

Hubungan Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru PNS Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu pada Era New Normal

Indarti¹, Rian Vebrianto², Agus Joko Purwanto³

^{1,3} Universitas Terbuka, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 12-08-2023

Disetujui: 28-08-2023

Diterbitkan: 29-08-2023

Kata kunci:

Motivasi guru

Kompetensi guru

Kinerja guru

Era New Normal

ABSTRAK

Abstract: This study aims to investigate the relationship between motivation and competence and the performance of elementary school civil servant teachers in Rengat Barat District, Indragiri Hulu Regency, especially in the context of the New Normal Era. This study used a quantitative approach by collecting data through a survey using a questionnaire to PNS teachers in elementary schools who were designated as respondents. Data analysis was carried out using descriptive statistical techniques and regression analysis to determine whether there is a significant relationship between teacher motivation, competence, and performance. It is hoped that the results of this study can provide a better understanding of the factors that influence the performance of PNS teachers in the New Normal Era, so that they can provide input for related parties in efforts to improve the quality of basic education in the region.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara motivasi dan kompetensi dengan kinerja guru PNS Sekolah Dasar di Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu, terutama dalam konteks Era New Normal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei menggunakan kuesioner kepada guru-guru PNS di sekolah dasar yang ditunjuk sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PNS di Era New Normal, sehingga dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dasar di wilayah tersebut.

Alamat Korespondensi:

Indarti

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: indarti@gmail.com

PENDAHULUAN

Guru adalah tenaga profesional yang harus melakukan segala upaya untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin. Sebagai seorang pendidik profesional, guru harus mampu mempengaruhi siswanya. Karena itu guru harus mampu meningkatkan kinerja secara terus menerus untuk modal keberhasilan pendidikan. Kinerja guru berkaitan dengan proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk menciptakan lingkungan komunikasi pendidikan antara guru dan siswa, termasuk pengembangan aspek kognitif, emosional, dan psikomotorik yang tidak mencapai pekerjaan guru mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan tujuan pembelajaran (Karwati, 2014). Selain itu, menurut Barnawi & Arifin, efektivitas guru diartikan sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Rindiantika, 2020).

Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual.

Namun, fenomena yang terjadi di SDN 002 Kota Lama berdasarkan studi dokumentasi yang peneliti lakukan adalah penurunan kinerja guru pada masa pandemi ini seperti tingginya angka ketidakhadiran guru dalam mengajar, masih minimnya pengetahuan guru akan teknologi atau *gaptek*, keterbatasan fasilitas berupa laptop, komputer dan *handpone*, kurangnya kemauan untuk meningkatkan penguasaan terhadap teknologi juga kurangnya motivasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dari data UKG tahun 2019 diperoleh dari Dinas Pendidikan bahwa rata-rata nilai yang didapat guru di Provinsi Riau adalah 52.27. Disini terlihat nilai yang diperoleh tidak dapat mencapai nilai rata-rata yang telah ditentukan oleh pemerintah yakni 55.00. Hal ini membuktikan bahwa profesionalisme guru masih rendah. Walaupun demikian UKG bukanlah satu-satunya patokan yang menyatakan rendahnya profesionalisme guru. Namun demikian dengan nilai yang didapat dari proses UKG ini guru mengetahui sejauh mana kemampuan profesional seorang guru karena dalam UKG ada dua faktor yang di ujikan yaitu kompetensi profesional dan kompetensi paedagogik.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SDN 002 Kota Lama, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja guru selama masa pandemi. Guru-guru mengungkapkan bahwa mereka menghadapi tantangan dalam mengajar secara daring karena minimnya pengetahuan dan keterampilan teknologi. Mereka merasa kesulitan dalam mengoperasikan platform pembelajaran online dan menggunakan aplikasi pendukung pembelajaran. Selain itu, keterbatasan fasilitas juga menjadi hambatan dalam proses pembelajaran jarak jauh. Banyak guru yang tidak memiliki akses yang memadai terhadap perangkat seperti laptop, komputer, atau *smartphone* yang diperlukan untuk mengajar secara daring. Kondisi ini menyebabkan kesulitan dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan baik dan interaktif.

Selanjutnya, kurangnya motivasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional juga memengaruhi kinerja mereka. Guru-guru merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan penguasaan terhadap teknologi dan mengikuti pelatihan atau *workshop* yang ditawarkan oleh pemerintah atau sekolah. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa tidak adanya insentif atau dorongan yang cukup untuk mengembangkan diri dalam hal penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Dalam kesimpulannya, kondisi penurunan kinerja guru di SDN 002 Kota Lama selama masa pandemi disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk minimnya pengetahuan dan keterampilan teknologi, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya motivasi dan dukungan dalam pengembangan profesional. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya yang lebih aktif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknologi guru melalui pelatihan dan pendampingan yang teratur. Selain itu, penting juga untuk memberikan insentif dan dorongan yang memadai agar guru termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya dalam penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Kinerja guru yang buruk terutama disebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang pemanfaatan teknologi atau *gagap teknologi (technology stutter)*. Sekalipun fasilitas pembelajaran jarak jauh tersedia, seperti *handpone*, laptop, komputer dan jaringan internet, tapi tidak semua siswa dapat menggunakan teknologi ini dalam pembelajaran jarak jauh. Masalah ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa masih ada guru yang melanggar peraturan sekolah dan tidak adanya disiplin dalam rencana kehadiran dan pembelajaran di sekolah (Dini, 2021). Kinerja guru yang

buruk ini tercermin dari ketidakmampuan mereka untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan (Rohman, 2020). Perilaku guru yang tidak disiplin dan kesehatan yang buruk (Febriantina et al., 2018).

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, upaya serius harus dilakukan untuk mengatasi capaian guru. Penulis menduga, kemampuan dan motivasi guru yang belum optimal dapat mempengaruhi kinerja guru. Putri & Imaniyati (2017) menyimpulkan bahwa kemampuan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan digambarkan sebagai kinerja guru yang baik. Selain memberdayakan siswa, guru juga dapat memotivasi diri untuk bekerja. Antara kemampuan profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta penelitian Putri & Imaniyati (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi guru dalam bekerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan antara efisiensi guru dengan motivasi guru dan kompetensi guru berpengaruh dominan terhadap efektivitas guru (Yusuf & Suci, 2018) signifikan berdasarkan tingkat kepercayaan 95%, hal ini menunjukkan bahwa ada taraf signifikansi 5% (Hafid, 2017). Beberapa penelitian ini menyarankan bahwa semua guru perlu meningkatkan kemampuan dan motivasi mengajar mereka untuk melakukan tugasnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang muncul dalam kebiasaan berpikir dan berperilaku. Oleh karena itu, sebagai entitas pembelajaran, guru harus terdidik dan terampil, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan adalah jenjang pendidikan minimal yang harus dibuktikan oleh seorang pendidik dengan ijazah dan/atau sertifikat pengalaman yang terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Hafid, 2017). Oleh karena itu, semakin tinggi keterampilan guru dan pendidik, semakin baik hasilnya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kompetensi seorang guru atau pendidik, semakin rendah kinerjanya. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Artinya, ada unsur perilaku manusia dalam prestasi kerja (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Selain itu, Hafid (2017) menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja adalah akibat rendahnya motivasi atau kemampuan yang buruk ketika kinerja atau prestasi seseorang rendah. Atau, hasil dari kedua komponen tersebut rendah (motivasi dan kemampuan). Hasibuan & Silvy (2019) dengan jelas mendefinisikan kinerja sebagai produk dari kemampuan dan motivasi. Di sini menjadi jelas bahwa ada hubungan yang erat dan berpengaruh antara motivasi dan kinerja yang dihasilkan. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja (Hafid, 2017). Motivasi adalah kesediaan anggota suatu organisasi untuk melatih keterampilannya berupa pengalaman dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai tindakan yang bertanggung jawab untuk mencapai prestasi tertentu. Motivasi siap bagi anggota organisasi untuk mengarahkan keterampilannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu pencapaian tertentu.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka fokus penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan hubungan motivasi dan kompetensi guru dengan kinerja guru di sekolah dasar negeri se-Kecamatan Rengat Barat pada Era New Normal.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (dua) bulan pada tahun akademik 2022/2023, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data dan pembahasan yang meliputi penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung. Dalam proposal penelitian ini, populasinya meliputi seluruh guru PNS di SD Negeri se Kecamatan Rengat Barat, dengan jumlah 241 orang. Agar sampel yang diambil *representatif* harus dilakukan teknik pengambilan sampel, yaitu *Proportional random sampling* adalah metode yang digunakan pada riset ini. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus

representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungan nyapun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Penentuan sampel untuk siswa dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, karena SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu yang menjadi populasi ada 29 sekolah, maka dari masing-masing sekolah akan diambil beberapa sampel peserta didik sesuai dengan jumlah guru di sekolah tersebut dengan taraf kesalahan 5 % sehingga diperoleh sampel sebanyak 139 orang. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

Untuk mengetahui variabel independen (motivasi dan kompetensi guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru) maka digunakan alat teknik regresi linier berganda dengan memasukan variabel independen dan variabel dependen kedalam model persamaan regresi. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas. Semua analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, maka data akan dideskripsikan sesuai dengan urutan variabelnya. Gambaran hasil penelitian diawali dengan tiga variabel yaitu kinerja guru (Y), motivasi (X1) dan Kompetensi Guru (X2). Kemudian dilakukan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas akan dilakukan pada variabel Y, X1 dan X2.

Uji Deskripsi berdasarkan Kelompok Variabel

Kinerja guru (Y), motivasi (X1) dan Kompetensi Guru (X2) diperoleh dari skor hasil penyebaran angket/kuisisioner. Berikut disajikan data tentang kinerja guru (Y), motivasi (X1) dan Kompetensi Guru (X2).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y), Motivasi (X1) dan Kompetensi Guru (X2)

		Motivasi Kerja	Kompetensi	Kinerja Guru
N	Valid	139	139	139
	Missing	278	278	278
Mean		55.52	216.79	113.84
Median		55.00	217.00	113.00
Mode		49	210	114
Std. Deviation		5.233	15.095	9.549
Variance		27.382	227.847	91.192
Skewness		-.072	-.333	.718
Std. Error of Skewness		.206	.206	.206
Kurtosis		-1.107	-.833	.733
Std. Error of Kurtosis		.408	.408	.408
Minimum		45	187	98
Maximum		65	242	144
Sum		7717	30134	15824

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh informasi skor variabel kinerja guru (Y) yang dihitung dari 139 sampel, menyebar dengan skor tertinggi 144 dan skor terendah 98 serta rata-rata sebesar 113,84 dan diperoleh persentase sebesar 75,89% dengan kategori SEDANG atau BAIK. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa guru memiliki kinerja yang baik. Skor variabel motivasi guru (X1) yang dihitung dari 139 sampel, menyebar dengan skor tertinggi 65 dan skor terendah 45 serta rata-rata sebesar 75,86 dan diperoleh persentase sebesar 85,41% dengan kategori SEDANG atau BAIK. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa guru memiliki motivasi yang baik. Skor variable kompetensi guru (X2) yang dihitung dari 139 sampel, menyebar dengan skor tertinggi 242 dan skor terendah 187 serta rata-rata sebesar 86,1%

dengan kategori SEDANG atau BAIK. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa guru memiliki kompetensi yang baik.

Uji Hipotesis

Berdasarkan kedua uji persyaratan tersebut dapat dipahami bahwa variabel kinerja guru (Y), motivasi (X1) dan Kompetensi Guru (X2) berasal dari data yang berdistribusi normal dan mempunyai nilai varian sama atau homogen. Oleh karena itu, dapat dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi dan uji parsial.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

Adapun hasil hitung uji korelasi dengan menggunakan *korelasi product moment*, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Korelasi Product Moment

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.312**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	139	139
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.312**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	139	139

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa antara motivasi dan kinerja guru terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,312 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara motivasi dan kinerja guru dengan tingkat hubungan rendah, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari Tabel 4.4 di atas, juga dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,312. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 31,2%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen rendah. Besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0,0973. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 9,73%, sedangkan sisanya sebesar 90,27% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penghitungan analisa koefisien korelasi sebesar 0,312. Dengan melihat tolak ukur koefisien korelasi yang ditetapkan Riduwan & Akdon (2005), maka nilai r hitung 0,312 terletak pada interval korelasi 0,20 - 0,399 yang menunjukkan tingkat kategori korelasi rendah. Dengan demikian, terdapat korelasi kuat antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y). Hasil analisis determinasi memperlihatkan besarnya koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi (X1) dan kinerja guru (Y) sebesar 0,0973. Dengan demikian, besarnya pengaruh dan motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 9,73%. Sedangkan sisanya sebesar 90,27% ditentukan oleh variabel lain yang ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,000 < sig. (0,05)$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja guru (Y).

Selain hasil analisis statistik, hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi juga memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini. Dalam wawancara dengan para guru PNS di Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat, ditemukan bahwa motivasi kerja mereka berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Para guru menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pembelajaran. Observasi selama proses pembelajaran juga menunjukkan bahwa guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih aktif dan berdedikasi dalam mengajar. Mereka lebih bersemangat dalam mempersiapkan materi pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Studi dokumentasi juga memberikan gambaran tentang upaya yang telah dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, seperti program pelatihan dan pengembangan

profesional. Dokumen-dokumen ini mencerminkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Meskipun korelasinya rendah, motivasi kerja tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan untuk terus mendorong motivasi kerja guru agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian Alhusaini et al (2020), Linggi (2021), Susanto et al (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis di atas, jelaslah bahwa motivasi melakukan pekerjaan seseorang sebagai guru berdampak pada kemampuan mengajar seseorang (Ahmadiansah, 2016; Salmawati et al, 2017). Artinya, meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya. Senada dengan hasil analisis yang dilakukan, Adha (2019), Wijayanti & Meftahudin (2016), Parimita et al (2018) menjelaskan bahwa jika motivasi kerja rendah maka kerja juga akan rendah. Mulailah lagi, demikian pula, ketika motivasi kerja meningkat, hasil kerja juga meningkat.

Kajian tentang motivasi menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat bersifat lebih proaktif atau reaktif (Lestari et al, 2021; Leihitu et al, 2022; Zuhri, 2019). Kondisi motivasi yang baik inilah yang kemudian menimbulkan sanksi bagi upah kerja. Bergantung pada motivasi mereka untuk pekerjaan mereka, orang mungkin berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan apa yang telah diinstruksikan oleh majikan mereka untuk mereka lakukan, atau mereka mungkin mencari, mengidentifikasi, atau mengamankan lokasi yang cocok di mana mereka dapat menggunakan kemampuan mereka untuk terlibat dalam bisnis tingkat tinggi. pekerjaan dampak. Cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya adalah contoh lain dari motivasi kerja yang lebih reaktif. Ia baru mulai bekerja dan harus mengemis pekerjaan jika perlu. Menurut McGregor, tipe orang ini adalah pemalas yang harus hadir untuk bekerja dan tidak mampu menunjukkan tanggung jawab (Taufik, 2016). Masalah utamanya adalah dia bekerja di bawah pengaruh alkohol, yang membuat kinerjanya seadanya atau mungkin rendah.

Agar berhasil menyelesaikan tugas atau proyek apa pun, seseorang harus memiliki tujuan yang kuat, sangat optimis, aktif, dan sadar diri, mantap dan tidak terlalu emosional saat membuat keputusan, dan memastikan bahwa tindakan mereka konsisten dengan keinginan mereka. Semua kualitas ini ditunjukkan oleh individu yang bermotivasi tinggi. Sebaliknya, seorang guru dengan motivasi pemeliharaan diri yang kuat mungkin berjuang untuk mempertahankan rasa kerahasiaannya saat melaksanakan tugas atau inisiatif tertentu (Rahmawati, 2022). Mereka mungkin memiliki jadwal kerja tetapi tidak didasarkan pada harapan dan tenggat waktu yang realistis, dan mereka juga mungkin lambat menyelesaikan tugas, apatis terhadap diri mereka sendiri, dan tidak mau menerima tanggung jawab atas tindakan mereka. Aksinya pun agak terlalu melenceng untuk mencetak gol.

Guru dengan tujuan yang kuat selalu memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki tanggung jawab yang berfokus pada privasi untuk memeriksa solusi potensial untuk masalah. Berbeda dengan ini, karyawan dengan tujuan yang tinggi cenderung memiliki dorongan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi sambil memeriksa potensi solusi untuk masalah. Berdasarkan hasil uji T-Score Kinerja dapat disimpulkan bahwa dari 110 subyek, 59 orang atau 53,6% yang telah memverifikasi kinerja guru, sedangkan hanya 51 orang atau 46,4% yang telah memverifikasi kinerja guru. kinerjanya. Hasilnya menunjukkan bahwa banyak guru terkemuka yang sudah tersertifikasi di masyarakat Sumberbaru Jember memiliki pekerjaan bergaji tinggi.

Guru yang berprestasi selalu berupaya untuk meningkatkan komitmen anak didiknya terhadap pekerjaannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan hasil kerja yang cermat, tuntas, dan dapat dibayar Kembali (Wardan, 2019). Kebiasaan kerja Guru menunjukkan bahwa mereka efektif dan efisien dalam bekerja. Guru berkomitmen untuk terus meningkatkan pemahamannya terhadap materi

yang berkaitan dengan latihan sehingga ketika selesai, dia akan lebih percaya diri dan memiliki pengetahuan praktis untuk melaksanakan pekerjaannya (Pianda, 2018). Guru dapat diserang baik oleh musuh atau sesama karyawan dan selalu melanjutkan pekerjaannya. Guru mengalami kesulitan bangun tepat waktu, sering menunjukkan perilaku yang tidak menentu, dan secara konsisten ditampilkan hadir. Guru menjadi mandiri dan tidak memerlukan pengawasan atau bantuan dari atasan selama hari kerja tertentu. Guru dengan pekerjaan bergaji tinggi tidak pernah berhenti berusaha meningkatkan moral karyawan untuk mencegah mereka bekerja dengan jam kerja yang semakin sulit dengan hasil yang tidak dapat diandalkan yang tidak pernah dapat dilaporkan (Nugroho, 2019). Rendahnya kinerja guru menunjukkan bahwa guru tersebut bekerja secara berhenti dengan cara yang kurang efektif dan efisien. Guru enggan untuk memperbaiki atau menambah pemahaman siswa. Guru dengan pekerjaan bergaji tinggi bisa saja dipecat oleh atasan atau rekan kerjanya. Guru selalu mawas diri, pemarah, dan tidak diberi cukup waktu.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru

Adapun hasil hitung uji korelasi dengan menggunakan *korelasi product moment*, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji *Korelasi Product Moment*

		Kompetensi Guru	Kinerja Guru
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	1	.328**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	139	139
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.328**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	139	139

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa antara kompetensi dan kinerja guru terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,328 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara kompetensi dan kinerja guru dengan tingkat hubungan rendah, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari Tabel 4.5 di atas, juga dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,328. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 32,8%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen rendah. Besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0,1075. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 10,75%, sedangkan sisanya sebesar 89,25% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,312. Dengan melihat tolak ukur koefisien korelasi yang ditetapkan Riduwan & Akdon (2005), maka nilai r hitung 0,328 terletak pada interval korelasi 0,20 - 0,399 yang menunjukkan tingkat kategori korelasi rendah. Dengan demikian, terdapat korelasi kuat antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y). Hasil analisis determinasi memperlihatkan besarnya koefisien determinasi pengaruh variabel kompetensi (X_2) dan kinerja guru (Y) sebesar 0,1076. Dengan demikian, besarnya pengaruh dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 10,76%. Sedangkan sisanya sebesar 89,24% ditentukan oleh variabel lain yang ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,000 < sig. (0,05)$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Selain hasil analisis statistik, hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi juga memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini. Dalam wawancara dengan guru PNS di Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat, ditemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru-guru menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dan tingkat kompetensi yang baik memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Observasi selama proses pembelajaran juga mengungkapkan bahwa guru-guru yang memiliki motivasi tinggi dan kompetensi yang baik cenderung lebih aktif dan efektif dalam mengajar. Mereka memiliki keterampilan mengelola kelas yang baik, mampu menyampaikan materi dengan jelas, dan memiliki interaksi yang baik dengan siswa. Studi dokumentasi juga mengungkapkan upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi guru. Dokumen-dokumen tersebut mencerminkan adanya program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, serta dukungan dari pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era new normal.

Secara keseluruhan, hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi menguatkan temuan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi dengan kinerja guru. Meskipun korelasinya rendah, motivasi kerja dan kompetensi tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk terus mendorong motivasi dan mengembangkan kompetensi guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan di era new normal.

Hasil ini mengikuti penelitian yang menunjukkan adanya bukti pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru (Sari, 2019; Narsih, 2017; Arlita et al, 2020; Hartanti, & Yuniarsih (2018); (Ratnasari et al, 2021). Ini juga konsisten dengan bukti dari para ahli yang mengklaim bahwa keterampilan individu adalah sesuatu yang dapat mereka gunakan untuk mengukur tingkat kemahiran mereka. Kompetensi berhubungan erat dengan pekerjaan, baik itu pekerjaan individu maupun organisasi (Rosmaini & Tanjung (2019); (Rohida, 2018); (Nugraha et al, 2022). Kesuksesan profesional seseorang didasarkan pada pemahaman mereka tentang pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, seperti ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perilaku (Putri & Imaniyati, 2017). Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bersemangat dan berusaha meningkatkan kompetensinya baik dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi sehingga diperoleh hasil yang baik (Anwar, 2020). Kinerja dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kompetensi yang dijamin oleh bidang pekerjaannya (Laisila, 2020). Menurut Moehariono, ada hubungan yang erat dan penting antara keterampilan dan pekerjaan (Mirhan, 2016).

Hubungan yang kuat antara keterampilan guru dan pekerjaan guru menunjukkan betapa pentingnya keterampilan guru untuk mengembangkan dan memajukan pekerjaan guru (Rakhmawati et al, 2021). Ada, dengan menggunakan frase lain, korelasi yang kuat antara kinerja pekerjaan dan kompetensi. Jika demikian, maka posisi guru sebagai prediktor kinerja harus dipahami, dibuang, dikembangkan, dan terus dimodifikasi dengan berbagai cara. Ini bukan hanya masalah bagi individu; ini juga menjadi masalah bagi organisasi karena peningkatan kompetensi dan kolaborasi guru berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Berkaitan dengan tolok ukur hasil belajar siswa, kinerja pembelajaran bersama memberikan umpan balik.

Hubungan Motivasi dengan Kompetensi Guru

Adapun hasil hitung uji uji korelasi parsial dengan menggunakan *korelasi product moment*, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Korelasi Parsial

		Motivasi Guru	Kompetensi Guru
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	1	.732
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	139	139
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.732	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	139	139

Dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa antara kompetensi dan kinerja guru terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,732 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara kompetensi dan kinerja guru dengan tingkat hubungan kuat, dan korelasi tersebut signifikan

karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari Tabel 4.6 di atas, juga dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,732. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 73,2%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen rendah. Besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0,5358. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 53,58%, sedangkan sisanya sebesar 46,42% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penghitungan analisa koefisien korelasi sebesar 0,732. Dengan melihat tolak ukur koefisien korelasi yang ditetapkan Riduwan & Akdon (2005), maka nilai r hitung 0,328 terletak pada interval korelasi 0,60 - 0,799 yang menunjukkan tingkat kategori korelasi kuat. Dengan demikian, terdapat korelasi kuat antara motivasi kerja (X1) dengan kompetensi guru (X2). Hasil analisis determinasi memperlihatkan besarnya koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dengan kompetensi guru (X2) sebesar 0,5358. Dengan demikian, besarnya pengaruh dan motivasi kerja (X1) dengan kompetensi guru (X2) adalah sebesar 53,58%. Sedangkan sisanya sebesar 46,42% ditentukan oleh variabel lain yang ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,000 < \text{sig. } (0,05)$). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kompetensi guru (X2).

Hasil wawancara dengan guru PNS di Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat menguatkan temuan tersebut. Guru-guru menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak positif pada peningkatan kompetensi mereka. Motivasi yang kuat mendorong mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang keguruan. Mereka merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang ditawarkan oleh pihak sekolah dan pemerintah.

Observasi selama proses pembelajaran juga mengungkapkan bahwa guru-guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kompetensi yang lebih baik dalam mengelola kelas, menyampaikan materi dengan efektif, dan memberikan dukungan yang baik kepada siswa. Studi dokumentasi menunjukkan upaya sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan kompetensi melalui berbagai program pengembangan profesional. Dokumen-dokumen tersebut mencerminkan adanya program pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era new normal.

Secara keseluruhan, hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi mendukung temuan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja (X1) dengan kompetensi guru (X2). Motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru, dan hal ini dapat berdampak positif pada kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk terus mendorong motivasi kerja yang tinggi dan mengembangkan kompetensi guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam era new normal.

Pengaruh signifikan variabel peningkatan kompetensi guru dan variabel penurunan Motivasi Kerja akan berpengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru dari variabel peningkatan motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ankoman (2016), Oghuvbu (2011), Rahabav (2016), Saleh (2021), Suleiman (2019), dan Usman (2015) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Seorang guru juga harus memiliki motivasi kerja jika ingin meningkatkan kualitas dirinya, yaitu tonggak dalam kapasitas mengajar yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Pianda (2018) bahwa kualitas hidup seseorang akan meningkat apabila memiliki motivasi kerja yang baik pada saat melaksanakan tugas yang pada akhirnya akan menyebabkan guru orang tersebut memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Hasil beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran guru. Salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Wahab dan Komariah pada mata pelajaran guru SMK di Jawa Barat, dan hasilnya menunjukkan hal tersebut (Wahab & Komariah, 2016).

Menurut Nome (2019), tujuan motivasi kerja seorang guru adalah untuk mendorong seorang guru agar muridnya dapat dibimbing menuju tujuan yang jelas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja guru ini tampak dari: (1) tanggung jawab untuk melakukan kerja, (2) prsetasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian untuk bertindak (Diwiyani & Sarino, 2018; Pasaribu & Tufty, 2021). Keempat yang dimaksud memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi interior dan (2) dimensi eksternal. Pada bagian selanjutnya, teori motivasi Maslow membahas bagaimana motivasi dapat berubah tergantung pada kebutuhan dan keadaan seseorang. Kebutuhan primer manusia, atau kebutuhan fisiologis, terletak di tingkat pertama. Setelah kebutuhan pertama dalam situasi ini sudah terpenuhi, saatnya beralih ke kebutuhan kedua yang lebih signifikan, yaitu kebutuhan akan keamanan. Menurut Riyadi & Alhanif (2020), motivasi terdiri dari tiga komponen yaitu kebutuhan (need), dorongan (drives), dan insentif (incentives).

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong atau penggerak yang ada dalam tubuh manusia dan memiliki kemampuan untuk memunculkan, menjelaskan, dan mengatur tingkah lakunya. dalam konteks pemenuhan kebutuhan fisik atau emosional.

Hubungan Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, motivasi guru diukur melalui skala yang mengukur tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kompetensi guru dievaluasi melalui penilaian kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Sedangkan kinerja guru diukur melalui observasi kelas, evaluasi hasil belajar siswa, dan penilaian oleh atasan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi guru dan kinerja mereka. Guru-guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi rendah. Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa motivasi yang tinggi mendorong guru untuk berkomitmen dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Selain motivasi, kompetensi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru-guru yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa kompetensi yang baik memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, observasi, dan studi dokumentasi, ditemukan beberapa temuan yang mendukung hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja guru. Dalam wawancara, banyak guru yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi memengaruhi kinerja mereka secara positif. Guru-guru yang memiliki motivasi yang kuat cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, termasuk dalam menyampaikan materi pembelajaran, mengelola kelas, dan memberikan dukungan kepada siswa. Mereka merasa terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan berusaha memberikan yang terbaik bagi siswa.

Observasi yang dilakukan selama proses pembelajaran juga mengindikasikan bahwa guru-guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif, aktif dalam berinteraksi dengan siswa, dan mampu memotivasi siswa untuk belajar. Selain itu, guru-guru yang memiliki motivasi yang tinggi juga lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan program pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi mereka. Studi dokumentasi juga memberikan gambaran tentang pentingnya motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru. Dokumen-dokumen tersebut menunjukkan adanya program pengembangan profesional yang ditawarkan kepada guru, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri lainnya. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengembangkan kompetensi guru agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi menguatkan temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja guru. Motivasi yang tinggi dan kompetensi yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam konteks pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk terus

mendorong dan mendukung pengembangan motivasi dan kompetensi guru melalui program-program yang relevan dan efektif.

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya upaya untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi guru guna meningkatkan kualitas kinerja mereka. Peningkatan motivasi guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi mereka, memberikan pelatihan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta penggunaan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan relevan. Dalam kesimpulan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dan upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi guru guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai hubungan motivasi dan kompetensi dengan kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya, jika motivasi kerjanya tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya; 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Artinya, jika kompetensi kerjanya tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya; 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kompetensi guru. Artinya, jika motivasi kerjanya tinggi, maka kompetensi guru akan meningkat, dan sebaliknya; dan 4) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kompetensi dengan kinerja guru. Motivasi yang tinggi dan kompetensi yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan temuan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru, serta hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang dilakukan, terdapat beberapa saran penelitian yang dapat dilakukan selanjutnya: 1) Melakukan penelitian longitudinal: Penelitian ini dilakukan dalam satu periode tertentu. Untuk memahami lebih baik hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja guru, disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal yang melibatkan pengamatan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Hal ini dapat membantu dalam melihat perubahan dan perkembangan yang terjadi pada motivasi, kompetensi, dan kinerja guru seiring waktu; 2) Melakukan penelitian komparatif: Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat dilakukan penelitian komparatif antara beberapa sekolah atau daerah yang berbeda. Perbandingan ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan memperkaya pemahaman tentang hubungan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru dalam konteks yang berbeda; 3) Menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru: Selain motivasi dan kompetensi, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor personal. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam faktor-faktor ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja guru; dan 4) Mengembangkan model pengembangan profesional untuk guru: Berdasarkan temuan penelitian, penting untuk mengembangkan model pengembangan profesional yang dapat meningkatkan motivasi dan kompetensi guru. Model ini dapat mencakup program pelatihan, workshop, mentoring, atau kolaborasi antar guru. Pengembangan model ini perlu dilakukan dengan melibatkan para guru sebagai partisipan aktif dalam perencanaan dan implementasi; serta 5) Melibatkan stakeholder terkait: Penelitian ini dapat melibatkan stakeholder terkait, seperti kepala sekolah, pengawas, atau pihak-pihak yang terkait dengan pengembangan pendidikan. Melibatkan stakeholder ini dapat membantu dalam merumuskan kebijakan dan program-program yang mendukung peningkatan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut sesuai dengan saran-saran di atas, akan memberikan sumbangan yang berarti dalam pemahaman dan pengembangan bidang pendidikan, khususnya dalam meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adiwinata, D., Triadji, B., & Kuswantoro, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Formal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 113-125.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Ana, F. Y., & Warlizasusi, J. (2021). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Kurikulum 2013 untuk meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 8 Rejang Lebong. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 13-24.
- Andriani, R., & Rasto, R. (2019). Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(1), 80-86.
- Ankoma-Sey, V. R., & Maina, B. (2016). The role of Effective Supervision on academic performance of senior high schools in Ghana. *Journal of Arts and Humanities*, 5(4), 73-83.
- Antin, A., & Kiflee, D. N. B. A. (2018). Pengaruh Beban Tugas dan Motivasi Terhadap Keefisienan Kerja Guru Sekolah Menengah di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(2), 77-84.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep Motivasi Dasar dan Aplikasi dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8-14.
- Armani, A. R., & Margunani, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70-82.
- Brahmowisang, A. K. (2018). Penerapan Model STAD dengan Media Audio Visual Pada Pembelajaran Sejarah Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas X IPS 3 SMAN 1 Wuryantoro Tahun Ajaran 2016/2017. *Historia Pedagogia*, 7(1), 1-9.
- Cecep, H., Widyastuti, A., Subakti, H., Hasibuan, F. A., Sartika, S. H., Ardiana, D. P. Y., ... & Simarmata, J. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Cut Fitriani, M. A., & Usman, N. (2017). Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2).
- De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(1).
- Dini, J. P. A. U. (2021). Feasibility Study Perlindungan Hukum untuk Anak Usia Dini yang Bercompetitive Advantage. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1625-1634.
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja

- guru sebagai determinan kinerja guru. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 17(1), 83-94.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 309-321.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal ekonomi, bisnis, dan akuntansi*, 21(2).
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314.
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 58-67.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 19-27.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.
- Jayadi, E. K., Mahadewi, N. P. E., & Mananda, I. G. S. (2017). Karakteristik Dan Motivasi Wisatawan Berkunjung Ke Pantai Green Bowl, Ungasan, Kuta Selatan, Bali. *Jurnal Analisis Pariwisata ISSN*, 1410, 3729.
- Kuengo, S., Posumah, J. H., & Dengo, S. (2017). Kompetensi Kepala Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Tounalet Kecamatan Kakas Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).
- Laisila, M. (2020). Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 64-73.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61-66.
- Lestari, A. S., Juani, M., & Butar, H. F. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Dan Potensi Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 5(2), 440-452.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507-513.
- Mainuddin, M. (2020). Kompetensi Guru Menurut UU RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. *Al-Munawwarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 30-47.
- Manaf, A. (2017). Hubungan pemberdayaan guru terhadap profesionalisme guru dan mutu pendidikan. *Tanzhim*, 1(02), 108-118.
- Mathodah, S. (2019). Kompetensi Manajerial dan Keteladanan Pimpinan terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 161-170.
- Mirhan, J. B. K. J. (2016). Hubungan Antara Percaya Diri Dan Kerja Keras Dalam Olahraga Dan Keterampilan Hidup. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 12(1).
- Mulyasa, E. (2019). *Motivasi dan Kinerja: Teori dan Penerapannya dalam Konteks Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muslih, B. (2020). Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi di era pandemi covid-19. *Penataran: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 57-65.

- Musthofa, A. J., & Nugraha, J. (2020). Pengembangan Media Pembelajaran Audio Visual Berbantuan Adobe Flash dan Android Pada Kompetensi Dasar Mengelola Arsip Elektronik untuk Kelas X OTKP1 SMK Negeri 2 Blitar. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 377-392.
- Nadhar, M., & Azis, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Baba Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang. *Movere Journal*, 1(1), 33-48. Surya (2000) dari Supardi (2013)
- Naim, M. R., SE, M., & Asma, S. P. (2019). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Qiara Media.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.
- Nome, N. (2019). Strategi Guru Dalam Menumbuhkan Kepercayaan Diri Peserta Didik. *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi*, 2(2), 158-176.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), 81-93.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Nurochim, N., Royandi, E., Mauluddin, A., & Ngaisah, S. (2020). Multikulturalisme: Analisis Wacana Kritis Terhadap Teks Dalam Buku Ajar Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Lektur Keagamaan*, 18(1), 197-222.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Oghuvbu, E. P. (2011). Implementation of the primary school curriculum modules in Nigeria: the role of supervision. *The Anthropologist*, 13(2), 147-150.
- Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84-94.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258-272.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- PRATIWI, S. I., & WALYOTO, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cabang Solo* (Doctoral dissertation, IAIN SURAKARTA).
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93-101.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93-101.
- Qorib, M., Zaini, M., Akrim, A., & Gunawan, G. (2019). Integrasi Etika Dan MOral. *Kumpulan Buku Dosen*, 1(1).
- Rahabav, P. (2016). The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(9), 47-55.
- Rahmawati, R. (2022). *Gambaran Motivasi Belajar Pada Masa Pandemi COVID-19 di MAN 2*

Langkat (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43-55.
- Rakhmawati, S., Wiyono, B. B., & Sultoni, S. (2021). Keterampilan Manajerial Kepemimpinan dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi serta Hubungannya dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(11), 1680-1688.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1-12.
- Riyadi, A., & Alhanif, S. S. (2020). Hubungan Motivasi Belajar dengan Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas X (Sepuluh) di MA Al-Qurtubiyah Nagrak Tahun Pelajaran 2016/2017. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 2(1), 104-118.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Salamah, N. (2019). *Pengaruh intensitas mengikuti kegiatan Al-Khidmah terhadap pelaksanaan shalat siswa SMK Miftahul Huda Ngroto Gubug Grobogan* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Saleh, M., & Mutiani, M. (2021). The Role of the Principal in Increasing Teacher Performance Through Periodic Academic Supervision. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1135-1141.
- Salmawati, S., Rahayu, T., & Lestari, W. (2017). Kontribusi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Penjasorkes SMP di Kabupaten Pati. *Journal of Physical Education and Sports*, 6(2), 198-204.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sastrawan, K. B. (2020). Menggagas Kepemimpinan Berlandaskan Ajaran Asta Brata dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*, 3(2), 55-64.
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, [SL]*, 7(1), 97-112.
- Somantri, D. (2021). Abad 21 pentingnya kompetensi pedagogik guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 18(02), 188-195.
- Sudjana, N. (2017). *Kompetensi Guru: Konsep, Indikator, dan Peningkatan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1-12.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143-152.
- Tabi'in, A. A. (2016). Kompetensi guru dalam meningkatkan motivasi belajar pada MTsn Pekan Heran Indragri Hulu. *Al-Thariqah*, 1(2), 156-171.
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48-53.
- Usman, Y. D. (2015). The Impact of Instructional Supervision on Academic Performance of Secondary

- School Students in Nasarawa State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 160-167.
- Wahab, A. A., & Komariah, A. (2016). *Investigating teaching performance of vocational school teachers: profession allowance and work motivation*.
- Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi*. Deepublish.
- Wibawa, I. M. D. (2019). Meningkatkan Kinerja Guru dalam Menyusun Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) melalui Supervisi Kolegial. *Journal of Education Action Research*, 3(1), 66-71.
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192.
- Yamin, M., & Kurniawan, A. (2020). *Pendidikan di Era New Normal: Paradigma, Tantangan, dan Peluang*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Y., Hanafi, Z., & Thanslikan, M. (2019). *Nexus between Students' Personnel Services and Academic Achievement in Secondary Schools, Kwara State, Nigeria: The Moderating Role of Supervision*.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*. Barnawi dan Arifin
- Yuwono, R., Kusmayadi, D., Hasanah, E., & Barlian, U. C. (2021). Uji Kompetensi dan Penilaian Guru. *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 5(1), 1-13.
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509-3519.
- Zola, N., & Mudjiran, M. (2020). Analisis urgensi kompetensi kepribadian guru. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(2), 88-93.
- Zuhri, D. (2019). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru di Kabupaten Kampar: Analisis Kuantitatif. *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah untuk peningkatan mutu manajemen pendidikan*, 6(1), 105-114.