



Pengaruh Kompetensi Guru, Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kota Tomohon

Fransiska R. Korompis

Tenaga Pengajar Program Studi PGSD Jurusan Pendidikan Dasar
Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Tomohon

Abstract

Received: 15 September 2022

Revised: 20 September 2022

Accepted: 26 September 2022

Descriptive analysis revealed the following matters: (1). Variable performance of primary school teachers in the city of Tomohon in either category although more than 50% are below average. (2). The variable competence of teachers in primary schools in the city of Tomohon also fall into either category and competence of less than 50% which is above average. (3). the incentives of more than 50% of teachers perceive already well along with the certification and regional performance benefits and other incentives from the school. The results of hypothesis testing showed that: (a) there is a strong and significant relationship between teacher competence with the performance of primary school teachers in the city of Tomohon. Teacher competence contributed as much as 37.8% on teacher performance. (b). there is a significant relationship between the provision of incentives to the performance of primary school teachers in the city of Tomohon, but the contribution incentive is only about 6.2% on the performance of teachers. (c). the relationship between the two variables simultaneously (competence of teachers and the provision of incentives) with the performance of primary school teachers in the city of Tomohon is very strong and significant. Contribution of 40.1% and the remaining 59.9% is influenced by other variables.

Keywords: *Teacher Competencies, Incentives, Performance*

(*) Corresponding Author:

fransiskakorompis@unima.ac.id

How to Cite: Korompis, F. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru, Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kota Tomohon. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 606-611. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7607261>

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, menyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh tingkat kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya. Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang. Menurut Lefrancois (2005:5), kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila



individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu.

Kompetensi diartikan oleh Cowell (2008:95), sebagai suatu keterampilan, kemahiran yang bersifat aktif. Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3) penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, mengemukakan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yakni: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi Sosial, dan (4) kompetensi profesioal. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Hal ini menjadi penekanan seperti yang diungkapkan oleh Isjoni (2004:1), bahwa kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan hati yang bersih dan ikhlas serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas. Adanya Kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium canggih, ketersediaan komputer dan internet tidak akan ada artinya dalam memperbaiki mutu pendidikan bila guru-gurunya tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya.

Padanan kata kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*, sedangkan arti *performance* adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Menurut Moekijat (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang tertuang dalam *strategie planning* suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Campbell et al. yang di kutip Cascio (2008:43) bahwa *Performance may be defined as observable things people do that are relevant for the goals of the organization...*, kinerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat diamati, hal itu sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan, baik individu maupun kelompok.

Secara garis besar faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik (yang bersumber dari dalam diri seseorang) misalnya bakat, watak atau sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, motivasi, dan lain-lain dan faktor ekstrinsik (yang bersumber dari luar seseorang) misalnya lingkungan fisik, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, kondisi kerja, sistem insentif, suasana, kebijakan, sistem administrasi, dan lain-lain.

Berangkat dari masalah-masalah yang berkaitan dengan mutu pendidikan secara nasional terhadap kualitas pembelajaran, penerapan kurikulum, maupun kualitas tenaga kependidikan, peneliti melakukan pengamatan (observasi) pada beberapa sekolah dasar di kota Tomohon. Hasil pengamatan awal diperoleh gejala bahwa: (1) guru sering

meninggalkan kelas pada saat jam pengajaran, (2) guru sering datang terlambat dan pulang lebih awal, (3) guru terlihat kurang membuat persiapan harian, (4) guru kurang menciptakan kondisi psikologis yang kondusif (5) belum menciptakan kondisi fisik ruangan belajar dan penyediaan alat-alat peraga yang baik, (6) hubungan interpersonal kepala sekolah dengan guru kurang baik, (7) timbulnya sikap apatis para guru untuk melaksanakan tugasnya di kelas karena adanya persepsi bahwa tidak ada bedanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif untuk meneliti populasi dengan teknik sampling yang diambil secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis korelasi dan regresi, untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel. Alasan mengapa peneliti menggunakan pendekatan ini, bahwa kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini ialah hasil kerja secara optimal yang telah dilakukan guru selama ini, dan akan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhinya selama melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik di sekolah dasar khususnya di Kota Tomohon.

Penelitian yang dilakukan ini dilaksanakan pada guru-guru sekolah dasar yang ada di Kota Tomohon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berkaitan dengan ketiga variabel, yakni kompetensi guru, pemberian insentif dan kinerja guru, dengan unit populasi adalah Guru Sekolah Dasar (SD) yang telah mempunyai surat keputusan (SK) dari Pemerintah sebagai pegawai negeri sipil (PNS) di pemerintahan Kota Tomohon berjumlah 82.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket dengan menggunakan skala Likert. Variabel dalam penelitian ini terbagi dua yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah kompetensi guru (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru sekolah dasar (Y).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis regresi. Teknik analisis *korelasi pearson product moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*). Namun karena variabelnya mempunyai hubungan fungsional dan hubungan sebab akibat maka analisis korelasi dilanjutkan dengan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara kelompok. Tujuan analisis deskriptif untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini dianalisis mengenai kompetensi guru dan pemberian insentif dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Data ketiga variabel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket.

Data tentang kinerja guru sekolah dasar dibangun berdasarkan 9 (sembilan) indikator, yaitu: (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kwantitas pekerjaan, (3) Kemampuan, (4) Motivasi, (5) Pengetahuan dan Keterampilan, (6) Kerjasama, (7) Kreativitas, (8) Sikap dan tingkah laku, dan (9) Kepribadian. Hasil analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Tomohon memiliki skor rata-rata sebesar 113.73, median sebesar 113, dan standar deviasi sebesar 11,942. Dari statistik deskriptif

tersebut, tampak bahwa skor rata-rata kinerja guru lebih besar dari skor mediannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang dari 50% guru Sekolah Dasar memiliki skor di atas skor rata-rata.

Kinerja Guru Sekolah Dasar dalam kaitan dengan kriteria yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam lima kelompok, yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat kurang baik. Mean ideal yang dapat dicapai instrument adalah 108,5 dan standar deviasi ideal yang dapat dicapai instrument adalah 7,2. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru sekolah dasar di Kota Tomohon masuk dalam kategori baik, dimana skor rata-rata 113,73 berada antara 112,1 dan 119,3.

Data tentang kompetensi guru sekolah dasar dibangun atas dasar empat kompetensi guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hasil analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi guru Sekolah Dasar di Kota Tomohon memiliki skor rata-rata sebesar 107,33, median sebesar 108, dan standar deviasi sebesar 12,316. Dari statistik deskriptif tersebut, tampak bahwa skor rata-rata kinerja lebih besar dari skor mediannya. Hal tersebut, menunjukkan bahwa kurang dari 50% guru Sekolah Dasar memiliki skor di atas skor rata-rata. Kriteria bandingan kompetensi guru sekolah dasar diatas menunjukkan bahwa mean berada pada interval $104 < \text{Skor} < 112$, dalam hal ini masuk pada kategori baik.

Data tentang pemberian insentif terhadap guru sekolah dasar dibangun atas dasar indikator yakni (1) insentif yang diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial, berupa: uang lembur, bonus atas tugas di luar jam pembelajaran, tunjangan transportasi, tunjangan makan minum, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan dana duka. (2) insentif yang diberikan dalam bentuk penghargaan. Hasil analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa pemberian insentif pada guru Sekolah Dasar di Kota Tomohon memiliki skor rata-rata sebesar 124,93, median sebesar 127, dan standar deviasi sebesar 8,775. Dari statistik deskriptif tersebut, tampak bahwa skor rata-rata kinerja lebih kecil dari skor mediannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% guru Sekolah Dasar memiliki skor di atas skor rata-rata. Artinya persepsi guru tentang pemberian insentif sudah baik meski belum seluruhnya merasakan hal yang sama. Kriteria bandingan pemberian insentif pada guru sekolah dasar diatas menunjukkan bahwa mean berada pada interval $119,85 < \text{Skor} < 125,55$ dalam hal ini masuk pada kategori baik.

Realita berbeda ditunjukkan oleh persepsi guru terhadap pemberian insentif pada guru-guru sekolah dasar di kota Tomohon. Hasil analisis menunjukkan bahwa skornya berada di atas skor rata-rata, dalam hal ini lebih dari 50% menunjukkan persepsi yang baik terhadap pemberian insentif. Hal ini tentu bisa pahami sehubungan dengan semakin besarnya perhatian pemerintah menyangkut kesejahteraan guru. Baik melalui program sertifikasi guru oleh pemerintah pusat maupun tunjangan kinerja daerah oleh pemerintah daerah serta berbagai bentuk insentif yang diberikan oleh sekolah.

Hasil pengujian hipotesis I menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Variasi yang terjadi pada kinerja guru sekolah dasar 37,8% ditentukan oleh kompetensi guru. Hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon mempunyai arah yang positif, karena hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 47,711 + 0,615X_1$. Kinerja guru sekolah dasar akan terjadi peningkatan rata-rata sebesar 0,615 untuk setiap kenaikan satu skor pada kompetensi guru.

Hasil pengujian hipotesis II menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Hasil analisis

menunjukkan bahwa variasi yang terjadi pada kinerja guru sekolah dasar sebesar 6,2% ditentukan oleh pemberian insentif kepada guru. Hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon mempunyai arah yang positif, karena hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 71,409 + 0,249X_2$. Kinerja guru sekolah dasar akan terjadi peningkatan rata-rata sebesar 0,249 untuk setiap kenaikan satu skor pada pemberian insentif. Kontribusinya tidak terlalu besar tapi ini hal yang positif sebab persepsi sebagian guru menyatakan bahwa mendapat insentif atau tidak, mereka harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Hasil pengujian hipotesis III menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara kompetensi guru dan pemberian insentif dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Hasil analisis menyatakan bahwa 40,1% variasi yang terjadi pada kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon ditentukan secara bersama-sama oleh kompetensi guru dan pemberian insentif. Hasil pengujian diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 26,217 + 0,572X_1 + 0,209X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan arah positif yang berarti kenaikan atau penurunan variabel kompetensi guru (X_1) dan pemberian insentif (X_2) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan kinerja guru (Y). Begitu pula bila kita menaikkan atau menurunkan variabel X_1 dengan mengontrol X_2 atau sebaliknya maka akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel Y .

Kinerja guru sekolah dasar terjadi peningkatan rata-rata sebesar 0,572 untuk setiap peningkatan satu skor pada kompetensi guru sekolah dasar dengan mengontrol variabel pemberian insentif. Dekian pula halnya pemberian insentif terjadi peningkatan satu skor dengan mengontrol variabel kompetensi guru, maka kinerja guru sekolah dasar akan mengalami peningkatan sebesar 0,209. Selanjutnya apabila terjadi peningkatan pada kedua variabel peubah (kompetensi guru dan pemberian insentif), maka variabel kinerja guru sekolah dasar juga terjadi peningkatan.

Peningkatan yang terjadi pada kinerja guru sekolah dasar yang disebabkan oleh adanya peningkatan pada variabel kompetensi guru sejalan dengan UU No. 14/2005 yang menyatakan: "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mulyasa (2004:37), menurutnya kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kompetensi guru memberi kontribusi sebesar 37,7% pada kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon.

Untuk peningkatan yang terjadi pada kinerja guru sekolah dasar yang disebabkan oleh adanya peningkatan pada variabel pemberian insentif sejalan dengan pendapat Desler (2005:438), *there is nothing new about using incentives to motivate workers* artinya bahwa pemberian insentif merupakan alat utama untuk memotivasi pegawai. Ini berarti bahwa dengan pemberian insentif yang memadai, maka seorang pegawai akan melakukan secara sungguh-sungguh dan dengan kualitas yang baik pula. Hal tersebut sejalan pula dengan pendapat Panggabean (2004:10) insentif untuk sekolah dan guru dalam sistem pendidikan publik berhasil baik seringkali lemah karena insentif dan sanksi yang tidak efektif. Dari pernyataan ini dapat terlihat, bahwa sistem pemberian insentif kecenderungan akan memberikan dampak pada perilaku seseorang dalam mencapai hasil

kerja yang efektif. Pemberian insentif memberi kontribusi sebesar 6,2% pada kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi guru dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Arah hubungan positif dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 47,711 + 0,615X_1$, dan besar hubungan 0,615 atau 37,8% kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon ditentukan oleh variabel kompetensi guru. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Arah hubungan positif dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 71,409 + 0,249X_2$, besar hubungan 0,249 atau sekitar 6,2% kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon ditentukan oleh variabel pemberian insentif. Terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi guru dan pemberian insentif dengan kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon. Arah hubungan positif dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 26,217 + 0,572X_1 + 0,209X_2$. Besar hubungan 0,635 atau sekitar 40,1% kinerja guru sekolah dasar di kota Tomohon ditentukan secara simultan oleh variabel kompetensi guru dan pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, F. Wayne. 2008. *Managing Human Resources*. Prentice Hall, international, Inc.
- Cowell, Richard N. 2008. *Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan, Depdikbud.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. Florida International University. Pearson Education International.
- Lefrancois, Guy R. 2005. *Theories of Human Learning*. Penerbit: Kros Report
- Moekijat. 2006. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya Dharma.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.