

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Luwu
Kecamatan Suli, Kabupaten Luwu**

***The Impact Of Teacher Competence On Student Achievement At Madrasah Aliyah Negeri
Luwu In Suli District, Luwu Regency***

Andi Musfirawati Nur¹, Ardiansyah Ali², Nurlela³
Manajemen, Universitas Indonesia Timur
¹(andimusfirawatinur84@gmail.com)
²(ardiansyahali86@gmail.com)
³(Nurlela@gmail.com)

ABSTRACT

This school is placed on Jalan Pendidikan No. 10, Lempopacci, Suli, Luwu Regency, South Sulawesi. enhancing intelligence, knowledge, personality, noble character, and abilities is the vision of the Luwu country Madrasah Aliyah, Suli District. The motive of this study changed into to decide how the affect of competence on trainer overall performance at Madrasah Aliyah Negeri Luwu, Suli District, in producing college students with noble person as teachers at Madrasah Aliyah. With a populace of 45 human beings, the sampling method in this look at become saturated sampling, wherein 35 respondents had been instructors who became everlasting teachers and 10 non-everlasting instructors at Aliyah Negeri Luwu, Suli District. This research is a causal associative research the use of a quantitative technique, in which this examine performs a simple linear regression evaluation with a quantitative technique. The outcomes show that the influence of instructor competence is very carefully related to employee performance, where from a easy linear regression take a look at it shows that competence has a high-quality and big effect on performance. Then, based totally on the coefficient of willpower, it shows that the independent variable (competence) is reasonably correlated with modifications inside the overall performance of Madrasah Aliyah Negeri Luwu teachers.

Keywords: Competence, Performance, Madrasah Aliyah

ABSTRAK

Sekolah ini terletak di jalan pendidikan No. 10, lempopacci, sulis, kabupaten Luwu, sulawesi selatan. Peningkatan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan adalah visi dari Madrasah Aliyah Negeri Luwu Kecamatan Suli. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Luwu Kecamatan Suli dalam mencetak siswa yang berakhlak mulia guru di Madrasah Aliyah. Dengan populasi sebanyak 45 orang, maka metode pengambilan sampel dalam penelitian adalah dengan menggunakan sampling jenuh, di mana sebanyak 35 orang responden guru yang menjadi guru tetap dan 10 guru tidak tetap Aliyah Negeri Luwu Kecamatan Suli. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi guru sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, di mana dari uji regresi linear sederhana menunjukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian berdasarkan koefisien determinasinya menunjukkan bahwa variabel independent (kompetensi) berkorelasi sedang terhadap perubahan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Luwu.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja, Madrasah Aliyah

PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan

ternyata ditanggapi secara nyata dengan digulirkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005

Tentang Standar Nasional Pendidikan salah satunya pada bab VI pasal 28 dimana pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat.

Selanjutnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 tentang Ketentuan Umum disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan kegiatan yang melibatkan pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, tutor, instruktur, widyaiswara, pamong belajar, fasilitator atau sebutan lainnya. Pendidik yang profesional mampu melibatkan peserta didiknya sehingga dapat menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didiknya. Untuk mencapai tujuan pendidikannya pendidik merencanakan kegiatan pembelajaran yang melibatkan instrumen-instrumen pendidikan seperti materi Iskandar, Pengaruh

Kompetensi dan Lingkungan Kerja pembelajaran, metode, media dan sumber belajar sehingga terciptanya proses pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi peserta didik itu sendiri. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang

sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya-upaya konkrit yang terpadu dan komprehensif.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan di sekolah.

Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga yang profesi yang bermartabat dan profesional. Tetapi mengapa peningkatan profesionalisme belum bisa dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.

Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Guru dan Dosen yang ditindaklanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah pada umumnya dan masing-masing sekolah sebagai unit kerja pada khususnya, ternyata kinerja guru masih banyak dirasakan belum optimal.

Ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Indikator dimaksud yaitu: 1) masih rendahnya pemahaman guru tentang strategi mengajar (*teaching*), 2) Kurang mahir mengelola kelas, 3) Rendahnya kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), 4)

Rendahnya motivasi berprestasi, 5. kurangnya disiplin, 6) Rendahnya komitmen prestasi, dan 7) Rendahnya kemampuan manajemen kompetensi yang harus dimiliki guru yang meliputi kompetensi profesional mencakup kegiatan KBM dan kompetensi personal yang terdiri dari etika moral, pengabdian, kemampuan sosial dan spiritual.

Usaha untuk membina para guru perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi guru harus dibentuk melalui suatu proses pembiasaan yang positif yang faktor-faktornya antara lain kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja hingga berimplikasi pada kinerja.

Kenyataan lain yang bisa kita temui sekarang yaitu seorang guru dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu terkendala pada metode cara mengajarnya yang kaku dengan sistem mengajar yang berfokus pada satu metode saja yaitu ceramah yang menyebabkan siswa menjadi cepat bosan sehingga siswa tidak serius mengikuti pelajaran. Seharusnya sebagai guru, guru harus mempunyai banyak cara dan metode guna merangsang siswa agar aktif dalam mengikuti pembelajaran.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Luwu Kecamatan. Suli, Kabupaten Luwu.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang ada di sekolah Madrasah Aliyah Negeri Luwu sebanyak 45. Dalam pengambilan sampel, teori yang digunakan adalah Arikunto (2016), bahwa: "jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25%".

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 35 orang responden guru. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah kuesioner, observasi dan

dokumentasi. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi dan Uji Koefisien determinan (R^2), di mana pada intinya ingin mengukur seberapa jauh kemampuan kompetensi dalam menerangkan variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Luwu.

HASIL PENELITIAN

Dalam memperoleh data yang dapat di terima keabsahannya maka penelitian ini menggunakan uji kualitas data yakni:

Tabel
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,777	0,30	Valid
X.2	0,499	0,30	Valid
X.3	0,525	0,30	Valid
X.4	0,305	0,30	Valid
X.5	0,479	0,30	Valid
X.6	0,623	0,30	Valid

Sumber: Data di Olah, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung (corrected item total correlation) variabel X rata-rata berada di atas nilai r tabel (0,30). Dari 6 indikator variabel X, nilai r hitung terendahnya terdapat pada pernyataan x.4 yakni 0,305 dan tertinggiya terdapat pada pernyataan x.1 yakni 0,777. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam indikator kompetensi (X) pada Madrasah Aliyah Negeri Luwu dinyatakan valid.

Tabel
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,714	0,30	Valid
X.2	0,510	0,30	Valid
X.3	0,802	0,30	Valid
X.4	0,648	0,30	Valid
X.5	0,677	0,30	Valid
X.6	0,714	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (corrected item total correlation) variabel Y rata-rata berada di atas nilai r tabel (0,30). Dari

5 indikator variabel Y, nilai r hitung terendahnya terdapat pada pernyataan Y.2 yakni 0,510 dan tertinggiya terdapat pada pernyataan Y.3 yakni 0,802. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam indikator kinerja (Y) pada Madrasah Aliyah Negeri Luwu dinyatakan valid

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kompetensi	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha variabel penelitian rata-rata berada di atas nilai r tabel (0,60). Nilai cronbach's alpha terendah terdapat pada variabel kompetensi yakni 0,782, sedangkan nilai cronbach's alpha tertinggiya adalah 0,848 terdapat pada variabel kinerja . Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan variabel penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri Luwu dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9,815	3,441		2,852	,007
Kompetensi	,443	,132	,504	3,348	,002

Sumber: Data di Olah, 2021

Berdasarkan diatas, dapat diuraikan:
 $Y = 9,815 + 0,504X$

Dari nilai konstanta sebesar 9,815, menjelaskan bahwa nilai kinerja pegawai akan berubah sebesar 9,815 ketika variabel lain diasumsikan bernilai konstan. Koefisien kompetensi karena memberi nilai 0,504 menjelaskan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja.

Artinya, jika kompetensi naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,504 setiap satuan kompetensi.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,504 ^a	,254	,231	1,87335

Sumber: Data di Olah, 2021

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi dalam peneltiain ini dapat dilihat pada koefisien r square. Semakin mendekati angka 1, berarti variabel bebas memiliki korelasi dan pengaruh kuat terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa besar korelasi variabel independent (kompetensi) terhadap variabel dependent (kinerja) adalah 0,504 atau 50,40%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent berkorelasi sedang terhadap perubahan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Luwu.

Besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent adalah 0,254 atau 25,40%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru MAN Luwu tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel kompetensi. Masih terdapat 74,60% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian

PEMBAHASAN

a) Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Luwu

Kompetensi adalah kemampuan performa individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu:1) Ability yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan intelektual, 2) Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan”, dimana terdiri atas tiga indikator yakni pengetahuan, keterampilan, dan kedisiplinan

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel

kompetensi berada pada kriteria baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan tidak seorangpun pegawai memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif.

b) Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Luwu

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator kinerja dalam penelitian ini terdiri atas 2 indikator yakni prestasi dan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel kinerja berada pada kriteria baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan tidak seorangpun pegawai memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif.

c) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pentingnya kompetensi erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya kompetensi dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berpengaruh positif dikarenakan nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif sebesar 0,504, sedangkan berpengaruh signifikan karena nilai *coefficient* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,030 < 0,05$). Koefisien kompetensi karena memberi nilai 0,504 menjelaskan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika kompetensi naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,504 setiap satuan kompetensi.

Hasil penelitian tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manik (2018) dan Rande (2019) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya

kompetensi, berarti ada pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Untuk mewujudkan kinerja, membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan kemampuan besar terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berpengaruh positif dikarenakan nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif sebesar 0,504, sedangkan berpengaruh signifikan karena nilai *coefficient* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,030 < 0,05$). Koefisien kompetensi karena memberi nilai 0,504 menjelaskan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika kompetensi naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,504 setiap satuan kompetensi.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karena dalam penelitian ini, kinerja guru MAN Luwu tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh kompetensi. Masih terdapat 74,60% kinerja dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian. Dan bagi Institusi dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi mahasiswa dan akademisi sehingga dapat berguna untuk pengembangan pengetahuan manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kompetensi dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amirullah, Widayat. 2014. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.
- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016.

- Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2015. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2018. “*Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2011. *Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit*. Yogyakarta : Andi.
- Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .bumi aksara: jakarta.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi.*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Republik Indonesia. 2007. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Ridwan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Rabie, R., & Elliyana, E. (2019). Human capital and economic growth in Indonesia. *Journal of Contemporary Economic Studies*, 4(01), 169-176.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada