

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, karena guru merupakan salah satu komponen penting dan memiliki posisi sentral dalam proses pembelajaran. Kinerja juga dipengaruhi faktor kompetensi dan motivasi berprestasi guru.

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah misalnya, berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berangkat dari pemahaman yang demikian maka penulis hendak mencari sebuah definisi yang relevan berkaitan dengan arti kata kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari

oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Israwati, 2008). Menurut Fattah (2004) mengartikan kinerja sebagai ungkapan kemampuan didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Wijono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang berkenaan dengan apa yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya. Sejalan dengan definisi itu, Porter dan Lawler (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Sementara itu Depdikbud (2004) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu bentuk hasil atau hasil penampilan secara fisik ataupun gagasan.

Dari uraian di atas cukup menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja. Berkenaan dengan hal itu

kinerja dihubungkan dengan keberadaan seorang guru yang menjadi ujung tombak pendidikan. Kinerja seorang guru berhubungan dengan proses belajar yang terjadi di dalam maupun di luar kelas, pada suatu lembaga pendidikan. Secara khusus kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh guru dalam periode tertentu, dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, karena guru merupakan salah satu komponen penting dan memiliki posisi sentral dalam proses pembelajaran (Jalal & Supriyadi,2001). Selain itu, kinerja guru juga dapat diartikan suatu hasil perilaku kerja yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Mitchell dan Larson,1978).

Berbicara tentang kinerja guru memang erat kaitannya dengan standar kinerja guru yang dijadikan ukuran atau patokan untuk mengukur kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Diknas belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru. Secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang dimiliki guru yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran, menilai prestasi belajar, melaksanakan tindak lanjut penilaian prestasi belajar peserta didik, memahami landasan kependidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan peserta didik, memahami pendekatan pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran, menerapkan kerjasama dalam pekerjaan, memanfaatkan kemajuan IPTEK, menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai materi pembelajaran dan mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan melalui kegiatannya selama kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan tanggung jawab guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya, sehingga kinerja dalam konteks profesi guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan guru untuk menjalankan tugasnya khususnya dalam proses belajar

mengajar yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan interpersonal (menyangkut hubungan guru dengan siswa) dalam mencapai tujuan pembelajaran.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Secara umum kinerja merupakan salah satu komponen dalam ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) yang pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka pengkajian terhadap perilaku organisasi termasuk kajian tentang kinerja haruslah dilakukan melalui beberapa pendekatan, salah satunya pendekatan sumber daya manusia. Pendekatan ini dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana di mana mereka dapat

menyumbang sampai batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas. Berdasarkan pemahaman ini maka sebagai pegawai dalam suatu organisasi akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi /memuaskan atau berkinerja rendah /jelek.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

- Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

- Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan yang penting.

- Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil.

Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Dengan demikian pengkajian terhadap kinerja tidak terlepas dari evaluasi/penilaian kinerja.

2.1.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2010) merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Schultz dan Schultz (2006) Penilaian kinerja merupakan evaluasi formal kinerja karyawan yang secara periodik dilakukan untuk tujuan pembuatan keputusan karier. Menurut Spector (2007) penilaian kinerja merupakan proses dua langkah, di mana langkah pertama mendefinisikan secara jelas makna kinerja yang baik (pengembangan kriteria) kemudian diimplementasikan dalam sebuah prosedur pengukuran yang dapat

menentukan seberapa baiknya kriteria itu. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) dalam penilaian kinerja memiliki standar kinerja dan ukuran kinerja. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Standar kinerja

Standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan kinerja karyawan saat sekarang.

2. Ukuran kinerja

Penilaian kinerja juga memerlukan ukuran atau standar kinerja yang dapat diandalkan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal hendaknya dapat dibandingkan dengan cara yang lain untuk mencapai kesimpulan tentang kinerja sehingga menambah reliabilitas sistem penilaian.

Selanjutnya Rivai dan Sagala (2010) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang baik sangat bergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Praktis, yaitu adanya keterkaitan langsung dengan pekerjaan dimana penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
2. Kejelasan standar, yang merupakan tolok ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.
3. Kriteria yang objektif, berupa ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, handal dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun terkait kriteria tersebut, maka syarat efektifnya suatu penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2010) adalah:
 - *Reliability*, yaitu konsistensi suatu ukuran kinerja dimana apabila ada dua penilaian mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu kerja.

- *Relevance*, ukuran kinerja harus dihubungkan dengan *output* riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin. Relevansi mengindikasikan terdapat hubungan yang jelas antara standar kinerja untuk suatu pekerjaan tertentu dan tujuan organisasi, dan hubungan yang antara unsur-unsur kerja kritis yang diidentifikasi melalui suatu analisis pekerjaan dan dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian pekerjaan.
- *Sensitivity*, beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
- *Practicality*, kriteria harus dapat dikur dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak efisiensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian / komponen yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam melaksanakan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja pada dasarnya harus memenuhi kriteria dan syarat yang tepat, serta didasarkan pada analisa pekerjaan sehingga dapat

mengukur kinerja seseorang secara efektif, terfokus, dan tepat sesuai pekerjaannya.

2.1.2.2 Manfaat penilaian kinerja

Menurut Siagian (2002), dilihat dari sudut pandang kegunaan penilaian menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam prose manajemen sumber daya manusia.

Beberapa manfaat dari penilaian kinerja baik dari individu maupun organisasi, menurut Mullins (2005) antara lain: dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, membantu menyatakan masalah-masalah yang membatasi kemajuan dan menyebabkan tidak efisiensinya pekerjaan, mengembangkan konsistensi tingkat tinggi melalui umpan balik dalam kinerja dan pembahasan mengenai potensi-potensi yang ada, menyediakan informasi

mengenai rencana kekuatan sumber daya yang ada untuk membantu suksesnya perencanaan, untuk menentukan kesesuaian untuk promosi dan fakta-fakta untuk jabatan dan pelatihan, serta dapat memperbaiki komunikasi, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai menyampaikan ide dan harapan mereka serta bagaimana perkembangan dan kemajuan mereka.

Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

2.1.2.3 Jenis penilaian kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010), Jenis-jenis penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan bersifat cepat dan langsung, serta dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini yaitu atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan dengan hanya atasan sendiri dan individu yang dinilai.

3. Penilaian oleh kelompok staf, yaitu atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya dan atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui komite yaitu seperti pola sebelumnya kecuali bahwa pimpinan yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir dan hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan yaitu sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat. Penilaian ini mungkin erlalu subjektif dan digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.2.4 Metode atau tehnik penilaian kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010), metode atau tehnik penilaian kinerja terdiri dari dua pendekatan, yaitu:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu yang didasarkan pada kinerja masa lalu dan dijadikan sebagai pemberian umpan balik bagi karyawan /

pegawai yang selanjutnya mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Metode penilaian ini meliputi :

- *Rating scale*, merupakan metode yang mengharuskan para penilai melakukan suatu penilaian terhadap hasil kerja dalam skala-skala tertentu, mulai dari paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang didasarkan pada pendapat penilai (subyektif) dengan nilai kuantitatif (bobot) yang mencerminkan nilai rata-rata untuk kemudian dihitung dan dibandingkan.
- Checklist (daftar pertanyaan) adalah metode yang mensyaratkan penilai untuk menyeleksi kata-kata atau pernyataan yang menggambarkan kinerja dan karakteristik pegawai. Metode ini dibuat sedemikian rupa dengan memberikan bobot tertentu pada setiap hal (item) yang terkait dengan derajat kepentingan item tersebut, dan didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah sudah memenuhi atau melakukannya.
- *Forced choice method* (metode dengan pilihan terarah) adalah metode yang dirancang untuk

meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian dimana penilai diharuskan untuk memilih pernyataan yang paling sesuai dengan pasangan yang bernada positif atau negatif terkait pihak yang dinilai.

- *Critical incident technique* atau metode peristiwa kritis merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku baik atau buruk karyawan / pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja.
- Metode catatan prestasi berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.
- Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku atau *behaviorally anchored rating scales* (BARS) merupakan suatu cara penilaian kinerja karyawan / pegawai untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat kinerja dengan perilaku tertentu.
- *Field review method* atau metode peninjauan lapangan adalah metode dimana ahli dari SDM turun lapangan dalam penilaian kinerja dan hasil penilaian disampaikan pada penyelia untuk

keperluan *review*, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan pihak yang dinilai.

- *Performance test and observation* (tes dan observasi prestasi kerja) merupakan metode pengujian kemampuan karyawan / pegawai, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati atau melalui ujian praktek yang diawasi langsung oleh penilai.
- *Comparative evaluation approach* (pendekatan evaluasi komparatif), dimana metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan, terfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan / pegawai atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara pimpinan dengan pegawai. Metode penilaian meliputi :

- *Self appraisals* (penilaian diri sendiri) adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan/ pegawai sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan dan kelemahan pribadi

sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

- *Management by* (manajemen berdasarkan sasaran) adalah salah satu bentuk penilaian dimana karyawan / pegawai dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di masa yang akan datang.
- Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologi.
- *Assesment centre* (pusat penilaian) merupakan penilaian yang dilakukan oleh sejumlah penilai melalui serangkaian teknik penilaian untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Schuler dan Jackson (1996) juga mengemukakan pendapatnya terkait metode penilaian kinerja yang dikategorikan dalam pendekatan berdasarkan perilaku, yaitu :

1. Kejadian kritis (*critical incident*)

Pendekatan dengan metode ini memerlukan kejadian dari penilai dalam mengamati setiap perilaku orang yang dinilai. Penilai diharuskan untuk mencatat apa yang dilakukan oleh orang tersebut apabila pada suatu waktu terjadi suatu kejadian yang berbeda dengan yang biasa dialaminya. Penilai melihat respon dari orang yang dinilai, apakah orang tersebut dapat tetap fokus dan mendukung sasaran yang telah ditetapkan atau bahkan malah menghambat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2. Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku (*Behaviorally Anchored rating scales/ BARS*).

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam metode ini adalah mengumpulkan data yang menggambarkan perilaku yang baik, rata-rata, dan buruk untuk masing-masing kategori jabatan. Kejadian-kejadian ini kemudian dikelompokkan menjadi dasar penilaian yang akan dilakukan. Kemudian kejadian-kejadian tersebut diberi nilai sesuai dengan kontribusinya pada kinerjanya.

3. Skala pengamatan perilaku (*behavioral observation scales*).

Metode ini sangat mirip dengan BARS. BOS menilai kinerja pelayanan karyawan / pegawai dengan cara mengamati seberapa sering mereka melakukan kejadian-kejadian kritis (*critical incident*) serta frekuensi kejadian-kejadian tersebut. Nilai diperoleh tiap pelaku dengan memberi angka kepada penilaian frekuensi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode atau tehnik penilaian yang berorientasi masa depan yaitu terfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi guru atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara penilai dengan guru yang dinilai yang disebut *Assesment centre* (pusat penilaian) yang digunakan dalam penelitian ini. Mengapa menggunakan pusat penilaian, karena alat ukur yang digunakan dalam menilai kinerja guru ini dilakukan oleh sejumlah penilai melalui serangkaian tehnik penilaian yang sudah disusun oleh Depdiknas yaitu Alat Kemampuan Penilaian Guru (APKG).

2.1.2.5 Penilai (pihak yang melakukan penilaian)

Berkenaan dengan siapa yang harus menilai, penilaian kinerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh

berbagai pihak. Menurut Robbins (2001) pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Atasan langsung

Sekitar 95% dari keseluruhan penilaian kerja dilakukan oleh atasan dari pegawai itu sendiri.

2. Rekan kerja

Penilaian dari rekan kerja adalah salah satu cara yang dapat dijadikan sebagai sumber penilaian yang paling dapat dipercaya, karena dengan merekalah seorang pegawai berinteraksi dan bekerja sama setiap hari. Akan tetapi penilaian ini bisa saja dirusak karena adanya rasa iri atau perselisihan yang terjadi diantara mereka.

3. Pegawai / pekerja itu sendiri

Penilaian yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri, memiliki kecenderungan bahwa penilai akan memberi penilaian terlalu tinggi terhadap kinerjanya sendiri melebihi yang diberikan oleh atasan. Penilaian seperti ini juga muncul sebagai sumber timbulnya bias dan distorsi sistematis jika dipakai untuk tujuan evaluasi.

Dari beberapa penilaian kinerja yang dilakukan oleh beberapa penilai di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa penilai merupakan salah satu faktor terpenting

dalam pencapaian keberhasilan proses penilaian kinerja. Dari beberapa pihak yang dapat memberikan penilaian kinerja di atas juga dapat diambil kesimpulan bahwa pihak yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung.

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan sebelumnya, terkait tentang penilaian kinerja maka dalam penelitian ini dikhususkan bagi guru. Hal ini menunjukkan sebagai upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru yang berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan atas dasar kriteria tertentu. Kinerja merupakan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Mitchell dan Larson, 1987). Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru harus selalu didasarkan atas keterkaitan dengan pekerjaannya agar penilaian kinerja guru benar-benar terfokus pada pekerjaannya dan pengembangan kriteria harus selalu didasarkan pada analisa pekerjaan.

Para ahli perilaku organisasi mengemukakan beberapa teori pendukung kinerja, antara lain Robbins (2001) yang mengemukakan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung oleh kemampuan pegawai

itu sendiri yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, serta motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan konsep ini, kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kompetensi atau kemampuan melukiskan karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Ketrampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktek, pelatihan atau pengalaman. Jika kompetensi / kemampuan individu terhadap pekerjaannya tinggi maka diprediksikan perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kompetensi / kemampuan dapat dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang disebut evaluasi kinerja berdasarkan kompetensi atau (*competency based performance appraisal*) (Wirawan, 2009).

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data tentang kinerja guru, maka dilakukan penilaian

terhadap kinerja guru menggunakan *teacher performance assessment instrument* yang dikembangkan oleh *Georgia Depatemen of Education* dan saat ini telah dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Penulis memilih APKG dalam penelitian ini, karena dalam aspek-aspek yang merupakan insrumen yang standar yang ditetapkan oleh Depdiknas.

2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja

Mitchell & Larson (2001) mengajukan lima aspek kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada sekolah atau standar pencapaian hasil akhir dari guru-guru yang ada di sekolah dalam memenuhi kebutuhan dari peserta didik.

2) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian ketepatan waktu atau disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah

laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku di dorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

3) Inisiatif

Berinisiatif berarti mengembangkan dan memberdayakan sektor kreatifitas daya pikir manusia, untuk merencanakan idea atau buah pikiran menjadi konsep yang baru yang pada gilirannya diharapkan dapat berdaya guna dan bermanfaat. Individu yang memiliki inisiatif adalah manusia yang tanggap terhadap segala perkembangan yakni individu yang pandai membaca, menghimpun dan meneliti, memanfaatkan setiap peluang di setiap pergantian waktu, dan menjadikannya sebagai kreasi yang berarti.

4) Kapabilitas / kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki dalam jenjang apapun karena kemampuan memiliki kepentingan

tersendiri dan sangat penting untuk dimiliki oleh guru. Berhasil tidaknya pendidikan pada sebuah sekolah salah satu komponennya ialah guru itu sendiri.

5) Komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar guru, sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Ada 3 aspek kinerja guru yang ditetapkan oleh Depdiknas, 2003; Depiknas, 2008). Aspek-aspek yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan pembelajaran / pengajaran (*teaching plans and materials*)

Perencanaan merupakan aspek penting dalam setiap kegiatan, termasuk kegiatan dalam bidang pendidikan. Tanpa adanya suatu perencanaan yang matang maka pelaksanaan pengajaran tidak akan memberikan hasil secara efektif dan efisien. Penyusunan persiapan mengajar bertujuan agar kegiatan belajar mengajar terlaksana dengan lancar dan efektif sebagai umpan balik bagi guru untuk mengukur hasil belajar mengajar dan bahan supervisi bagi kepala sekolah. Perencanaan pengajaran dapat menolong pencapaian suatu sasaran secara lebih ekonomis, tepat waktu dan memberi peluang untuk lebih mudah dikontrol dan dimonitor dalam pelaksanaannya. Perencanaan pengajaran meliputi penentuan bahan pembelajaran dan merumuskan tujuan, perencanaan pengorganisasian materi, media dan sumber belajar, perencanaan skenario pembelajaran, merancang pengelolaan kelas, perencanaan hasil belajar siswa.

b. Prosedur / pelaksanaan pembelajaran (*classroom procedure*)

Pelaksanaan pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru mengajar di kelas, yang merupakan implementasi dari rencana pembelajaran. Kegiatan terpenting dalam proses

pembelajaran adalah menciptakan kondisi dan situasi dengan sebaik-baiknya sehingga memungkinkan para siswa belajar secara berdaya guna. Selain itu kondisi dan situasi tersebut perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga proses komunikasi baik dua arah maupun multi arah antara guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat berjalan secara demokratis. Prosedur pembelajaran ini meliputi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas, mengelola interaksi kelas, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan / mengelola waktu, ruang, fasilitas belajar, dan melaksanakan evaluasi hasil belajar.

c. Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)

Ditinjau dari prosesnya, kegiatan belajar-mengajar merupakan proses komunikasi antara guru dengan siswa. Guru sebagai aktor utama dalam proses komunikasi berfungsi sebagai komunikator. Komunikasi dibina oleh guru akan tercermin dalam mengembangkan sikap positif siswa, bersikap luwes dan terbuka pada siswa.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar

tertentu yang berguna untuk mendapatkan *feedback* guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus terkait pengelolaan sumber daya manusia. Adapun aspek yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada aspek yang sudah ditetapkan oleh Depdiknas. Aspek-aspek ini ditemukan dalam Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang merupakan instrumen standar yang dikhususkan untuk mengukur kinerja guru (Depdiknas, 2003; Depdiknas, 2008). Hasil pengukuran terhadap ketiga aspek tersebut menggambarkan jumlah dan mutu proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam mengajar selama periode tertentu.

2.1.4 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Kinerja dapat ditunjukkan melalui sikap dan perilaku. Dalam hal ini kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya di tempat kerja (Rivai, 2009). Oleh karena itu untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja individu, perlu dikaji berdasarkan salah satu teori *Attitude Consistency and Attribution Theory* yang dikembangkan oleh Fritz Heider, seorang tokoh yang peduli tentang usaha untuk

memahami arti perilaku orang lain, khususnya bagaimana mengidentifikasi sebab-sebab tindakannya. Heider memperkenalkan konsep "*causal attribution*" yaitu proses penjelasan tentang penyebab suatu perilaku, dimana dalam konsep ini menunjukkan bahwa suatu perilaku disebabkan oleh dua hal yaitu penyebab internal (*internal causality*) merupakan atribut yang melekat pada sifat dan kualitas pribadi atau personal, dan penyebab eksternal (*external causality*) terdapat dalam lingkungan atau situasi (Oskamp & Schultz, 2005). Hal ini sejalan dengan pendapat Higgins (1982) dalam bukunya *Human relations, Concept and Skills* mengemukakan suatu model siklis proses motivasi dan kinerja " *A cyclical Model of the Motivation / Performance Process*" yang menunjukkan bahwa kinerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik bersifat internal maupun eksternal.

Menurut Ruky (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor penilaian prestasi kerja (kinerja) yang berorientasi pada Individu yaitu : 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan bekerja, 6) kerajasama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin kerja. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja

adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Robbins (2001) mengemukakan variabel yang dapat menentukan tingkat kinerja organisasi/individu yaitu :

1. Motivasi, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.
2. Komitmen, yaitu suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bekerja dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.
3. Kompetensi, sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kegiatan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk

melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan.

4. Produktivitas, suatu ukuran kinerja termasuk didalamnya efisiensi dan efektivitas, dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok, dimana ada suatu dorongan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.
5. Kemangkiran, ketidakhadiran di kantor tanpa izin.
6. Kepuasan kerja, yaitu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Hasil-hasil penelitian yang ditemukan melalui jurnal yang juga mengungkapkan faktor-faktor yang turut memengaruhi kinerja diantaranya, Mahmudi (2005) faktor tim yang meliputi dukungan, faktor sistem, misalnya menyangkut kualitas kerja dan iklim kerja/iklim organisasi dan faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan. Robbins (2001) menambahkan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, komitmen, produktivitas, kemangkiran dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarso dan Sumadi (2007) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja

dan kepemimpinan. Selain faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di atas yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yaitu kompetensi guru yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dari aspek kompetensi terhadap kinerja guru (Ningsih, 2010).

Kinerja guru seperti yang dituliskan di atas dengan melihat fenomena yang terjadi dipengaruhi oleh *individual attributes*, seperti karakteristik demografik, karakteristik kompetensi, karakteristik personal, *Work effort* dan *Organisational support* (Wood, Wallace, Zeffane, Schermenhorn, Hunt dan Osborn, 2001). Selanjutnya Sim dan Szilagi (dalam Wijono, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu keahlian, minat, motivasi dan situasi pekerjaan. Kompetensi memiliki dampak yang substantif pada seseorang yang menunjukkan kinerjanya. Kemudian Toruan (2004) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja, Yani (2005).

Selain itu beberapa penelitian sebelumnya mengenai motivasi berprestasi yang mendasari penelitian ini antara lain, menurut Wijono (1997), terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Hal ini didukung juga oleh

penelitian Landis, Varga, Forgionne dan Peeters, Chemers dan Ayman, Lush dan Serpkenci, Parker dan Chusmir dan Ramadass (dalam Wijono, 1997) yang menemukan dalam penelitian mereka yaitu adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Kemudian Siswanto, Swasto dan Setiawan (2001) yang menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru serta Sutiawan (2001) dan Widodo (2002) dalam penelitian menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan sedang pada kinerja.

Dari beberapa faktor yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangatlah kompleks dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, ketrampilan, kepemimpinan guru, iklim kerja, karakteristik pengetahuan, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan peranan kultur sekolah.

2.2 Kompetensi Guru

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Jika dilihat dari aspek etimologi, kompetensi berasal dari istilah bahasa Inggris "*Competence*" yang

berarti kecakapan, kemampuan. Sedangkan dalam bahasa Latin "*Competere*" yang berarti "*to be suitable*" yaitu sesuatu yang bersesuaian (Mulyasa,2004). Kompetensi dalam Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Burgoyne (Mulyasa,2004) mengemukakan, kompetensi adalah kecakapan dan kesediaan mengerjakan suatu tugas. Hal ini dapat berupa pengetahuan, ketrampilan, pemahaman, dan kemauan. Kompetensi juga bermakna cakap mengkinerjakan peran-peran seluruh pekerjaannya, bukan hanya ketrampilan dan tugas, namun sampai pada standar mutu yang diharapkan dalam pekerjaan bahkan dalam lingkungan kerja yang nyata. Sedangkan Menurut (Usman, 2005) kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang , baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Sedangkan Menurut Page dan Wilson (dalam Vazirani,

2010: 123), kompetensi sebagai ketrampilan, kemampuan dan karakteristik personal yang diminta dari seorang manajer yang efektif dan bagus. Dari pengertian yang dikemukakan oleh Page dan Wilson, hal yang dapat diperhatikan adalah masuknya kompetensi yang dapat diamati secara langsung dan diuji, seperti pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan kompetensi yang kurang dapat dinilai yaitu karakteristik atau kompetensi personal. Sebuah pernyataan mengemukakan bahwa kompetensi sebagai suatu karakteristik dari seseorang yang ditampilkan pada kinerja yang superior termasuk semua kompetensi yang kelihatan seperti pengetahuan dan ketrampilan serta elemen-elemen pokok kompetensi seperti sifat dan motif. Pernyataan ini dipertegas oleh Hartle (dalam Le Deist dan Winterton, 2005:29) mengemukakan *competency as a characteristic of an individual that has been shown to drive superior job performance includes both visible competencies of knowledge and skills and underlying elements competencies like trait and motives.*

Menurut Boyatzis (dalam Vazirani, 2010:124) mendefinisikan kompetensi sebagai sebuah karakteristik yang mendasari seseorang dimana karakteristik ini akan menghasilkan sebuah kinerja

yang efektif dan lebih tinggi dalam pekerjaan. Sebuah karakteristik yang mendasar, dikemukakan bahwa ini dapat meliputi sebuah motif (alasan), ciri atau sifat, ketrampilan, sebuah aspek citra diri seseorang atau peran sosial seseorang, atau sebuah kumpulan pengetahuan. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Vazirani, 2010: 124), lebih lanjut meneliti penelitian awal Boyatzis, mendefinisikan kompetensi sebagai sebuah karakteristik yang mendasari seorang individu yang terkait dengan kriteria kinerja yang efektif dan lebih tinggi yang mengacu dalam suatu situasi pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis mendefinisikan kompetensi guru sebagai karakteristik dalam diri guru yang dapat dijelaskan melalui sikap atau perilaku, pengetahuan, dan ketrampilan atau *skill*.

2.2.2 Teori Kompetensi Guru

Kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru merupakan sebagian dari kompetensi profesionalisme guru. Menurut Usman (2007: 7) mengemukakan tiga tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup; Mengajar berarti meneruskan dan

mengembangkan ilmu pengetahuan; Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Sedangkan Amstrong mengemukakan (dalam Sudiana, 2000) mengemukakan ada lima tugas dan tanggung jawab pengajar, yakni tanggung jawab dalam pengajaran; bimbingan belajar; pengembangan kurikulum; pengembangan profesi dan pembinaan kerjasama dengan masyarakat. Mohamad Ali (2004 : 4-7) mengemukakan tiga macam tugas utama guru yaitu merencanakan tujuan proses belajar mengajar, bahan pelajaran, proses belajar mengajar secara efektif dan efisien; menggunakan alat ukur untuk mencapai tujuan pengajaran tercapai atau tidak melaksanakan pengajaran; memberikan balikan (umpan balik).

Menurut Wasserman dan Erggert (1973) kompetensi guru dalam mengajar (*teaching competency*) adalah kemampuan dasar profesional guru dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Senada dengan pendapat Cooper (Wijaya, 1991) membagi kompetensi mengajar menjadi empat bagian, yaitu memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku

manusia; menguasai bidang studi yang diajarkannya, mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Teori kompetensi guru berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Undang-undang mengenai guru dan dosen di Indonesia, bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru. (Himpunan Peraturan Perundang-undangan,2009). Teori ini menjadi landasan penelitian terhadap variabel kompetensi guru, karena konsep kompetensi guru telah diuraikan dalam Undang- undang Guru dan Dosen. Seorang Guru yang memiliki seperangkat kompetensi yang hendak diajarkan kepada peserta didiknya dalam proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas, luar kelas maupun laboratorium yang ada di sekolah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dasar guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan peserta didik untuk mencapai pembelajaran secara efektif dan efisiensi, yang meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan dan perilaku.

2.2.3 Aspek-aspek kompetensi guru

Aspek dalam Kompetensi secara umum menurut McClelland (Rivai dan Sagala, 2010) :

1. Ketrampilan, yaitu keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
2. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu
3. Peran sosial, yaitu citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain.
4. Citra diri, yaitu persepsi individu tentang dirinya.
5. Trait, yaitu karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.
6. Motif, yaitu pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku.

Secara umum Pope dan Brown (dalam Johnson 2003:132), Spencer dan Spencer (dalam Vazirani, 2010:124, Kunnanatt (dalam Smith, 2009:47), mengemukakan aspek kompetensi yaitu

1. Kompetensi intelektual, adalah kemampuan individu dalam bidang intelektual. Hal ini menyangkut kemampuan dalam bidang pengetahuan dan wawasan.
2. Kompetensi emosional, adalah kemampuan individu mengelola emosi.

3. Kompetensi personal, adalah kemampuan individu dalam kaitannya dengan pribadi.
4. Kompetensi sosial, adalah kemampuan individu dalam melakukan interaksi dengan orang lain.

Berdasarkan kompetensi Guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen ada keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja. Bagi seorang guru juga dituntut memiliki sejumlah kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14/2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 14/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), seorang guru harus memiliki empat kompetensi dasar, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

1. Kompetensi kepribadian

Kompetensi pribadi meliputi kemampuan seseorang guru agar dapat bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang dapat diteladani oleh anak didik dan anggota masyarakat pada umumnya serta mampu menilai diri sendiri.

2. Kompetensi sosial/ kemasyarakatan

Kompetensi sosial/ kemasyarakatan yaitu kemampuan menempatkan diri sebagai anggota

masyarakat dan dapat mengembangkan hubungan yang baik dan harmonis serta mampu mewujudkan kerja sama dengan semua yang ikut bertanggung jawab terhadap proses pendidikan dalam rangka mempersiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang baik di masa yang akan datang.

3. Kompetensi Pedagogik

kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesi adalah kemampuan dasar teknis edukatif dan administratif yang meliputi, mengembangkan kepribadian, menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan kegiatan belajar mengajar, menyelenggarakan program bimbingan, menyelenggarakan administrasi sekolah, berinteraksi dengan sejawat

dan masyarakat, menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Penulis dalam penelitian ini akan menggunakan aspek kompetensi Guru dan Dosen. Dalam Kompetensi ini terdapat tiga aspek penting dalam kompetensi Guru yang harus dihayati dan dimiliki yaitu pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang meliputi empat macam kompetensi Guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini menjadi acuan karena sangat sesuai dengan subjek penelitian serta variabel yang hendak diukur adalah kompetensi Guru.

2.2.4 Peran kompetensi guru

Menurut Wasserman dan Ergert (1973) kompetensi guru dalam mengajar (*teaching competency*) adalah kemampuan dasar profesional guru dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Senada dengan pendapat Cooper (Wijaya, 1991) membagi kompetensi mengajar menjadi empat bagian, yaitu memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; menguasai bidang studi yang

diajarkannya, mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Peran kompetensi guru sangat primer dibutuhkan guru karena ini merupakan kemampuan dasar yang dimiliki guru yang profesional sebab guru harus bertanggung jawab dalam mendidik, melatih membimbing dan memfasilitasi kegiatan belajar-belajar para siswa dengan keterampilan mengajar yang dimiliki guru.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut *motivation* yang berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti “menggerakkan” (Steers & Porter, dalam Wijono, 2010). Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan untuk berbuat sesuatu. Motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur, dan menghentikan perilaku.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan berbagai aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (Suryabrata, 1998). Sesuai dengan Suryabrata dan Purwanto (2003), mengemukakan bahwa motivasi

adalah pendorong suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak kontinu untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Hoy dan Miskel (1982) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang didasari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sejalan dengan hal tersebut di atas, Withenington (Purwanto,2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga yang mendorong seseorang berbuat sesuatu.

Selanjutnya McClelland (1961) mengatakan bahwa motivasi adalah penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama jika kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak. Motivasi sosial sebagai tenaga pendorong tingkah laku manusia menurut McClelland (1961) meliputi motivasi berprestasi (*need for achievement*), motivasi berkuasa (*need of power*), dan motivasi bersahabat (*need for affiliation*). Dalam diri manusia, ketiga motivasi tersebut hanya satu yang bisa menonjol.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berperilaku mencapai tujuan-tujuannya. Adapun motif, tidak lain dari dorongan atau daya gerak yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Jadi dapat dikatakan bahwa salah satu determinasi perilaku adalah motivasi.

2.3.2 Teori Motivasi Kontens

Dalam penelitian ini, teori motivasi yang digunakan yaitu teori motivasi McClelland yang merupakan salah satu bagian dalam kelompok teori motivasi isi. Walaupun teori motivasi telah dikembangkan oleh banyak ahli, namun salah satu teori dalam teori motivasi isi ini yaitu teori-teori kebutuhan, hampir selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang. Pada kesempatan ini, akan dijelaskan mengenai teori motivasi isi (*Content Theories of Motivation*). Mullins (dalam Wijono, 2010) mengemukakan teori-teori motivasi yang tergolong dalam kelompok teori motivasi isi yaitu:

A. Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini melihat bahwa individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya. Maslow (dalam Wijono, 2010)

menyusun kebutuhan-kebutuhan manusia dalam lima tingkat yang akan dicapai menurut kepentingannya sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan akan makan, minum, pernapasan seperti juga tidur dan seks.
- b) Kebutuhan Keamanan, merupakan kebutuhan akan perlindungan, kestabilan, ketergantungan, bebas dari rasa takut dan ancaman.
- c) Kebutuhan Sosial, merupakan kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, perhatian dari seseorang.
- d) Kebutuhan Harga Diri, merupakan kebutuhan akan kekuasaan, berprestasi, kekuatan, nama baik, status dan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan kebutuhan untuk mewujudkan diri sebagai seseorang yang unik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa kebutuhan seseorang seperti yang dijelaskan Maslow merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi terlebih dahulu dari tingkat kebutuhan yang paling rendah sampai yang tertinggi. Namun dalam kenyataan

tidak semua orang yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka berdasarkan tingkatan ini.

B. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ini menyesuaikan dan memodifikasi teori kebutuhan hierarki Maslow, teori ini meringkat teori Maslow menjadi tiga kebutuhan (Landy dan Trumbo dalam Wijono,2010) yaitu :

1. Kebutuhan Keberadaan, meliputi berbagai macam tingkat dorongan yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik, seperti gaji, keuntungan, keselamatan secara fisik.
2. Kebutuhan Relasi, merupakan kebutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain.
3. Kebutuhan Pertumbuhan, mengacu pada kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang yang kreatif dan produktif serta berusaha memberikan yang terbaik untuk diri dan lingkungan di mana di berada.

Berdasarkan uraian di atas, teori Alderfer ini memberikan dua alasan yang mendasar yaitu pertama, makin sempurna suatu kebutuhan yang paling konkret dicapai, maka semakin besar kebutuhan yang kurang konkret terpenuhi. Kedua, makin kurang sempurna

kebutuhan dicapai, maka semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhannya agar mendapat kepuasan. Teori ini hampir sama dengan Maslow, bahwa orang akan memenuhi kebutuhan termudah lebih dahulu kemudian memenuhi kebutuhan yang sulit.

C. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Teori ini mempunyai peran penting dalam kaitannya dengan usaha individu untuk memenuhi kebutuhan individu guna mencapai tingkah laku tertentu dalam merealisasikan prestasi kerja atau kinerja. Tiga motif yang dikemukakan McClelland dalam teori ini yaitu : 1). Kekuasaan, 2). Afiliasi dan 3). Berprestasi yang dapat memberi pengaruh terhadap prestasi kerja atau kinerja (dalam Wijono, 2010). Dengan demikian, berdasarkan teori ini McClelland tidak melihat kebutuhan individu berdasarkan tingkatan tertentu, tapi dengan melihat tiga motif yang ada dalam diri individu yang dapat memprediksi individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selanjutnya, teori motivasi kerja didasarkan pada konsep dasar motivasi menurut Wijono (2010), bahwa konsep motivasi telah dipahami atau diterima karena pertama, fenomena tersebut tidak dapat diperhatikan

secara langsung. Sebaliknya, kedua, motivasi adalah suatu proses hipotesis yang dapat disimpulkan dengan cara memperhatikan tingkah laku seseorang, mengukur perubahan-perubahan dalam prestasi atau mengharapkan penjelasan tentang kebutuhan-kebutuhan dan tujuannya. Berdasarkan konsep ini maka teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kebutuhan berprestasi McClelland. Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari McClelland karena dalam teori McClelland mengemukakan tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement, n Ach*), kebutuhan berkuasa (*need for power, n Pow*), dan kebutuhan berafiliasi atau berhubungan (*need for affiliation, n Aff*) (dalam Munandar, 2010).

Mengapa teori ini menjadi landasan sebagai teori motivasi yang dipakai selain teori hierarki Maslow dan teori ERG Alderfer. Hal ini disebabkan oleh, teori Maslow dan ERG Alderfer masih terlalu kaku dengan mengikuti tingkat kebutuhan. Menurut Robbins dan Judge (2008), teori McClelland ini merupakan teori terkuat dibanding teori Hirarki Maslow dan ERG Alderfer, karena teori Maslow dan Alderfer bukan penjelasan-penjelasan motivasi yang valid. Teori

McClelland ini memiliki beberapa keistimewaan, diantaranya, menawarkan tiga kebutuhan manusia yang fleksibel dan tidak mengikuti tingkatan untuk pemenuhan setiap kebutuhan manusia. Teori ini memberikan penekanan pada satu atau dua kebutuhan yang akan lebih pada pekerjaan tertentu. Berdasarkan penelitian McClelland, seseorang akan memiliki kombinasi kebutuhan tetapi tidak akan memiliki tingkat yang sama pada ketiga kebutuhan ini. Menurut teori ini, motivasi dapat dilatih dan dikembangkan dan pada beberapa jenis pekerjaan dapat berhasil dilakukan, jika disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan ini dapat dicapai. Menurut David McClelland, Yukl (dalam Luthans, 2006), ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi antara lain; pengambilan resiko sedang, menginginkan umpan balik, puas dengan prestasi dan totalitas terhadap tugas.

Menurut Penulis, teori ini mampu menjelaskan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung dapat memotivasi diri dalam kegiatan belajar mengajar, melakukan administrasi pengajaran secara teratur bahkan dapat melakukan penelitian tindakan kelas. Seorang guru yang memiliki motivasi

berprestasi yang tinggi, memiliki kebutuhan untuk berkuasa, dalam hal ini berarti seorang guru harus mampu menjadi pemimpin untuk dapat mengendalikan, mempengaruhi dan memberikan dampak yang baik kepada orang lain. Seorang guru yang memiliki kebutuhan untuk berafiliasi berarti bahwa guru harus menyadari diri sebagai seorang makhluk sosial yang harus menjalin persahabatan dengan siapapun tanpa membeda-bedakan, baik kepada siswa-siswi, rekan guru, kepala sekolah maupun masyarakat.

2.3.3 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Hal ini terjadi karena orang yang senantiasa bekerja tanpa mengenal lelah merupakan wujud dari orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi inilah yang merupakan pendorong bagi setiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Martoyo (1998), menyebutnya sebagai “pendorong semangat kerja”, sedangkan menurut Riyadi dalam Sumardi (2003), menyebutnya sebagai dorongan atau semangat bertindak atau bekerja sebaik mungkin.

Motivasi berprestasi menurut Keith Davis dan John W. New Storm, motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah orang yang berusaha untuk berbuat sesuatu atau menyelesaikan sesuatu tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Motivasi berprestasi ini dihubungkan dengan kinerja guru yang didasarkan pada teori Mc. Clelland. Teori ini mempunyai peran penting dalam kaitannya dengan usaha individu untuk memenuhi kebutuhan individu guna mencapai tingkah laku tertentu dalam merealisasikan prestasi kerja atau kinerja. Tiga motif yang dikemukakan McClelland dalam teori ini yaitu : 1). Kekuasaan, 2). Afiliasi dan 3). Berprestasi yang dapat memberi pengaruh terhadap prestasi kerja atau kinerja (dalam Wijono, 2010). Dengan demikian, berdasarkan teori ini McClelland tidak melihat kebutuhan individu berdasarkan tingkatan tertentu, tapi dengan melihat tiga motif yang ada dalam diri individu yang dapat memprediksi individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa motivasi berprestasi merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang mengatasi tantangan dan hambatan untuk mencapai prestasi maksimal. Motivasi memberikan semangat dan kekuatan serta pendorong orang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.3.4. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (Luthans, 2006) ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu:

1. Pengambilan resiko sedang. Individu memilih pencapaian prestasi dengan resiko sedang sehingga dalam pengambilan tugas individu memiliki keyakinan dapat meraih sukses dan menghindari kegagalan, serta sukses dicapai dengan cara yang inovatif.
2. Menginginkan umpan balik. Individu menyukai aktivitas yang dapat memberikan umpan balik berharga dan cepat mengenai kemajuan dalam mencapai tujuan.
3. Puas dengan prestasi. Individu yang tingkat prestasinya tinggi menganggap bahwa menyelesaikan tugas merupakan hal yang menyenangkan secara pribadi, mereka tidak mengharapkan penghargaan material, namun memiliki pemikiran yang

berorientasi pada pengharapan akan pengharapan di masa depan.

4. Totalitas terhadap tugas. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung total dan gigih dengan mengerjakan tugas, hingga dapat menyelesaikannya dengan sukses. Mereka tidak mau meninggalkan pekerjaan terbengkalai dan tidak cepat puas dengan diri sendiri sehingga mereka menggunakan usaha maksimal dan memperoleh hasil yang optimal, dan dalam bekerja lebih mengutamakan pencapaian prestasi daripada hubungan sosial.

Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menjadi acuan sebagai alat untuk mengukur motivasi berprestasi individu dengan menggunakan aspek yang dijelaskan oleh McClelland (Luthans, 2006) yang mencakup 4 ciri yaitu pengambilan resiko sedang, menginginkan umpan balik, puas dengan prestasi, totalitaas terhadap tugas. Teori ini dipilih karena dianggap mampu mengukur motivasi berprestasi guru SD.

2.3.4 Landasan Teori (Dinamika Hubungan antara Variabel)

2.3.4.1 Kaitan Kompetensi Dengan Kinerja guru

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru dari sebagian kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi guru sangat primer dibutuhkan karena ini merupakan kemampuan dasar yang dimiliki guru yang profesional sebab guru harus bertanggung jawab dalam mendidik, melatih membimbing dan memfasilitasi kegiatan belajar-belajar para siswa dengan keterampilan mengajar yang dimiliki guru (Menurut Wasserman dan Ergert, 1973).

Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, akan memiliki kecenderungan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja guru, artinya apabila guru memiliki kompetensi tinggi diduga kinerjanya juga tinggi, dan sebaliknya jika kompetensinya rendah kinerjanya juga rendah.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan hal di atas kompetensi guru dalam penelitian ini memiliki korelasi yang erat dengan kinerja guru. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh McClelland (dalam Vazirani, 2010) bahwa dalam mengukur kinerja yang terbaik dalam pekerjaan

sesorang yang merupakan suatu pribadi yang selamanya kompetensi. Kompetensi memiliki dampak yang substantif pada seseorang yang menunjukkan kinerjanya. Kemudian Toruan (2004) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja, Yani (2005) menemukan hubungan kompetensi dan kinerja dengan tingkat korelasi sebesar 0,458. Sementara itu Helistiawan (2008) menemukan adanya pengaruh kompetensi sebesar 66,6% pada kinerja, dan Rahayu(2009) serta Setiawati (2009) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Chumba (2011) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa adanya korelasi yang kuat antara peningkatan kompetensi dengan kinerja guru. Menurut Herman (2011) menyatakan bahwa ada hubungan kompetensi dan kinerja guru. Oleh karena itu, kompetensi merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan hubungannya dari kinerja seseorang, sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sasaran utamanya adalah, apakah kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerjanya.

2.3.4.2 Kaitan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja guru

Motivasi dapat diartikan kemajuan/pendorong atau penarik seseorang untuk mau melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Motivasi merupakan suatu bentuk reaksi terhadap kebutuhan manusia yang menimbulkan eksistensi dalam diri manusia yaitu keinginan terhadap sesuatu yang belum terpenuhi dalam hidupnya sehingga terdorong untuk melakukan tindakan guna memenuhi dan memuaskan keinginannya. Motivasi guru tidak lain adalah motivasi berprestasi guru atau bisa didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan keberhasilan tujuan organisasi (keberhasilan pendidikan) dimana guru sebagai pelaku utamanya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Tanpa adanya kinerja guru yang berhasil baik maka proses kegiatan belajar mengajar tidak tercapai secara optimal.

Kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi berprestasi yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri ini mustahil kinerja guru akan tercapai, karena adanya motivasi berprestasi ini akan mendorong seorang guru untuk meningkatkan prestasi sebagai perwujudan dari kebanggaan dan peningkatan karir.

Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dan kinerja guru, artinya apabila guru memiliki motivasi berprestasi tinggi diduga kinerjanya juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerjanya juga rendah.

Menurut Wijono (1997), terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Hal

ini didukung juga oleh penelitian Landis, Varga, Forgionne dan Peeters, Chemers dan Ayman, Lush dan Serpkenci, Parker dan Chusmir dan Ramadass (dalam Wijono,1997) yang menemukan dalam penelitian mereka yaitu adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Kemudian Siswanto, Swasto dan Setiawan (2001) yang menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru serta Sutiawan (2001) dan Widodo (2002) dalam penelitian menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan sedang pada kinerja.

Berbeda dengan penelitian Johanis (2003) yang menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan, pada tingkat kekuatan hubungan yang tinggi dengan kinerja guru. Sementara itu, Sulung dan Sanusi (2007) menemukan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan yang rendah. Sejalan dengan penelitian Sulung dan Sanusi, motivasi berprestasi yg diukur dalam motivasi instrinsik dan ekstrinsik oleh Badra dan Prawitasari (2005) memiliki kekuatan hubungan yang sedang antara motivasi instrinsik dengan kinerja guru namun memiliki kekuatan hubungan yang kuat antara motivasi ekstrinsik dengan

kinerja guru. Kemudian pada penelitian Widayanti (2008) diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan sebesar 59,90% terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya secara simultan dengan intensitas pelatihan. Menurut Wardana (2013) dan Waworuntu (2011) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Oleh karena itu, motivasi berprestasi merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan hubungannya dari kinerja seseorang, sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sasaran utamanya adalah, apakah motivasi berprestasi guru dapat mempengaruhi kinerjanya.

2.3.4.3 Kaitan antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru

Kompetensi dan motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan sama-sama mengarah pada tujuan demi peningkatan kinerja guru. Kompetensi merupakan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Guru yang telah melakukan tugasnya dengan baik akan memacu motivasi untuk berprestasi sehingga akan tercipta kinerja yang baik dalam pengajaran maupun administrasi pelaksanaan pengajaran.

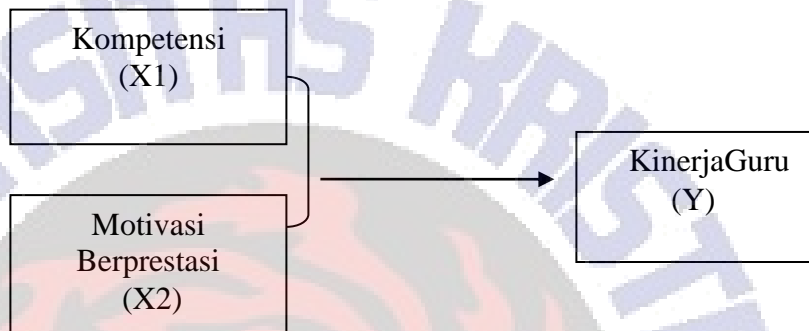
Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, artinya apabila kinerja guru tinggi akan mempengaruhi kompetensi dan motivasi berprestasi guru.

Secara simultan kompetensi dan motivasi berprestasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Widodo (2002), Harwanto (2005), dan Rahayu (2009). Menurut Sartika (2011) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang tersertifikasi. Mereka menemukan hasil yang sama bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini bermakna bahwa kompetensi dan motivasi merupakan dua variabel yang dapat digabungkan untuk memprediksi kinerja dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Konsep dan Hipotesa

Gambar di bawah ini menjelaskan tentang prediksi dalam penelitian ini, dimana diprediksi bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi

dan motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan di atas.



Dari gambar di atas dapat, penulis dapat memaparkan dinamika psikologisnya yaitu peran guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Hal ini juga akan dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi guru dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai profesi seorang guru. Dalam gambar diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi berprestasi guru.

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, maka penelitian ini mengacu pada hipotesis bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD yang bersertifikasi di Kabupaten Kendal, Kecamatan Kendal.

2.5 Hasil-hasil penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang mendasari penelitian ini mengenai kompetensi guru dengan kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh McClelland (dalam Vazirani, 2010) bahwa prediktor terbaik dalam mengukur kinerja pekerjaan seseorang merupakan suatu karakter pribadi selamanya adalah kompetensi. Kompetensi memiliki dampak yang substantif pada seseorang dalam menunjukkan kinerjanya. Dalam penelitian Toruan (2004) yang meneliti 117 orang pejabat struktural di Badan Kepegawaian Negara dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun dalam skala Likert menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi yang dimiliki pejabat dengan kinerja mereka di BKN. Dalam penelitian (Yani, 2005) menemukan bahwa kompetensi manajerial memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pada

125 pejabat struktural eselon III-IV pada Sekretariat Jenderal DPR RI dengan nilai koefisien 0,458.

Selanjutnya, Helistiawan (2008) melakukan penelitian terhadap 100 responden di Direktorat Jenderal Imigrasi menemukan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dengan nilai 66,6%. Rahayu (2009) pada penelitiannya kepada 105 pegawai Direktorat Merek, Direktorat Hukum dan HAM R.I. secara acak berstrata untuk kompetensi terhadap kinerja, sejalan dengan Setiawati (2009) dalam penelitiannya.

Dengan demikian dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat dan besar terhadap kinerja dalam segala bidang. Hal ini sangat jelas bahwa kompetensi merupakan faktor kunci keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Seperti pernyataan McClelland sebelumnya, bahwa kompetensi adalah prediktor terbaik terhadap kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai motivasi berprestasi yang mendasari penelitian ini antara lain, menurut Hapsari (2007) motivasi memang memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam penelitiannya kepada staf perpustakaan FIB UI dan Kuswardhanti (2009) menemukan bahwa motivasi

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dalam penelitian Ma'sum (2002) pada 80 orang responden diketahui bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 54%. Julita (2009) dalam penelitiannya diketahui bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai 69,7% di Direktorat Jendral Imigrasi. Pada penelitian Widayati (2008) diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan sebesar 59,90% terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya secara simultan dengan intensitas pelatihan. Kemudian Siswanto, Swasto dan Setiawan (2001) menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan adanya motivasi berprestasi dalam diri individu, maka pelaksanaan tugas dan pekerjaannya akan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya, Wijono (1997), terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Kemudian Sutiawan (2001) menyimpulkan hasil penelitiannya terdapat hubungan positif ($r=0,47$) dan sangat signifikan ($\alpha=0,00$) antara motivasi berprestasi dengan kinerja pejabat struktural di lingkungan Sekretariat Negara. Widodo (2002) dalam penelitiannya pada pegawai administrasi persuratan

Sekretariat Negara Republik Indonesia menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan sedang dengan kinerja (ditunjukkan dengan $r=0,550$).

Sementara itu, Sulung dan Sanusi (2007) menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan yang rendah. Sejalan dengan penelitian Sulung dan Sanusi, dalam penelitian Desmaniar (2004) terhadap 75 orang pegawai di Biro Umum Sekretariat Jendral Departemen Kehakiman dan Hak Asasi manusia diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja namun dengan tingkat hubungan yang rendah ($r=0,429$).

Sementara itu, Prasetyoadi (2009) menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen di fakultas Ekonomi Unika Semarang. Wiranatakusumah dan Naomi (2006) menemukan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mahasiswa di Universitas Paramadina Jakarta. Dalam penelitiannya Nimas (2010) ditemukan juga bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial di PT Semen Gresik.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak memiliki hubungan serta pengaruh dengan kinerja seseorang. Hal ini dapat terjadi oleh karena motivasi merupakan salah satu karakteristik individu yang sulit untuk diukur, kemudian keterbatasan instrumen untuk dapat mengukur dengan tepat variabel motivasi serta adanya faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Secara simultan kompetensi dan motivasi berprestasi dapat menjadi menjadi prediktor terhadap kinerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Widodo (2002) menemukan, antara motivasi berprestasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan kuat ($r=0,728$) dan memberikan kontribusi secara bersama-sama kepada kinerja sebesar 52,9%. Harwanto (2005) dalam penelitiannya kepada pegawai di Lembaga Pemasarakatan kelas II A Narkotika, Jakarta, menemukan adanya pengaruh secara simultan dari persepsi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 4,3%.

Selain itu, Rahayu (2009) juga menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara signifikan terhadap kinerja dalam penelitiannya secara kuantitatif terhadap 105 responden. Senada dengan

itu, Harjanti (2009) menemukan dalam penelitiannya yaitu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pejabat struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara Republik Indonesia. Mereka menemukan hasil yang sama bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Jadi berdasarkan uraian penelitian-penelitian di atas, diketahui bahwa telah ditemukan penelitian mengenai kompetensi dan motivasi berprestasi serta kinerja. Baik secara parsial antara kompetensi dan kinerja; motivasi berprestasi dan kinerja maupun secara simultan yaitu kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja. Akan tetapi, pada penelitian-penelitian di atas, belum ditemukan adanya penelitian mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kemudian diketahui adanya pro kontra mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Sebagian besar dalam penelitian di atas, responden dalam penelitian ini pegawai atau karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja guru yang bersertifikasi. Khususnya untuk kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri yang bersertifikasi di

Kecamatan, Kabupaten Kendal belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga penulis tertarik untuk meneliti kompetensi guru dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SD yang bersertifikasi di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal.

