



---

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU  
DI SMPN 2 TIMIKA**

**Mochamad Anas Rifai**  
**UPTD Dinas Pendidikan Timika**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

*Dikirim : 20 Maret 2020*  
*Revisi pertama : 25 Maret 2020*  
*Diterima : 29 Maret 2020*  
*Tersedia online : 04 April 2020*

---

*Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi,  
Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja*

---

*Email: [anas\\_rifai78@yahoo.com](mailto:anas_rifai78@yahoo.com)*

---

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini mengambil obyek di SMPN 2 Timika. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru, sampel diambil berdasarkan teknik metode sensus sampling dari jumlah populasi sebanyak 52 orang. Teknik ini diambil mengingat jumlah populasi yang relative sedikit. Data di kumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.*

*Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMPN 2 Timika. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji yang mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah 24% yang berarti mempunyai pengaruh kontribusi yang moderat. Hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk kompetensi dan fungsi kepemimpinan mempunyai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti bahwa kompetensi dan fungsi kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t yang mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya bahwa kompetensi dan kepemimpinan yang ada di SMPN 2 Timika, sudah standar sehingga peningkatan fungsi kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hanya saja untuk motivasi masih perlu ditingkatkan karena motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Prestasi kerja guru dapat diukur dari kemampuan dan kualitas cakupan / ketercapaian terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengadakan penilaian / evaluasi, mengadakan perbaikan / pengayaan dan melakukan bimbingan/remedial.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas dimaksud yaitu: mengembangkan kepribadian menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, menyelenggarakan program bimbingan, menyelenggarakan administrasi sekolah, berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat serta menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kompetensi guru sebagaimana disebutkan di atas, ditegaskan dalam Permendiknas RI nomor: 16 tahun 2007, bahwa kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari fungsinya sebagai manajer di sekolah, sebagaimana dicetuskan Departemen Dikbud dalam Panduan Manajemen Sekolah (1999:15) bahwa antara kepemimpinan dan manajerial tidak dapat dipisahkan.

Mencermati kondisi obyektif yang terjadi dalam pengelolaan persekolahan dewasa ini, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dalam hal ini guru sebagai ujung tombak kegiatan pembelajaran, nampak bahwa kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru, khususnya guru-guru di SMPN 2 Timika, sesuai amanat Permendiknas no 16 tahun 2007 masih membutuhkan pembenahan. Motivasi guru berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan belum maksimal, mengingat bahwa belum semua guru baik negeri maupun swasta di SMPN 2 Timika belum tersertifikasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, disinyalir bahwa komponen kompetensi, motivasi guru dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi prestasi kerja guru.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan berkaitan dengan penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi guru, motivasi dan fungsi kepemimpinan dan prestasi kerja guru SMPN 2 Timika ?
2. Apakah kompetensi, motivasi kepala sekolah dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika ?
3. Apakah kompetensi guru, motivasi dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika ?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi guru, motivasi dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi guru, motivasi dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Hasibuan (1991) dalam Kusumawati (2004:105), bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan”.

Prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Simanjuntak dalam Hakim (2010:36), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Motivasi
2. Hubungan antara pimpinan dan bawahan
3. Seleksi karyawan
4. Sistem upah/pendapatan
5. Lingkungan kerja

Faktor-faktor tersebut di atas ditambahkan oleh Marniati (2004: 282), bahwa faktor-faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang adalah: kemampuan (usaha), motivasi, pengalaman dan kesempatan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas dipahami bahwa terdapat korelasi positif yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam bekerja baik sebagai karyawan perusahaan maupun dalam birokrasi pemerintahan (Pegawai Negeri Sipil).

Menurut Umar (1998) dalam Marniati (2004:282), menyatakan bahwa komponen-komponen pengukuran prestasi kerja meliputi mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu.

### **Kompetensi Guru**

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 10 dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Selanjutnya dalam pasal 10 ayat 1 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah totalitas kemampuan profesional yang dimiliki pendidik atau guru yang diimplementasikan dalam pelaksanaan tugasnya.

### Standar Kompetensi Guru

Komptensi guru dalam Permendik nas RI nomor:16 tahun 2007 disebut sebagai standar kompetensi inti dan dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/ TK/RA/guru kelas SD/ MI dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK/MAK.

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat dipahami bahwa guru dituntut untuk memenuhi sejumlah kompetensi sebagai syarat utama dalam menjalankan tugas, sehingga menghasilkan *output* atau *outcome* yang berkualitas dan mampu berkompetisi dalam era globalisasi ini.

Kompetensi-kompetensi tersebut dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai berikut:

Kompetensi profesional menurut Usman (2004) meliputi (1) penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk (a) memahami tujuan pendidikan, (b) mengetahui fungsi sekolah di masyarakat (c) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan; (2) menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang diajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok yang ada pada kurikulum maupun bahan pengajaran; (3) kemampuan menyusun program pengajaran, mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran; (4) kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.

### Pengertian Motivasi

Untuk memahami lebih lanjut tentang motivasi, dapat diketengahkan pendapat-pendapat ahli tentang motivasi sebagai berikut:

Menurut Usman (2009:250), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Sedangkan teori proses memusatkan perhatian pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan. Model teori ini digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 1. Model Teori Isi dan Motivasi**



Sumber : Stoner (2000)

Menurut B.Maus Frederick Herzberg dengan teori motivasinya Teori Dua Faktor. Ia mengatakan bahwa motivasi mencakup dua faktor yaitu :

1. Faktor motivasional
2. Faktor Higiene

### **Fungsi Kepemimpinan Kepala sekolah**

Menurut Robbins (1993:30) kepemimpinan adalah sebagian kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Hersey dan Blanchard (1998), sebagaimana yang dikutip oleh Danim dan Suparno (2009), menyatakan bahwa *leadership "is the process of directing and influencing the task- related activities of an a group members"* Konsep ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus berusaha secara optimal menggerakkan bawahan, sehingga mereka dapat bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Selanjutnya Danin dan Suparno (2009:2) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh komunikasi langsung antar pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mengajak, meyakinkan orang lain (bawahan) untuk bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Menurut Soebagio dalam Suwar (200 0:2) kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas.

### **Fungsi Kepemimpinan Kepala sekolah**

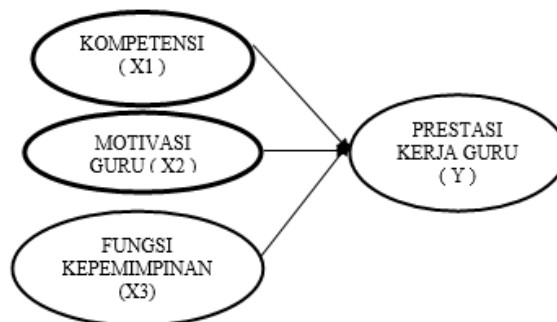
Pemimpin disuatu sekolah yang akhirnya disebut Kepala Sekolah, dalam konteks tugasnya kepala sekolah sangat berat karena harus mampu berperan ganda. Selain sebagai pemimpin tentunya mampu menjadi mitra kerja guru-guru dalam mengajar dan mendidik para peserta didiknya. Dan tentu setiap pemimpin mempunyai cara dan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pengelolaan sekolah akan berhasil dan peserta didik mampu berprestasi tidak akan lepas dari pada peran para pendidiknya yang profesional. Untuk dapat menjadikan guru bertugas sesuai dengan harapan dan dapat bertindak profesional tidak akan lepas dari peran Kepala Sekolah dalam memimpin, membimbing, dan menga rahkan para guru di lingkungan kerjanya.

### **Kerangka Konsep Penelitian**

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini maka perlu ada kerang ka konsep penelitian. Adapun kerangka konsepnya sebagai berikut :

**Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian**



Sumber : Data Primer (2019)

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, teori-teori yang telah dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : kompetensi guru, motivasi kepala sekolah dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika.

Hipotesis 2 : kompetensi guru, motivasi kepala sekolah dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berkaitan dengan penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang berstatus PNS maupun non PNS dan berpendidikan PGSLTP, D1, D2, D3 dan S1, dan S2 yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan metode sensus. Dengan berbagai pertimbangan kondisi yang ada, peneliti mengambil sampel sebanyak 45 guru.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), Kompetensi Guru (X1), Motivasi (X2), dan Fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah (X3) dan variabel terikat adalah Prestasi Kerja Guru (Y). Agar variabel-variabel tersebut dapat diukur dengan jelas, maka perlu diberikan definisi secara operasional sebagai berikut:

Variabel Kompetensi Guru dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru terhadap tugasnya yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Motivasi Kepala Sekolah, dilakukan untuk meningkatkan kualitas bawahan yang mencakup para unit pimpinan, tuntutan waktu, tingkat kematangan bawahan, arahan, dan dukungan kepada bawahan.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah, dilakukan membuat strategi pengembangan kualitas pendidikan di sekolah yang meliputi EMASLIM Prestasi kerja guru. Variabel ini meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, kedisiplinan dalam bekerja (ketepatan waktu), dan pengembangan profesi. Semua variabel baik variabel bebas maupun terikat diukur dengan menggunakan *Skala Likert*, dari gradasi yang paling positif sampai ke yang paling negatif yaitu:

SS : Sangat (setuju/ benar/sesuai/puas), nilai : 4

S : Setuju/benar/sesuai/puas, nilai : 3

TS : Tidak (setuju/ benar/sesuai/puas), nilai : 2

STS : Sangat tidak (setuju/ benar/sesuai/puas), nilai : 1

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2009:178-179) mengatakan bahwa suatu instrument mempunyai validitas yang tinggi jika  $r$  di atas atau sama dengan 0,3 apabila kurang dari 0,3 maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrument penelitian menggunakan *Program SPSS 17.00 for Windows*.

#### Uji Realibilitas

Menurut Singarimbun dan Efensdi (2006:125), reabilitas adalah indeks bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, menunjukkan hasil yang konsisten. Sedangkan menurut Arikunto (2004:120), suatu instrument dikatakan handal apabila nilai  $\alpha$  (alfa)  $> 0,60$ . Pengujian validitas instrument penelitian menggunakan *Program SPSS 17.00 for Windows*.

#### Hasil Uji Coba Instrumen Tentang Validitas dan Reabilitas

Hasil uji coba validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk semua variable adalah valid.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* untuk semua butir pertanyaan yang diajukan  $< 0,30$  yang diisyaratkan. Oleh karena itu semua butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengumpulan data di lapangan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variable Kompetensi guru (X1), Variabel Motivasi guru (X2), variabel Fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X3) dan variabel Prestasi kerja guru (Y) semuanya adalah reliable.

Hal ini ditunjukkan dengan olah nilai *Cronbach alfa* semuanya berada di atas 0,60 yang diisyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang disampaikan dalam penelitian ini, maka teknik analisa data yang digunakan meliputi menggunakan regresi, linear sederhana dengan alat bantu SPSS.

### Regresi Linear Berganda

Regresi linear bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompetensi (X1), Variabel Motivai (X2), variabel Fungsi kepemimpinan (X3) dengan variabel Prestasi kerja guru (Y).

Menurut Widodo (2004:65-66), persamaan umum regresi linear berganda adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan:

Y = Variabel Prestasi kerja guru

A = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

B1 = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variable terikat yang didasarkan pada perubahan variable bebas.

X1 = Variabel Kompetensi Guru

X2 = Variabel Motivasi Guru

X3 = Variabel Fungsi Kepemimpinan Kepala sekolah

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variable bebas (Kompetensi, Motivasi Guru, Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variable terikat Prestasi kerja guru.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan formula sebagai mana dikemukakan Supranto (2000) yaitu:

$$F \text{ hitung} = \frac{\text{JKR} (k - 1)}{\text{JKE} (M - k)}$$

### Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Supranto 2000) digunakan rumusan sebagai berikut:

$$t \text{ hit} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMPN 2 Timika merupakan salah satu sekolah yang terletak di Kabupaten Mimika Baru, Provinsi Papua. Sekolah ini sebagai SMP Negeri yang Terakreditasi A. Dengan demikian sekolah ini telah lama berdiri dan berkembang sesuai dengan dinamika perubahan lingkungan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. SMPN 2 Timika sekarang menggunakan kurikulum 2013. Keadaan tenaga pengajar dan pegawai di SMPN 2 Timika sebanyak 52 guru dengan jumlah siswa sebanyak 520 siswa laki-laki dan 685 siswa perempuan. Dapat dikatakan bahwa jumlah siswa perempuan lebih banyak dari jumlah siswa laki-laki.



### **Karakteristik Responden Sampel Penelitian**

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis survei yang menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan konsep Pengaruh Kompetensi, Motivasi guru dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada SMPN 2 Timika Kecamatan Mimika Baru Kabupaten Mimika. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru di SMPN 2 Timika, Kabupaten Mimika sebanyak 52 guru. Dengan kondisi yang ada, maka peneliti mengambil sampel 45 guru.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang biasanya semakin tinggi pula kenerja orang tersebut. Berdasarkan tingkat pendidikannya, diketahui bahwa sebagian besar guru sudah berpendidikan sarjana, hal ini sudah sesuai dengan amanat undang-undang guru dimana tingkat pendidikan guru serendah-rendahnya adalah sarjana. Namun demikian, tingkat pendidikannya masih perlu ditingkatkan karena yang berpendidikan pascasarjana hanya 1 orang.

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja pada bagian yang sama. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin tinggi kemampuan orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar guru SMPN 2 Timika, sudah memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

Umur merupakan bagian penting dalam kegiatan manusia. Siklus hidup manusia tergantung pada umurnya. Semakin matang umur seseorang maka akan semakin tinggi kinerjanya. Sebagian besar guru di SMPN 2 Timika berusia lebih dari 45 tahun.

Masa kerja atau pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berkorelasi positif terhadap Golongan / pangkat. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula pangkat / golongannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru-guru pada SMPN 2 Timika, yang memiliki golongan II (dua) 1 Orang (2,22%), Golongan III (tiga) 12 orang (26,67%), golongan IV (empat) sebanyak 22 orang (48,89%) dan guru-guru yang belum memiliki golongan sebanyak 10 orang (22,22%) mereka adalah guru-guru tidak tetap (Honorier).

### **Analisis Statistik Diskriptif**

Sebelum sampai pada analisis inferensial, maka perlu kiranya diadakan penjelasan berkaitan dengan diskriptif variabel penelitian. Berikut ini diskripsi mengenai variabel penelitian.

### **Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)**

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi satu pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuan kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja. Sebanyak 23 responden (51.1%) menyatakan pengetahuan tentang tugas pokok responden dalam pelaksanaan pekerjaan (mengajar) selama ini sangat baik, sebanyak 21 responden (46.7%) menyatakan baik, sebanyak 1 responden (2.2%)

menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pada table diatas diketahui bahwa secara umum kompetensi guru yang ada di SMPN 2 Timika sudah baik.

### **Distribusi Frekuensi Variable Motivasi (X2)**

Motivasi adalah kemauan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi yang berasal dari dalam dan motivasi karena ada dorongan dari luar seseorang. Motivasi ini penting artinya dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasinya maka akan semakin tinggi pula prestasinya.

Berikut ini hasil penelitian berkaitan dengan motivasi kerja yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para guru. Motivasi guru yang dicerminkan dari gaji yang diberikan kepada guru menunjukkan bahwa para guru sudah merasa cocok dengan gaji yang diterimanya. Disamping itu, jaminan hari tua yang diberikan kepada guru sudah bagus, sehingga para guru merasa puas dengan jaminan hari tua yang diberikan. Salah satu bentuk motivasi bagi para guru adalah adanya peluang untuk mengikuti studi lanjut dan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui peningkatan ketrampilan dan pengalaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan Kepala Sekolah kepada para guru tentang pengembangan diri selama ini sangat baik. Berkaitan dengan koordinasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi dan pelibatan guru dalam penyelesaian tugas sesuai bidangnya oleh Kepala Sekolah selama ini sangat baik. Sebagai administrator, maka kepala sekolah harus melakukan kegiatan menyusun perencanaan, data-data administrasi guru, siswa dan lainnya serta outputnya dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan kegiatan tersebut dengan baik.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dipeleleh seseorang dalam bekerja, prestasi kerja ini tergantung pada banyak faktor diantaranya adalah kemampuan dalam bekerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Berdasarkan uraian pada analisis diskriptif tersebut, maka untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda serta analisis dengan uji secara serempak dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya dan uji secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.255 + 0.180X_1 + 0.279X_2 - 0.02084X_3 + e$$

Persamaan diatas, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari variabel kompetensi dan motivasi guru, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang berslopp positif. Artinya bahwa apabila variabel bebasnya mengalami kenaikan maka akan merubah / menaikkan variabel terikatnya. Sedangkan variabel fungsi kepemimpinan berslopp negative. Artinya bahwa apabila variabel bebasnya mengalami kenaikan maka akan menurunkan variabel terikat. Artinya bahwa

apabila fungsi kepemimpinan di tingkatkan maka akan menurunkan prestasi kerjanya.

Adapun makna dari persamaan diatas merupakan hasil penelitian yang tercermin pada analisis regresi menunjukkan bahwa apabila kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan sebesar nol, maka prestasi kerja guru SMPN 1 sebesar 2.255.

Apabila variabel kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0.180 dengan asumsi bahwa motivasi dan fungsi kepemimpinan adalah tetap.

Apabila variabel motivasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0.279 dengan asumsi bahwa kompetensi dan fungsi kepemimpinan adan tetap. Sedangkan apabila variabel fungsi kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan menurunkan prestasi kerja guru sebesar 0.02084.

### Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru digunakan analisis dengan uji F. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
<i>I Regression</i>				4.508	.008 <sup>a</sup>
Residual	1.128	3			
Total	3.418	41	.376		
	4.546	44	.083		

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4.508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008 yang berarti bahwa kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya apabila kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan guru meningkat, maka prestasi kerja guru juga akan meningkat. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini adalah 0.248 yang artinya bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 24.8%, sedangkan 75.2% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya bahwa pengaruh kompetensi guru, motivasi dan fungsi kepemimpinan sangatlah moderat, sehingga masih perlu ada penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel bebas.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial, kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru digunakan analisis dengan uji t. Adapun hasil analisis dengan menggunakan SPSS sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 2. Analisis Regresi dengan SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.255	.417		5.413	.000
Kompetensi	.180	.117	.224	1.536	.132
Motivasi	.279	.107	.412	2.602	.013
Fungsi Kep.	-2.084E-02	.057	-.058	-.363	.719

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari kompetensi terhadap prestasi kerja. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya apabila ada kenaikan / perubahan sedikit saja, maka akan meningkatkan prestasi kerja secara signifikan. Sedangkan fungsi kepemimpinan mempunyai pengaruh negative tetapi tidak signifikan, artinya perubahan pada fungsi kepemimpinan tidak akan berdampak pada prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di SMPN 2 Timika sudah standar sehingga perubahan pada fungsi kepemimpinan tidak akan berpengaruh pada prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada lampiran dan tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa hanya motivasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, sedangkan kompetensi dan fungsi kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana diuraikan diatas dapat diketahui bahwa :

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja, artinya semakin bagus tingkat kompetensinya maka akan semakin baik prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dan teori yang ada. Namun demikian, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunya pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa dijelaskan karena kompetensi guru yang ada di SMPN 2 Timika sudah baik, sehingga peningkatkn kompetensi tidak akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para guru di SMPN 2 Timika.

Kompetensi guru bisa ditingkatkan melalui peningkatan pendidikan melalui studi lanjut, mengikuti pelatihan, work shop, lokakarya dll. Berdasar kan hasil penelitian diketahui bahwa para guru merasa tidak perlu untuk meningkatkan kompetensinya melalui studi lanjut, hal ini dikarenakan mereka beranggapan bahwa tingkat pendidikan sarjana sudah mencukupi untuk menjadi seorang guru. Sehingga mereka merasa tidak perlu untuk meningkatkan kompetensinya. Hal

ini yang mengakibatkan kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan.

Motivasi merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap orang yang ingin maju harus mempunyai motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Artinya bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi maka akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan, artinya perubahan prestasi kerja yang disebabkan motivasi dampaknya sangat nyata. Hal itu ditunjukkan oleh hasil analisis data dengan menggunakan SPSS dimana diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk motivasi adalah sebesar 2.620 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, disamping itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya perubahan fungsi kepemimpinan tidak akan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru. Artinya bahwa apabila fungsinya ditingkatkan justru akan menurunkan prestasi kerja. Kondisi ini bisa dijelaskan secara empiris bahwa kondisi guru di SMPN 2 Timika kurang bisa menerima pola kepemimpinan kepala sekolah yang ada, hal ini disebabkan kepala sekolah di SMPN 2 Timika merupakan kepala sekolah teladan Nasional yang mempunyai visi dan misi yang sangat tinggi sehingga dengan berharap bahwa para guru di SMP Negeri 2 Timika bisa mengikuti pola pikirnya. Namun dalam kenyataan para guru merasa berat dan justru tidak mendukung pola kepemimpinan yang ada. Hal inilah yang menyebabkan semakin tinggi fungsi kepemimpinan maka akan semakin menurunkan prestasi kerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai uji  $t$  yang mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMPN 2 Timika, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0,05.
3. Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung yang mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05.
4. Kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMPN 2 Timika. adapun besarnya

kontribusi kompetensi, motivasi dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 25.8 %.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegoro, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Asmani Jamal Ma`mur. 2009. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Professional*. Yogyakarta: Penerbit Dira Press.
- Dirjen Dikdasmen Depdikbud. 2009. *Panduan Manajemen Sekolah*. Penerbit Proyek Peningkatan Mutu SMU Jakarta.
- Gary Dessler, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 5, jilid 2, Jakarta: Prenhallindo
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munir Abdulah. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Penerbit Ar Ruzz Media.
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah*. Bandung: Penerbit PT. Rineka Aditama
- Saekoko Yosafat. 2005. *Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar (Tesis)*, Penerbit Program Pasca Sarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Sagala Syaiful, 2010. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sagala Syaiful. 2009. *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sagala Syaiful.H, 2009. *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta