelolaan pembelajaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik serta berkompeten dalam merancang pembelajaran. Dimana, proses pembelajaran dari awal semester dan akhir semester sekolah guru sudah memiliki bahan ajar untuk proses belajar mengajar.

2. Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31 Merencanakan Pengorganisasian Bahan Pelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	61,29%
2	Setuju	12	38,71%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (61,29%), responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (38,71%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik, ini menunjukkan bahwa guru telah menyusun dan memilih materi bahan ajar yang baik dan sesuai sehingga dapat disampaikan kepada siswa dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan.

3. Merencanakan pengelolaan kelas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang merencanakan pengelolaan kelas pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32 Merencanakan Pengelolaan Kelas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	70,97%
2	Setuju	9	29,03%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (70,97%), responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang (29,03%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai merencanakan pengelolaan kelas berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru dapat menciptakan situasi kelas yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran yang maksimal.

4. Merencanakan hasil belajar

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang merencanakan hasil belajar pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33 Merencanakan Hasil Belajar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	74,19%
2	Setuju	8	25,81%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Oalahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (74,19%), responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang (25,81%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai merencanakan hasil belajar berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini, dengan adanya perencanaan sangatlah efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.

5.3.3.2 Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran

Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran mulai dari membuka pembelajaran, memberikan penjelasan, mengoperasikan alat dan media pembelajaran, mengajukan permasalahan atau pertanyaan, memancing semua

peserta didik untuk aktif dalam pembelajaran, memberikan jawaban di akhir untuk menyamakan konsep, melakukan remedial dan menutup pelajaran.

1. Memulai Pembelajaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memulai pembelajaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34 Memulai Pembelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	74,19%
2	Setuju	6	19,35%
3	Ragu-ragu	2	6,45%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (74,19%), responden yang menjawab setuju berjumlah 6 orang (19,35%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang (6,45%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memulai pembelajaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik. Dalam hal mengenai memulia pembelajaran merupakan hal yang sangat

penting, keberhasilan seorang guru membuka pelajaran akan berdampak pada proses maupun hasil pembelajaran.

2. Mengelola Pembelajaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengelola pembelajaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35 Mengelola Pembelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	24	77,42%
2	Setuju	7	22,58%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (77,42%), responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang (22,58%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai mengelola pembelajaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik serta berkompeten mengelola pembelajaran.

3. Mengorganisasikan Pembelajaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengorganisasikan pembelajaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36 Mengorganisasikan Pembelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	61,29%
2	Setuju	12	38,71%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (61,29%), responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (38,71%). Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai mengorganisasikan pembelajaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik. Dalam hal ini pengorganisasikan tersebut meliputi tahap sebelum belajar, tahap pengajaran dan tahap sesudah mengajar.

4. Melaksanakan Penilaian Proses dan Hasil Belajar

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37 Melaksanakan Penilaian Proses dan Hasil Belajar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	64,52%
2	Setuju	9	29,03%
3	Ragu-ragu	2	6,45%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang (64,52%), responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang (29,03%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang (6,45%). Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik, dan guru dapat mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam memahami dan mempelajari materi yang telah diajarkan.

5. Mengakhiri pembelajaran di kelas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengakhiri pembelajaran dikelas pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38 Mengakhiri Pembelajaran Di Kelas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
----	-----------	-----------	------------

1	Sangat setuju	22	70,97%
2	Setuju	9	29,03%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (70,97%), responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang (29,03%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai mengakhiri pembelajaran dikelas berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini, dimana guru mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu dalam proses pembelajaran.

5.3.3.3 Dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi

Pentingnya komunikasi antarpribadi di dalam lingkungan sekolah khususnya bagi guru dan murid dapat membentuk dan menjaga hubungan penuh arti, melalui komunikasi interpersonal ini akan terbentuk suatu jalinan yang didasarkan karena perasaan berkeaitan anantara pihak yang melakukan komunikasi. Hal ini baik untuk menjalin suatu proses kerja sama dengan mencapai tujuan bersama. Komunikasi antarpribadi juga dapat merubah sikap dan tingkah laku murid.

1. Mengembangkan sikap positif kepada peserta didik

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengembangkan sikap positif kepada peserta didik. pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39 Mengembangkan Sikap Positif Kepada Peserta Didik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	70,97%
2	Setuju	8	25,81%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (70,97%), responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang (25,81%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai mengembangkan sikap positif kepada peserta didik berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru berkompeten.

2. Menampilkan keinginan dalam pembelajaran

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang menampilkan keinginan dalam pembelajaran pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40 Menampilkan Keinginan Dalam Pembelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	70,97%
2	Setuju	4	12,90%
3	Ragu-ragu	4	12,90%
4	Kurang setuju	1	3,23%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (70,97%), responden yang menjawab setuju berjumlah 4 orang (12,90%), responden yang menjawab ragu-ragu 4 orang berjumlah (12,90%) dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai menampilkan keinginan dalam pembelajaran berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik ini menunjukkan bahwa guru-guru mempunyai semangat dalam mengajar.

3. Mengelola interaksi prilaku dalam kelas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengelola interaksi perilaku dalam kelas pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41 Mengelola Interaksi Perilaku Dalam Kelas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	74,19%
2	Setuju	7	22,58%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	1	3,23%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (74,19%), responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang (22,58%) dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai mengelola interaksi perilaku dalam kelas berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik dalam melakukan interaksi dengan peserta didik saat sedang melakukan pembelajaran di dalam kelas.

5.3.3.4 Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapainya atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, guru dituntut untuk memiliki

kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

1. Merencanakan penilaian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang merencanakan penilaian pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42 Merencanakan Penilaian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	74,19%
2	Setuju	8	25,81%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (74,19%), responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang (25,81%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai merencanakan penilaian berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik dan perencanaan penilaian harus dilaksanakan secara sistematis agar tujuan dapat tercapai.

2. Melaksanakan penilaian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang melaksanakan penilaian pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43 Melaksanakan Penilaian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	26	83,87%
2	Setuju	5	16,13%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang (83,87%), responden yang menjawab setuju berjumlah 5 orang (16,13%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai melaksanakan penilaian berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik. Dimana dalam melaksanakan penilaian untuk mengetahui apakah kompetensi dasar telah diterapkan sudah dapat.

3. Mengelola dan memeriksa hasil penilaian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengelola dan memeriksa hasil penilaian pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44 Mengelola dan Memeriksa Hasil Penilaian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	74,19%
2	Setuju	8	25,81%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (74,19%), responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang (25,81%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai mengelola dan memeriksa hasil penilaian berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik.

4. Memberi manfaat hasil penilaian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memberi manfaat dan hasil penilaian pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.45 Memberi Manfaat Hasil Penilaian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	61,29%
2	Setuju	11	35,48%
3	Ragu-ragu	1	3,23%

4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (61,29%), responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang (35,48%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memberi manfaat hasil penilaian berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik. Dengan memberi manfaat hasil penilaian agar mengetahui kekuatan dan kelemahannya dalam proses pencapaian kompetensi.

5. Melaporkan hasil penilaian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang melaporkan hasil penilaian pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.46 Melaporkan Hasil Penilaian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	24	77,42%
2	Setuju	7	22,58%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (77,42%), responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang (22,58%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai melaporkan hasil penilaian berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik. Dengan melaporkan hasil penilaian untuk mengetahui perkembangan hasil belajar siswa dan hasil mengajar guru.

5.3.3.5 Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan

Kegiatan pengayaan adalah kegiatan yang diberikan kepada siswa kelompok cepat agar mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal dengan memanfaatkan sisa waktu yang dimiliki. Kegiatan pengayaan pada prinsipnya memberikan kesempatan pada siswa yang pandai untuk meningkatkan pengetahuannya dengan cara dan kecepatan yang sesuai dengan kemampuannya. Dilakukan dengan tujuan memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperdalam penguasaan materi pelajaran yang berkaitan dengan tugas belajar yang sedang dilaksanakan sehingga tercapai tingkat perkembangan yang optimal.

1. Memberikan tugas

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memberikan tugas pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47 Memberikan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	61,29%

2	Setuju	11	35,48%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (61,29%), responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang (35,48%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%).

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memberikan tugas berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik hal ini menunjukkan materi atau bahan yang diberikan oleh guru sudah tersampaikan dengan baik kepada siswa dikelas dalam mengikuti pembelajaran.

2. Memberi bahan bacaan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memberikan bahan bacaan pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48 Memberi Bahan Bacaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	64,52%
2	Setuju	10	32,26%
3	Ragu-ragu	1	3,23%

4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang (64,52%), responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang (32,26%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memberikan bahan bacaan berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik hal ini guru memberikan kembali bahan bacaan kepada siswa agar siswa dapat memahami pembelajaran yang diajarkan.

3. Membantu guru

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang membantu guru. pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49 Membantu Guru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	58,06%
2	Setuju	12	38,71%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang (58,06%), responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (38,71%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai membantu guru berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik.

5.3.3.6 Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial

Tujuan guru dalam melaksanakan program remedial adalah memabantu siswa yang mengalami kesulitan menguasai kompetensi yang telah ditentukan agar mencapai hasil belajar yang lebih baik. Secara umum tujuan kegiatan remedial adalah sama dengan pembelajaran pada umumnya yakni perbaiki miskonsepsi siswa sehingga siswa dapat mencapai kompetensi yang telah ditetapkan berdasarkan kurikulum yang berlaku. Secara khusus kegiatan remedial bertujuan membantu siswa yang belum tuntas menguasai kompetensi ditetapkan melalui kegiatan pembelajaran tambahan, melalui kegiatan remediasi disusun dibantu untuk mengatasi kesulitan belajar yang dihadapinya.

1. Memberikan bimbingan khusus

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang memberikan bimbingan khusus. pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.50 Memebrikan Bimbingan Khusus

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	51,61%
2	Setuju	13	41,94%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	1	3,23%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (51,61%), responden yang menjawab setuju 13 orang (41,94%), responden yang menjawab ragu-ragu 1 orang (3,23%) dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang (3,23%).

Dapat di jelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai memberikan bimbingan khusus berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik, dimana guru harus memberikan bimbingan khusus kepada peserta didik yang mengalami kendala dalam mengikuti pembelajaran dikelas.

2. Penyederhanaan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang penyederhanaan. pada guru SMPN 01 Duri, dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini:

Tabel 5.51 Penyederhanaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	41,94%
2	Setuju	17	54,84%
3	Ragu-ragu	1	3,23%
4	Kurang setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Total	31	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (41,94%), responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (54,84%) dan responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,23%). Dapat dijelaskan bahwa tanggapan dari responden mengenai penyederhanaan berada pada kategori sangat setuju. Artinya, guru SMPN 01 Duri sudah baik dan sudah berkompeten.

5.3.3.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru

Berdasarkan semua tabel diatas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang di peroleh sebagai berikut:

Tabel 5.52 Hasil Rekapitulasi Kinerja Guru

No	Indikator	Jawaban					Jml	Nilai
		5	4	3	2	1		
1	Merencanakan pengelolaan pembelajaran	21	10	-	-	-		
	Bobot nilai	105	40	-	-	-	145	4,68
2	Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	19	12		-	-		
	Bobot nilai	95	48		-	-	143	4,61
3	Merencanakan pengelolaan kelas	22	9					
	Bobot nilai	110	32		-	-	142	4,58
4	Merencanakan hasil belajar	23	8					
	Bobot nilai	115	32	-	-	-	147	4,74
5	Memulai pembelajaran	23	6	2				
	Bobot nilai	115	24	6	-	-	145	4,68
6	Mampu mengelola pembelajaran	24	7					
	Bobot nilai	120	28		-	-	148	4,77
7	Mengorganisasikan pembelajaran	19	12					
	Bobot nilai	95	48		-	-	143	4,61
8	Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar	20	9	2				
	Bobot nilai	100	36	6	-	-	142	4,58

9	Mengakhiri pembelajaran dikelas	22	9					
	Bobot nilai	110	36	-	-	-	146	4,71
10	Mengembangkan sikap positif kepada peserta didik	22	8	1				
	Bobot nilai	110	32	3	-	-	145	4,68
11	Menampilkan keinginan dalam pembelajaran	22	4	4	1			
	Bobot nilai	110	16	12	2	-	140	4,52
12	Mengelola interaksi perilaku dalam kelas	23	7		1			
	Bobot nilai	115	28		2		145	4,68
13	Merencanakan penilaian	23	8					
	Bobot nilai	115	32				147	4,74
14	Melaksanakan penilaian	26	5					
	Bobot nilai	130	20				150	4,84
15	Mengelola dan memeriksa hasil penilaian	23	8					
	Bobot nilai	115	32				147	4,74
16	Memberi manfaat hasil penilaian	19	11	1				
	Bobot nilai	95	44	3			142	4,58
17	Melaporkan hasil penilaian	24	7					
	Bobot nilai	120	28				148	4,77
18	Dapat memberikan tugas	19	11	1				
	Bobot nilai	95	44	3			142	4,58

19	Memberikan bahan bacaan	20	10	1				
	Bobot nilai	100	40	3			143	4,61
20	Membantu guru	18	12	1				
	Bobot nilai	90	48	3			141	4,55
21	Memberikan bimbingan khusus	16	13	1	1			
	Bobot nilai	80	52	3	2		137	4,42
22	Penyederhanaan	13	17	1				
	Bobot nilai	65	68	3			130	4,39
	Total Skor						3164	102,06

Sumber: Data Olahan 2022

$$\text{Skor maksimal} : 22 \times 5 \times 31 = 3410$$

$$\text{Skor minimal} : 22 \times 1 \times 31 = 682$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal} = 3410 - 682 = 546$$

5

5

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja guru SMP Negeri 01 Duri, maka dapat ditentukan dibawah ini

$$\text{Sangat setuju} : 2864- 3410$$

$$\text{Setuju} : 2319-2864$$

$$\text{Ragu-ragu} : 1773-2319$$

$$\text{Kurang setuju} : 1228-1773$$

$$\text{Sangat tidak setuju} : 682-1228$$

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil skor total untuk variabel kinerja adalah sebesar 3164. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 2864-

3410 yang artinya kinerja guru SMP Negeri 01 Duri termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja yang terjadi di dalam sekolah sudah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga kepala sekolah dan guru-guru semakin giat untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah.

5.4 Hasil Penelitian Statistik

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural equatoin modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SmartPLS versi 3.0 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis varian.

5.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru

Tabel 5.53 Pengujian Hipotesis 1

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.395	0.449	0.198	1.992	0.047

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Hipotesis pertama dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru mempunyai nilai t-statistik sebesar 1.992 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0.047 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja guru, demikian H1 diterima dan Ho ditolak. Semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin tinggi kinerja guru.

5.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Tabel 5.54 Pengujian Hipotesis 2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.425	0.409	0.191	2.223	0.026

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Hipotesis kedua dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.223 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0.026 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, demikian H2 diterima dan Ho ditolak. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru.

5.4.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Tabel 5.55 Pengujian Hipotesis 3

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.573	0.542

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dengan nilai R Square sebesar 0.573. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi kinerja guru akan semakin baik.

5.4.4 Koefisien Regresi

Model struktural (Inner Model) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model struktural dengan melihat nilai R-square.

Tabel 5.56 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.573	0.542

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa R-Square memberikan nilai 0,573 untuk konstruk kinerja guru. Nilai tersebut berada diatas standarisasi rule of thumb yaitu diatas 0,5. Menurut Hair et al menyatakan kriteria dari R-Square adalah 0,75 (Kuat), 0,5 (Moderat), dan 0,25 (Lemah). Dapat disimpulkan dari hasil R-square diatas kompetensi dan motivasi kerja bisa dikatakan mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 57,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.4.5 Uji F

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria F-Square menurut (juliandi,2018) adalah sebagai berikut: (1) jika nilai $f^2 = 0,02$ maka, efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen, (2) jika nilai $f^2 = 0,15$ maka, efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) jika nilai $f^2 = 0,35$ maka, efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 5.57 F-Square

	Kinerja (Y)	Kompetensi Ke...	Motivasi Kerja ...
Kinerja (Y)			
Kompetensi Ke...	0.184		
Motivasi Kerja (...)	0.214		

Sumber : Data SEM-PLS 3.0

Dapat disimpulkan bahwa nilai F-Square yang dapat dilihat dari tabel diatas adalah sebagai berikut: variabel X1 (Kompetensi kerja) terhadap Y kinerja memiliki nilai $f^2 = 0,184$ maka, efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen dan variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,214$ maka, efek yang sedang dari variabel eksoden terhadap endogen.

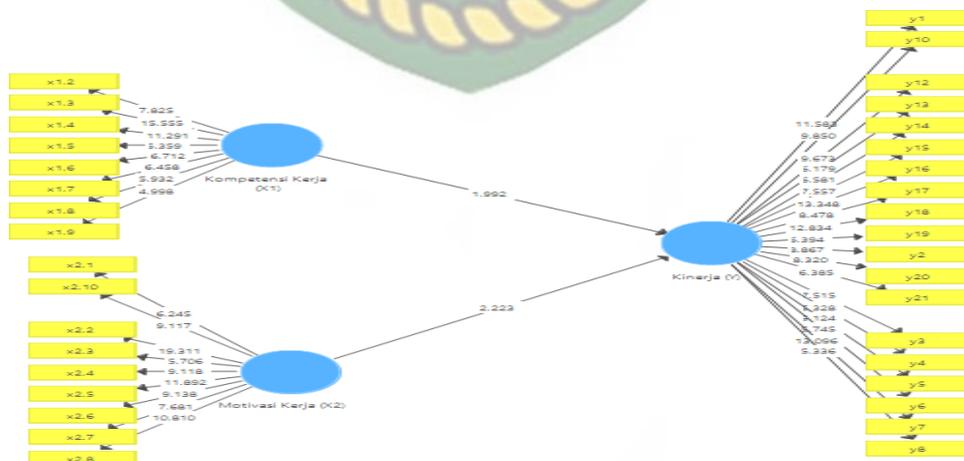
5.4.6 Uji t

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menilai T-Statistic dan nilai P-Values.

Kriteria pengujian dengan tingkat singnifikan 0.05, ditentukan sebagai berikut :

- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu lebih dari 1.96, maka hipotesis diterima
- Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu kurang dari 1.96, maka hipotesis ditolak

Gambar 5.3 Inner model



Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Tabel 5.58 hasil uji t

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.395	0.449	0.198	1.992	0.047
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.425	0.409	0.191	2.223	0.026

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

1. Hasil dari uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja (Y), menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 1.992 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0.047 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Hasil dari uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y), menunjukkan hasil nilai t-statistik sebesar 2.223 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0.026 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari seluruh indikator pertanyaan yang dibagikan kepada sampel penelitian terlihat rata-rata jawaban responden dalam kategori sangat baik. Variabel kompetensi kerja mendapat skor 1.316 dimana berada pada rentang skala 1172-1395 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel motivasi kerja mendapat skor 1.509 dimana berada pada rentang skala 1432-1705 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel kinerja guru mendapat skor 3.164 dimana berada pada rentang skala 2864-3410 termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari data yang disajikan terlihat dari rekapitulasi variabel kompetensi kerja yang memiliki skor terendah yaitu mengenai melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan menguasai karakteristik peserta didik, ini merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh pihak sekolah untuk segera mungkin membenahinya. Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan menguasai karakteristik peserta didik sangat dibutuhkan dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Dari variabel motivasi kerja indikator yang memiliki skor terendah adalah selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dalam bekerja dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan ini kepala sekolah seharusnya meningkatkan kembali motivasi kerja kepada guru-guru seperti, dengan adanya penghargaan atas prestasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja sehingga guru semangat untuk bekerja secara maksimal.

Mengenai variabel kinerja guru yang memiliki indikator dengan skor terendah adalah penyederhanaan. Kendala ini merupakan tanggung jawab yang penuh bagi seorang guru untuk selalu mampu melakukan penyederhaan apabila terdapat siswa yang mengalami kesulitan dalam menerima pembelajaran. Sebaiknya pihak sekolah mengevaluasi kembali guru-guru dalam proses pengajaran disekolah, apakah sudah

sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sudah diterapkan.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMPN 01 Duri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 0.573. ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi guru dan semakin tingginya motivasi kinerja guru akan mengakibatkan semakin baiknya kinerja guru pada masa pandemi covid-19.

Begitu juga dengan kompetensi kerja yang langsung memberi pengaruh terhadap kinerja guru. Di mana guru yang mengajar telah sesuai dengan keahlian dan pendidikan terakhir yang dimiliki guru, sehingga guru mampu menjalankan proses mengajar mengajar sebagaimana yang menjadi tanggung jawab guru. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh guru memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMPN 01 Duri. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19. Disaat harus merasakan sistem kerja yang berubah dan guru merasakan lebih produktif bisa mengeluarkan ide-ide terbaru dan inovatif untuk merancang proses sistem pembelajaran jarak jauh atau daring, selain itu guru dapat menjadi lebih bertanggung untuk mengembangkan setiap kompetensi dan potensi yang dimiliki untuk memaksimalkan pembelajaran dimasa sekarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19. Karena bertambah tingginya tingkat motivasi yang diberikan maka mengakibatkan peningkatan pada kinerja guru.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19. Dengan adanya pandemi dan pembelajaran jarak jauh, kompetensi guru dan pemberian motivasi guru merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena guru dituntut untuk merancang pembelajaran dan komunikasi dengan siswa dan pemberian motivasi terhadap guru harus lebih baik lagi, dengan memberikan motivasi yang lebih baik kepada guru akan menggerakkan guru untuk semangat lagi dalam mengajar secara daring, agar tetap menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh guru SMPN 01 maka akan semakin baik kinerjanya.

6.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk kompetensi guru, seharusnya guru mengajar mata pelajaran sesuai dengan kemampuannya atau sesuai dengan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh guru. Hal tersebut untuk meningkatkan kinerja guru dan guru bisa memberikan ilmu dan pengetahuan yang ada secara maksimal saat mengajar.
2. Untuk motivasi guru, seharusnya sekolah memberikan penghargaan kepada guru agar lebih bersemangat lagi untuk dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak sekolah.

3. Untuk meningkatkan kinerja guru, dapat melanjutkan study yang lebih tinggi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas sekolah yang lebih baik lagi
4. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti pada variabel kinerja guru disarankan untuk dapat memilih indikator penelitian kinerja guru yang belum diteliti pada penelitian ini dan disarankan untuk dapat memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda dan dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain variabel kompetensi dan motivasi kerja guru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Adrialdi.(2020).*Analisi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Djasa Autotrans Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.*
- Bestaria, Elsa.(2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Covid-19 Di SD IT-Alzhar Jambi. Jambi:Universitas Jambi.*
- Dewi, Ayu Diana.(2019).*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.* Undergraduated thesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Feblin, Husrita.(2021). *Analisis Kompetensi Kerja Pegawai Kantor Camat Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.*
- H Mariana, Riana. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 18 Pekanbaru. Pekanbaru : Universitas Riau.*
- Hafid, Moh . (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafiiyah Sukorejo. Sukorejo: Institut Agama Islam Ibramy Situbondo.*
- Handini, Dessi, Suswati Hendriani Dan Muhammad Yusuf Salam.(2021).*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru IPS SMP Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Agam. Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri*

Hasan, Muhammad. (2017). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa*. Makasar : Universitas Negeri Makasar.

Hidayati, Nur Ririn. (2021). *Pengaruh Kompetensi Padagogik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Binaan 1 Kecamatan Jati Negara Jawa Timur*. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.

Isnaini, Zuhair Ahmad. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Dalam Mengajar Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Dki Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.

Kausar, Faras.(2021).*Analisis Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.

Losa, Medelin Virgiana, Irvan Trang Dan Merinda Pandowo.(2021). *Dampak Kompetensi Dan Work From Home Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada Guru-Guru Di SMAN 9 Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Luthas, Fred Doh, Jonathan P.(2014). *Manajemen Internasional*.Jakarta: Salemba Empat.

Rahmawati, Ayu Mega. (2011).*Pengaruh Kompetensi Professional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Tegal*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Sudiarto.(2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 8 Jakarta-Selatan*. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.

Sudrajat, Jajat. (2020). *Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19*. Karawang : Politeknik Trimitra Karya Mandiri.

Sugiono.(2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta Cv

Turangan, K Jeine.(2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Umar, Mukhammad.(2017). *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Kualitas Pembelajaran PAI Di MGMP PAI SMKN Surabaya*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Wibowo.(2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>