

KONTRIBUSI MOTIVASI DAN KARAKTERISTIK GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP MAARIF METRO LAMPUNG

Ali Mashari
STKIP Al Islam Tunas Bangsa

Abstrak

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran yang optimal. Namun kenyataan di lapangan, kinerja guru menunjukkan gejala-gejala yang kurang menggembirakan masih banyak guru mengajar terkesan kurang menguasai bahan, media dan metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar terkesan kurang bervariasi, guru mempunyai kecenderungan agar mengajarkan materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya, penempatan guru kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan kurangnya dorongan guru untuk lebih berprestasi dan berkompetisi di kalangan guru-guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif jenis *Ex Post Facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 38 orang dan Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*. Hasil penelitian diketahui bawah tingkat pencapaian skor Motivasi guru sebesar 79,4% dari skor maksimum ideal dan berada pada kategori sedang. Motivasi guru berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru 41,2%. Tingkat pencapaian skor Karakteristik Guru sebesar 85,30% dari skor maksimum ideal dan berada pada kategori baik. Karakteristik Guru berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 28,1%, sedangkan Motivasi dan Karakteristik Guru secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 32,7%. Penelitian ini menemukan bahwa kedua variabel prediktor yang diteliti yakni Motivasi dan Karakteristik Guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: motivasi, karakterisitk dan kinerja

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, masyarakat mengalami perubahan yang begitu cepat. Hal ini menuntut perlunya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dalam rangka upaya meningkatkan kualitas hidup manusia. Pendidikan menghendaki peran serta semua pihak dan salah satu unsur yang penting adalah guru.

Guru sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik, mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Guru merupakan faktor penting

dalam pencapaian tujuan. Betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan kemampuan guru serta kinerja guru dalam mengajar sangat perlu ditingkatkan. Pesta kerja guru dalam mengajar sangat ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan guru itu sendiri.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Kinerja adalah kemauan, kemampuan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar-mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran yang optimal. Peningkatan mutu pendidikan terkait erat dengan tugas guru di dalam kelas, karena hal itu baru dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas tersebut di atas akan mempermudah mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kinerja seseorang tergantung pada motivasi, Pengetahuan, dan lingkungan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru belum menjamin keberhasilan guru dalam mengajar. Pengetahuan dan keterampilan yang ada sangat perlu didukung oleh motivasi yang tinggi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Faktor kedua yang diduga ada kaitannya dengan kinerja guru adalah karakteristik kognitif yang dimiliki guru. Kinerja merupakan fungsi motivasi, kemampuan (*ability*) dan lingkungan. Kemampuan guru dalam mengajar ditentukan oleh karakteristik kognitif yang dimiliki guru tersebut. Karakteristik kognitif ini mencakup pendidikan guru, pelatihan, dan pengalaman kerja, sedangkan motivasi secara tidak langsung berhubungan dengan kebutuhan.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam proses belajar mengajar, karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh sebab itu guru seyogyanya memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kompetensi yang dimilikinya.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerjanya. Banyak faktor yang harus dipenuhi dan diperhatikan oleh guru, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi proses belajar siswa.

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli mengenai definisi dari kinerja, antara lain Fremont, Kast dan Rozenweig (1982) menyatakan bahwa kinerja adalah proses seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Hal senada juga diungkapkan oleh Benton (1974) bahwa kinerja adalah suatu proses dari tindakan seseorang. Jadi, pada dasarnya kinerja adalah tindakan dalam mengerjakan sesuatu yang dikehendaki dengan hasil tertentu.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992) menyatakan bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia terbitan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1995) disebutkan bahwa kinerja adalah: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan bekerja. Timpe (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas. Prestasi kerja ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja. Hal ini jelas menuntut adanya wawasan pengetahuan yang memadai tentang program kerja secara menyeluruh. Dengan demikian kinerja adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Ditjen Dikdasmen dan Ditjen Dikti (1980) dalam A. Samana (1994), menyatakan bahwa ada sepuluh kompetensi guru yaitu:

(a) menguasai bahan, (b) mengelola program belajar-mengajar, (c) mengelola kelas, (d) menggunakan media/sumber, (e) menguasai landasan-landasan kependidikan, (f) mengelola interaksi belajar mengajar, (g) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Agar kinerja dari guru tersebut bagus, maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat, dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Timpe (1993) mengemukakan bahwa faktor penentu tingkat kinerja seorang karyawan adalah lingkungan, perilaku manajemen, disain jabatan, penilain kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.

Griffin (1986) menyatakan kinerja akan terwujud apabila ada: (a) motivasi (*motivation*), (b) kemampuan (*ability*), dan (c) lingkungan kerja (*environment*).

Berdasarkan teori ini peneliti meneliti kinerja dengan menfokuskan pada motivasi dan kemampuan. Kemampuan secara logis ditentukan oleh karakteristik kognitif yang meliputi: tingkat pendidikan guru, penataran guru, pengalaman kerja guru, dan golongan kepangkatan.

Sedangkan Morris (1986) mengemukakan bahwa karakteristik kognitif terdiri dari: *pertaining to, indicating, constituting, distinctive character, quality, disposition, typical*". Maksudnya adalah bahwa karakteristik kognitif berhubungan dengan elemen, bagian suatu sifat, habit, fakta yang melekat dan cenderung berlaku pada seseorang. Selanjutnya kognitif disebut dengan "*knowledgeable*" yang berarti proses atau kemampuan mental dalam meraih pengetahuan.

Guru diangkat berdasarkan keputusan pemerintah yang telah memiliki kriteria pengangkatan. Ini berarti bahwa syarat pengangkatan secara tidak langsung guru tersebut diakui punya pengetahuan tentang tugasnya. Persyaratan pengangkatan guru adalah: (a) tingkat pendidikannya, guru yang diangkat diperkirakan sudah berpendidikan berarti tidak sembarangan orang bisa menjadi guru karena guru diangkat berdasarkan tingkat pendidikannya. Seperti: guru yang mengajar di SMP tentu sekurang-kurangnya mereka sudah mendapat ijazah S1, (b) penataran, kebijakan ini berarti bahwa melalui penataran akan meningkatkan pengetahuan guru, dan (c) golongan kepangkatan guru, seorang guru naik pangkat berdasarkan kredit atau segala macam yang dinilai untuk menentukan angka kreditnya. Kriteria ini dianggap bahwa guru dengan golongan kepangkatan tinggi diperkirakan mereka mempunyai pengetahuan yang tinggi dan guru yang mempunyai golongan kepangkatan yang rendah mempunyai pengetahuan yang rendah. Jadi, pengetahuan ini dijamin dengan perwujudan guru yang bersangkutan sebagai orang yang diakui pemerintah mempunyai pengetahuan. Dengan sendirinya mereka yang berpendidikan tinggi telah mengikuti penataran dan pangkat yang tinggi disebut telah memperoleh pengetahuan, yang dalam penelitian ini dinamakan "*cognition*".

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik kognitif guru meliputi: tingkat pendidikan, penataran, pengalaman, dan golongan kepangkatan guru.

Pada dasarnya, setiap aktivitas manusia mempunyai suatu tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam diri manusia terdapat kekuatan yang dapat menimbulkan rangsangan untuk berperilaku yaitu motivasi.

Handoko (1997) mengatakan banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dari berbagai istilah motivasi di atas, Handoko mengartikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Locke yang diterjemahkan oleh Ananda (1997) mengemukakan bahwa motif adalah keinginan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak.

Hasibuan dan Mujiono (1996) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wahjosumidjo (1992) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehubungan dengan hal itu, Hersey dan Blanchard (1988) mengemukakan bahwa "*Motives are the whys of behavior*". Hal ini mengandung pengertian bahwa hanya dengan adanya dorongan tertentu yang menyebabkan mengapa seseorang berperilaku atau bertindak sesuatu. Lebih jauh lagi, ia mengemukakan bahwa "*the motivation of people depends in the strength of their motives*". Dengan demikian, setiap orang memiliki dorongan untuk berbuat bagi dirinya sendiri atau mungkin juga untuk orang lain.

Dari beberapa uraian di atas, dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai peranan penting untuk guru-guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kemauan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya seorang yang memiliki motivasi rendah kurang memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugasnya, sehingga produktivitasnya menurun.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif jenis *Ex Post Facto* yang bertujuan untuk menguji apa yang telah terjadi. Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Maarif Metro Lampung. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru berjumlah 38 orang. sedangkan Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil analisis data penelian dapat diketahui sebaran skor Motivasi, skor tersebut dapat dibagi atas tiga kelompok yaitu kelompok yang memperoleh skor tinggi, kelompok yang memperoleh skor sedang, dan kelompok yang memperoleh skor rendah. Skor variabel Motivasi(X1) yang dibawah skor rata-rata sebanyak 34,21 % dan skor di atas rata-rata sebesar 42,10 %.

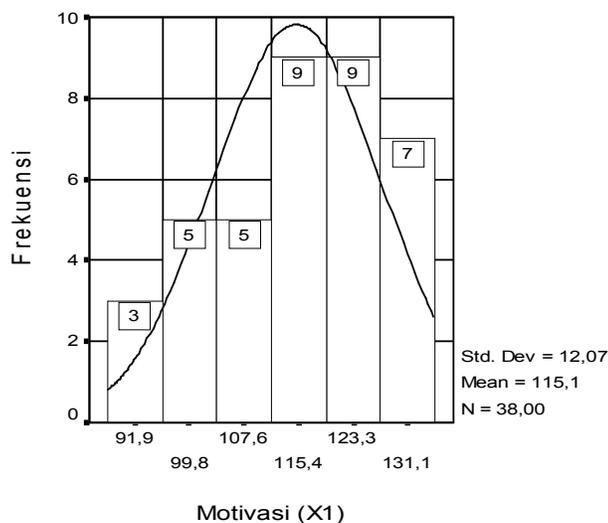
Dari hasil perhitungan diperoleh 8 orang responden (21,05%) termasuk kelompok tinggi, 22 orang responden (57,89%) termasuk kelompok sedang, dan 8 orang responden (21,05%) termasuk kelompok yang memperoleh skor rendah.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Motivasi (X1) dapat dilihat pada Tabel 1, serta histogram berikut

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi (X1)

<i>Kelas Interval</i>	F (a)	F %
88 - 95	3	7,9
96 - 103	5	13,1
104 - 111	5	13,1
112 - 119	9	28,7
120 - 127	9	28,7
128 - 135	7	18,5
Total	38	100 %

Dari Tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi (X_1), dapat digambarkan dalam bentuk histogram pada gambar berikut :



Gambar 1: Histogram Motivasi

Kinerja Guru

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Dari hasil analisis data penelitian yang telah diolah dengan terikat dengan variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Deskriptif Data Penelitian Kinerja Guru

Statistik	Variabel Kinerja Guru
Jumlah responden	38
Nilai rata-rata	122,16
Nilai tengah	122,00
Angka yang sering muncul	12,84
Simpangan baku	96
Skor terendah	148
Skor tertinggi	4642
Skor total yang diperoleh	

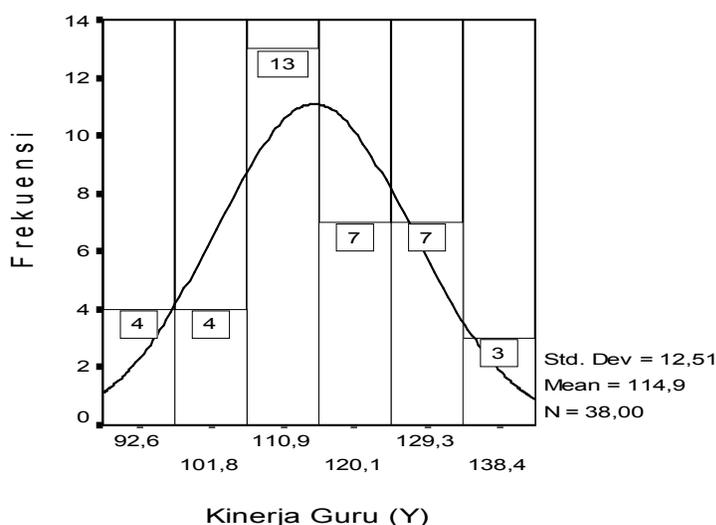
Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 3 serta histogram berikut :

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

<i>Kelas Interval</i>	F	F (%)
88 - 96	4	10,5

97 - 105	4	10,5
106 - 114	13	34,3
115 - 123	7	18,4
124 - 132	7	18,4
133 - 141	3	7,9
Total	49	

Dari Tabel 3 distribusi frekuensi variabel (X), dapat digambarkan dalam bentuk histogram pada gambar berikut :



Gambar 2: Histogram Kinerja Guru

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa skor variabel Kinerja Guru (Y) yang berada dibawah skor rata-rata sebanyak 55,26 % dan yang berada di atas skor rata-rata sebesar 26,31 %. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh 6 orang responden (15,79 %) termasuk kelompok tinggi, 24 orang responden (63,15%) termasuk kelompok sedang, dan 8 orang responden (21,05%) termasuk kelompok yang memperoleh skor rendah.

Pembahasan

Fokus permasalahan penelitian ini adalah kontribusi Motivasi dan Karakteristik Guru terhadap Kinerja Guru SMP Maarif Metro Lampung. Sebagai variabel terikat adalah Kinerja Guru sedangkan variabel bebas pertama Motivasi dan variabel bebas kedua adalah Karakteristik Guru. Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan dari hasil temuan penelitian ini akan dibahas secara terinci di bawah ini:

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima secara empiris. Dengan demikian diyakini bahwa variabel bebas Motivasi dan Karakteristik Guru berkontribusi terhadap variabel Kinerja Guru SMP Maarif Metro Lampung, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Namun bila dilihat dari komposisi masing-masing prediktor terhadap Kinerja Guru maka variabel Motivasi memberikan kontribusi yang sangat signifikan, yaitu sebesar 41,2 % dibanding variabel Karakteristik Guru, yang hanya memberikan kontribusi sebesar 28,1 %.

Sementara Karakteristik Guru SMP Maarif Metro Lampung berada pada kategori baik yaitu 85,30 % dari skor ideal. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Karakteristik Guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini bermakna apabila Karakteristik Guru berjalan dengan baik, maka Kinerja Guru akan bagus, sebaliknya ketika guru memiliki karakteristik yang buruk, maka Kinerja Guru cenderung akan menurun. Kinerja Guru SMP Maarif Metro Lampung berada pada kategori baik yaitu 82,07 % dari skor ideal, dan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara signifikan Kinerja Guru dipengaruhi oleh Motivasi dan Karakteristik Guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik Motivasi serta Karakteristik Guru maka akan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan ditarik kesimpulan sebagai berikut ini.

Tingkat pencapaian skor Motivasi guru sebesar 79,4% dari skor maksimum ideal dan berada pada kategori sedang. Motivasi guru berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru 41,2%. Ini berarti 41,2% variansi yang terjadi pada Kinerja Guru merupakan kontribusi dari faktor Motivasi guru. Bila kepemimpinan yang dijalankan atasan semakin baik maka Kinerja Guru dapat ditingkatkan. Tingkat pencapaian skor Karakteristik Guru sebesar 85,30% dari skor maksimum ideal dan berada pada kategori baik. Karakteristik Guru berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 28,1%. Ini berarti 28,1% variansi yang terjadi pada Kinerja Guru merupakan kontribusi dari faktor Karakteristik Gurunya. Bila karakteristik guru baik maka Kinerja Guru juga akan baik.

Tingkat pencapaian skor Kinerja Guru sebesar 82,07% dari skor maksimum ideal dan berada pada kategori baik. Motivasi dan Karakteristik Guru secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 32,7%. Ini berarti 32,7% variansi yang terjadi pada Kinerja Guru merupakan kontribusi secara bersama-sama dari variabel Motivasi dan Karakteristik Guru. Semakin baik kedua faktor ini maka Kinerja Guru akan dapat ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Benton, William, (1974), *The New Encyclopedia Entanicos*. Volume VII. London: Encyclopedia Britania Inc. Press
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (1995), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka
- Fremont, Kast, & Rozenweig, (1982), *Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara Jakarta.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, (1992), *Organisasi* (terjemahan: Djoerban Wahid), Jakarta
- Handoko, T. Hani, (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Mas Agung Jakarta.
- Steers, Richard M, (1980), *Efektivitas Organisasi*, (Terjemahan Tim Erlangga), Erlangga Jakarta.
- Timpe, Dale, (1993), *Kinerja, Media Elekompotindo*. Jakarta
- Wahjosumidjo, (1992), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Rajawali