

# PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI SE- KECAMATAN PULAU LAUT UTARA PESISIR KOTABARU

Oleh :

Desi Fatmasari<sup>1)</sup>, Husnul Madihah<sup>2)</sup>, Agustina Rahmi<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
<sup>1</sup>email: desifatmasari16@gmail.com  
<sup>2</sup>email: madihah.alkareem@gmail.com  
<sup>3</sup>email: agustina.rahmi89@gmail.com

## Informasi Artikel

### Riwayat Artikel :

Submit, 4 Maret 2025  
Revisi, 19 Maret 2025  
Diterima, 30 April 2025  
Publish, 15 Mei 2025

### Kata Kunci :

Pengaruh,  
Kompetensi,  
Motivasi,  
Prestasi Kerja.



## ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh: kompetensi guru, motivasi kerja, dan kompetensi guru serta motivasi kerja secara sekaligus terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini menyasar 83 orang guru sebagai populasi sekaligus sebagai sampel penelitian (teknik sampel jenuh). Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis deskripsi, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru masing-masing sebesar 24,5% dan 43,6%. Sementara itu, secara simultan kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru sebesar 45,2%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



## Corresponding Author:

Nama: Desi Fatmasari  
Afiliasi: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Email: desifatmasari16@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tujuan dari pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermanfaat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan ini juga bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi pribadi yang memiliki iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperilaku baik, sehat, memiliki pengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang menjunjung tinggi demokrasi dan bertanggung jawab.

Sebagai tenaga profesional, guru berperan penting dalam merancang dan menyelenggarakan proses pembelajaran, serta memberikan bimbingan

dan pelatihan. Guru hendaknya mempunyai keahlian untuk membantu siswa dalam mendesain, menganalisis serta menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Selain mengajar, guru juga hendaknya mampu mengelola pembelajaran untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pendidikan. Guru adalah figur penting dalam lembaga pendidikan.

Prestasi kerja guru di instansi pendidikan didasarkan oleh beragam faktor, termasuk kompetensi dan motivasi. Prestasi ini mencerminkan kemampuan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran dengan mengacu pada aspek pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial. Dengan adanya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, guru memperoleh pengakuan sebagai tenaga profesional. Pada pasal 1 butir 4 UU tersebut,

dinyatakan bahwa profesi merupakan pekerjaan yang juga menjadi sumber pendapatan dengan perlunya keahlian dan keterampilan berdasarkan standar mutu atau norma tertentu, serta dibutuhkannya pendidikan profesi. Artinya, kendati telah ada pengakuan bagi guru, namun terdapat tuntutan untuk bekerja keras, karena menjadi profesional memerlukan beberapa persyaratan yang sulit dipenuhi, salah satunya adalah kompetensi yang diperlukan.

Berdasarkan data rapor pendidikan pada beberapa sekolah di Kecamatan Pulau Laut Utara, Kabupaten Kotabaru pada tahun 2024, dilihat pada dimensi D, terkait Mutu dan Relevansi Pembelajaran, pada dimensi tersebut tertuang kualitas pembelajaran, dan dimensi ini sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan prestasi kerja guru. Pada tiga sekolah yang diambil datanya, seperti pada indikator kualitas pembelajaran memiliki label capaian sedang, kemudian indikator manajemen kelas, metode pembelajaran, refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru serta penerapan praktik inovatif, SMP Negeri 2 Kotabaru dan SMP Negeri 3 Kotabaru memiliki label capaian kurang, sedangkan SMP Negeri 6 Kotabaru memiliki label capaian sedang. Melalui sumber data Asesmen Nasional, untuk peringkat di kabupaten/kota, beberapa sekolah di Kabupaten Kotabaru masih berada pada peringkat menengah.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Nasional bahwa tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan dalam mengelola pembelajaran siswa, termasuk pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan potensi. Kompetensi profesional melibatkan penguasaan yang mendalam terhadap materi pembelajaran sehingga guru mampu membimbing siswa dengan baik. Kompetensi sosial mencakup kemampuan komunikasi dan interaksi sosial guru dengan siswa, rekan guru, staf pendidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat. Kompetensi kepribadian, yang terakhir, melibatkan memiliki kepribadian yang stabil, matang, bijaksana, dan berwibawa, serta berperan sebagai contoh yang baik bagi siswa dengan perilaku yang baik dan moral yang tinggi.

Seperti yang tertuang dalam peraturan tersebut, saat ini pada data rapor pendidikan terdapat masalah dalam prestasi kerja SMP Negeri di Kecamatan Pulau Laut Utara, Kabupaten Kotabaru. Refleksi dan perbaikan pembelajaran menjadi bagian penting yang perlu dilakukan guru dalam pembelajaran, sebab hal tersebut sangat berkaitan dengan kompetensi guru. Namun berdasarkan data pada rapor pendidikan sekolah, indikator tersebut masih berada pada level capaian kurang.

Selain itu melalui observasi awal dengan kepala sekolah menyebutkan bahwa saat melakukan

supervisi ditemukan prestasi kerja guru di sekolah tersebut menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Beberapa guru mampu menunjukkan dedikasi dan kreativitas yang tinggi, sementara sebagian lainnya masih menghadapi kendala dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Beberapa tantangan utama yang diidentifikasi meliputi keterbatasan dalam penggunaan teknologi pembelajaran, kurangnya inovasi dalam metode pengajaran, serta rendahnya tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja. Faktor-faktor ini diduga berkaitan erat dengan kompetensi guru dan motivasi kerja mereka.

Dalam konteks wilayah pesisir seperti Kecamatan Pulau Laut Utara, peningkatan kompetensi guru menjadi tantangan tersendiri. Akses yang terbatas terhadap pelatihan profesional dan sumber daya pembelajaran memerlukan perhatian khusus dari pihak terkait. Selain itu, motivasi kerja guru di wilayah ini sering kali dipengaruhi oleh kondisi sosial-ekonomi masyarakat, dukungan dari pemangku kebijakan, serta penghargaan terhadap profesi guru.

Motivasi bukanlah sifat yang melekat pada seseorang karena motivasi terbentuk dari interaksi antara individu dan situasi. Kurangnya motivasi kerja pada guru berdampak buruk pada kinerja mereka (Kristiani *et al.*, 2019). Oleh karena itu, motivasi setiap guru akan berbeda, dan perbedaan motivasi ini akan menghasilkan perbedaan dalam prestasi kerja mereka.

Di samping kompetensi guru, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Teori Herzberg, bahwa motivasi kerja ada yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang sifatnya intrinsik, diantaranya meliputi pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor motivasi yang sifatnya ekstrinsik seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, imbalan yang berlaku, serta hubungan dengan atasan.

Observasi awal pada beberapa sekolah di Kecamatan Pulau Laut Utara, Kabupaten Kotabaru, beberapa lingkungan kerja kurang mendukung, selain itu terkait kesejahteraan guru, serta kurangnya apresiasi dari atasan, hal-hal tersebut mempengaruhi prestasi kerja. Dampak dari masalah-masalah tersebut juga memberikan imbas pada prestasi siswa.

Prestasi kerja guru adalah salah satu faktor yang berkontribusi pada keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah sebagai tujuan organisasi (Basri, 2019). Hal tersebut menegaskan akan peran penting prestasi kerja guru yang menunjang keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Peningkatan prestasi kerja sangat penting dilakukan secara individu atau kelompok dalam rangka memperoleh capaian kinerja yang optimal. Menurut Nathalia *et al.* (2019:44), prestasi kerja adalah capaian pegawai selama periode tertentu yang diukur berdasarkan kriteria, target atau yang telah

disepakati dan ditetapkan sebelumnya. Meningkatnya prestasi kerja akan membawa perubahan yang lebih baik pada data rapor pendidikan sekolah.

Guru dengan prestasi kerja yang baik menunjukkan kemampuannya dalam menguasai tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan dapat berdampak positif pada capaian tujuan pendidikan. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang profesional karena mereka berperan penting dan terlibat langsung dengan siswa. Guru yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam implementasinya, hal tersebut juga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan elemen kunci untuk mendukung keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga. Dampak dari prestasi kerja yang rendah dapat merugikan organisasi. Sebagai contoh, pada seorang guru, dampak tersebut dapat tercermin dalam berbagai perilaku seperti ketidaktepatan waktu, kelalaian dalam tugas, kurang disiplin dalam kehadiran, dan kualitas kerja yang kurang optimal dalam aktivitas sehari-hari (Manggala, 2021). Prestasi kerja guru berhubungan dengan aktivitasnya di dalam kelas dan dampaknya terhadap pembelajaran siswa. Oleh karena itu, evaluasi prestasi kerja guru diperlukan untuk menilai kualitas guru serta melihat pencapaian hasil dari proses pembelajaran.

Prestasi kerja guru sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukannya di dalam kelas dan dampaknya terhadap pembelajaran siswa. Oleh karena itu, evaluasi prestasi kerja guru diperlukan untuk menilai kualitas guru serta melihat pencapaian hasil dari proses pembelajaran. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, D.P (2018) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di Sekolah Dasar menemukan bahwa prestasi kerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan di sekolah dasar. Aktivitas guru di dalam kelas, termasuk metode pengajaran dan interaksi dengan siswa, berkontribusi signifikan terhadap pencapaian hasil belajar siswa.

Upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu dilakukan secara individu atau kelompok agar diperoleh peningkatan kinerja yang lebih baik. Setiap sekolah menginginkan para guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan prestasi kerja tinggi, oleh karenanya guru perlu memperhatikan faktor internal dari guru yang bersangkutan (kompetensi & motivasi). Prestasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor di antaranya kompetensi, fasilitas, dan motivasi (Effendi & Desnirita, 2018:62). Kinerja guru merujuk pada hasil kerja yang dicapai selama proses pembelajaran, mencakup perencanaan, implementasi, asesmen, dan evaluasi (Dauhan, 2020: 2305)

Motivasi kerja adalah faktor kunci dalam kualitas kerja seseorang. Guru dapat bekerja secara profesional apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya tujuan atau motif tertentu. Motif tersebut merupakan pendorong atau kekuatan sehingga mereka bersedia melakukan tugasnya dengan baik. Penelitian Yohanes Susanto (2021) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti memengaruhi kinerja guru, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji-F menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu penelitian Andi Muhammad Sadli (2022) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berbeda dari penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan di daerah perkotaan. Penelitian difokuskan pada konteks wilayah pesisir dengan karakteristik yang berbeda dari wilayah perkotaan, sehingga memberikan perspektif baru terkait pengaruh variabel yang dikaji dalam lingkungan khusus ini.

Cakupan subjek lebih lokal, yaitu guru SMP Negeri di satu kecamatan tertentu, dibandingkan penelitian sebelumnya yang lebih luas cakupannya (beberapa sekolah atau wilayah administratif lebih besar). Selain itu, menitikberatkan pada *prestasi kerja guru* sebagai variabel dependen, berbeda dari penelitian terdahulu yang lebih umum membahas kinerja guru tanpa eksplisit mengaitkannya dengan prestasi kerja.

Dari berbagai permasalahan dan melihat hasil penelitian yang berbeda yang telah disebutkan, penting untuk menggali lebih dalam tentang isu-isu tersebut dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Pulau Laut Utara Pesisir Kotabaru".

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivisme yang melihat realitas, sebagai hal yang dapat diukur, diamati, dan adanya hubungan sebab-akibat. Proses penelitian dilakukan melalui pengambilan sampel, instrumen penelitian, pengumpulan data, dan analisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2009:31).

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Se-Kecamatan Pulau Laut Utara, Kabupaten Kotabaru dengan jumlah populasi sebanyak 83 orang. Menurut Arikunto (2012:104) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah populasi menjadi

jumlah sampel. Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini juga berjumlah sebanyak 83 orang.

Instrumen penelitian ini dalam bentuk angket atau kuesioner yang mencakup penilaian dan pengamatan terhadap setiap variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi kompetensi guru (X1), motivasi kerja (X2), dan prestasi kerja guru (Y) yang menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban dalam bentuk *checklist*.

Sebelum digunakan, instrumen diuji terlebih dahulu untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen yang baik adalah yang telah terbukti valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dihitung menggunakan software SPSS 29. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi, uji hipotesis, regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Sebelum melakukan analisis data harus melalui uji prasyarat analisis. Menurut Arikunto (2002) penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskripsi

##### 1. Kompetensi Guru

Tabel 1. Skor rata-rata kompetensi guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Rata-Rata Per Indikator	Rata-Rata Per Sub Variabel
Kompetensi Guru	Kompetensi pedagogik	Memahami siswa	4,54	4,53
		P Pembelajaran yang mendidik dan dialogis	4,51	
		Ev Evaluasi hasil pembelajaran	4,41	
		P Pengembangan siswa	4,67	
	Kompetensi kepribadian	S Stabil dan dewasa	4,46	4,28
		D Disiplin, arif, dan berwibawa	4,40	
		Menjadi teladan bagi siswanya	3,68	
		Berakhlak mulia	4,56	
	Kompetensi Sosial	H Hubungan dengan rekan sejawat	4,02	4,09
		H Hubungan dengan orang tua siswa	3,98	
		Hu Hubungan dengan siswa	4,68	
		Hu Hubungan dengan	3,69	

Kompetensi profesional	masyarakat		4,15
	Pengetahuan	4,23	
	K Keterampilan	4,25	
	K Kreativitas	3,96	

Menurut hasil pada tabel 1, nilai rata-rata kompetensi guru sebesar 4,26. Angka tersebut menunjukkan nilai cukup tinggi. Sub variabel kompetensi pedagogik memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,53 yang berarti guru memiliki kompetensi pedagogik berhubungan dengan memahami siswa, pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan siswa. Sub variabel kompetensi sosial memiliki nilai terendah sebesar 4,09 yang berarti guru perlu meningkatkan lagi dalam bidang kompetensi sosial.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai kompetensi sosial guru adalah paling rendah dibandingkan dengan kompetensi lainnya, seperti kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian, dapat dimaknai sebagai refleksi atas tantangan dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak. Kompetensi sosial menurut Mulyasa (2013) meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, rekan guru, orang tua/wali siswa, serta masyarakat luas secara efektif dan bermartabat.

##### 2. Motivasi Kerja

Tabel 2. Skor rata-rata motivasi kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Rata-rata per Indikator	Rata-rata per Sub Variabel
Motivasi Kerja	Intrinsik	K Keberhasilan pekerjaan ( <i>achievement</i> )	4,30	4,21
		Pengakuan ( <i>recognition</i> )	4,27	
		P Pekerjaan itu sendiri ( <i>the work itself</i> )	4,16	
		T Tanggung jawab ( <i>responsibility</i> )	4,25	
	Ekstrinsik	Pe Pengembangan ( <i>Advancement</i> )	4,06	4,34
		K Kebijakan dan administrasi sekolah ( <i>company policy and administration</i> )	4,20	
		Kualitas supervisi ( <i>Quality supervisor</i> )	4,27	
		Hubungan antar pribadi ( <i>interpersonal relation</i> )	4,38	
		Ko Kondisi kerja ( <i>working condition</i> )	4,34	
		G Gaji ( <i>wages or</i> )	4,49	

		salaries)		
--	--	-----------	--	--

Tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata motivasi kerja guru sebesar 4,28 (cukup tinggi). Sub variabel ekstrinsik memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,34 yang berarti bahwa guru memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang berhubungan dengan kebijakan dan administrasi sekolah, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sub variabel intrinsik memiliki nilai terendah sebesar 4,21 yang berarti guru perlu meningkatkan lagi dalam motivasi kerja intrinsik.

Rendahnya motivasi intrinsik menunjukkan bahwa guru mungkin lebih terdorong oleh insentif atau penghargaan eksternal dibandingkan oleh hasrat murni untuk mendidik atau mencapai tujuan pembelajaran yang mendalam. Herzberg (1968), dalam *Two-Factor Theory of Motivation*, menjelaskan bahwa faktor ekstrinsik seperti gaji atau kondisi kerja adalah *hygiene factors* yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak selalu memicu motivasi yang mendalam. Sebaliknya, faktor-faktor seperti rasa pencapaian, tanggung jawab, dan makna pekerjaan lebih terkait dengan motivasi intrinsik.

### 3. Prestasi Kerja

Tabel 3. Skor rata-rata prestasi kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Rata-rata per Indikator	Rata-rata per Sub Variabel
Prestasi Kerja	Kualitas Kerja	Keterampilan dalam melaksanakan tugas	4,52	4,38
		M Memiliki pengalaman yang luas dalam tugas guru	4,24	
		Sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	4,47	
		M Melaksanakan tugas berhasil guna	4,37	
		Ef Eisien dalam melaksanakan tugas	4,28	
		Su Sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	4,07	
	Kecepatan	Pe Penguasaan tugas lain yang berhubungan dengan tugas sebagai guru	4,27	4,16
		Hasil kerja melebihi target	4,18	
		Efe Aktif dalam	4,13	

Ketepatan	melaksanakan tugas		
	Ke Keterampilan dalam melaksanakan tugas	4,19	4,08
	Ha Hasil kerja melebihi target	3,53	
	Memiliki pengalaman yang luas dalam tugas guru	4,29	
	Melaksanakan tugas berhasil guna	3,99	
E Efisien dalam melaksanakan tugas	4,41		
Inisiatif	P Penguasaan tugas lain yang berhubungan dengan tugas sebagai guru	4,46	4,24
	K Keterampilan dalam melaksanakan tugas	4,35	
	Hasil kerja melebihi target	3,35	
	M Memiliki pengalaman yang luas dalam tugas guru	4,24	
	S Sehat jasmani dan rohani	4,66	
Kemampuan	M Melaksanakan tugas berhasil guna	4,37	4,23
	P Penguasaan tugas lain yang berhubungan dengan tugas sebagai guru	4,34	
	S Sungguh-sungguh dan tidak kenal waktu dalam melaksanakan tugas	4,25	
	Sehat jasmani dan rohani	4,34	
	M Melaksanakan tugas berhasil guna	4,24	
	Ef Efektif dalam melaksanakan tugas	4,13	
	E Efisien dalam melaksanakan tugas	4,08	
	Membangun Komunikasi	P Penguasaan tugas lain yang	

	berhubungan dengan tugas sebagai guru	
	Memiliki pengalaman yang luas dalam tugas guru	4,53
	Sungguh-sungguh dan tidak kenal waktu dalam melaksanakan tugas	4,48
	Melaksanakan tugas berhasil guna	4,33
	E Efektif dalam melaksanakan tugas	4,43

Tabel 3 menunjukkan nilai rata-rata prestasi kerja guru sebesar 4,25 (cukup tinggi). Sub variabel membangun komunikasi memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,39 yang berarti bahwa guru mampu membangun komunikasi yang berhubungan dengan penguasaan tugas lain yang berhubungan dengan tugas sebagai guru, memiliki pengalaman yang luas dalam penugasan, komitmen dan tidak kenal waktu dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas berhasil guna, dan efektif dalam melaksanakan tugas. Sub variabel ketepatan memiliki nilai terendah sebesar 4,08 yang berarti guru perlu meningkatkan lagi ketepatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Sub variabel ketepatan yang memiliki nilai terendah dari sub variabel lainnya dapat dimaknai sebagai indikasi adanya tantangan dalam kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dengan tingkat akurasi, ketepatan waktu, dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Ketepatan sebagai bagian dari prestasi kerja mencerminkan konsistensi antara hasil kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Uno dan Lamatenggo (2010) menekankan bahwa ketepatan dalam prestasi kerja melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan kompetensi teknis dengan manajemen waktu yang efektif. Nilai rendah pada sub-variabel ini dapat mengindikasikan kurangnya pelatihan atau bimbingan yang memadai dalam aspek-aspek tersebut, sehingga individu kesulitan untuk mencapai hasil kerja yang akurat dan tepat waktu.

#### Hasil Uji Persyaratan Analisis

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 4. Normalitas X1 terhadap Y  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.09224320
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.049
Test Statistic		.095

Asymp. Sig <sup>c</sup>	.062
Test distribution is Normal.	
Calculated from data.	
Lilliefors Significance Correction	

Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,062. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,062 > 0,05$ ), residual dinyatakan memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru (X1) terhadap prestasi kerja guru (Y) berdistribusi secara normal berdasarkan uji normalitas.

Tabel 5. Normalitas X2 terhadap Y  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00756699
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.103
Test Statistic		.052
Asymp. Sig <sup>c</sup>		.052

Test distribution is Normal.  
Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji SPSS menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,052 ( $>0,05$ ), residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, variabel motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja guru (Y) berdistribusi secara normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Idelanya, model regresi harus bebas dari multikolinearitas, sehingga tidak terjadi keterkaitan yang kuat antar variabel independen. Pengujian ini dapat dianalisis melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria bahwa nilainya tidak boleh lebih dari 5. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas berdasarkan data yang telah dianalisis.

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandarized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
1	(Constant)	41.568	11.181	3.718	<.001			
	X1	.115	.075	.157	1.529	.130	.646	1.549
	X2	.858	.156	.567	5.504	<.001	.646	1.549

Tabel 6 menunjukkan nilai *tolerance* kedua variabel sebesar 0,646 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,549 ( $< 5$ ). Karena setiap variabel menunjukkan nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 5$ , maka dinyatakan bahwa tidak adanya multikolinearitas.

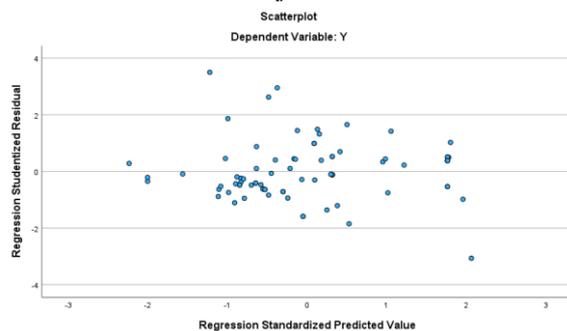
##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan dalam menunjukkan hubungan yang

sistematis sesuai besaran satu atau lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians residual antara observasi dalam model regresi. Ketika varians residual tetap sama untuk setiap observasi, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Namun, jika variansnya bervariasi, maka disebut heteroskedastisitas. Ada berbagai metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dan dalam analisis ini dilakukan dengan mengamati pola pada diagram *scatterplot*.

Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa data (titik-titik) tersebar merata di atas dan di bawah garis nol, tanpa terkonsentrasi pada satu area tertentu atau membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam uji regresi ini tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian  $H_1$  dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Kompetensi Guru (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	78.242	10.478	7.468	<.001
	X1	.362	.071	.495	<.001

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai a sebesar 78,242 dan b sebesar 0,362. Dengan demikian, persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1:  $\hat{Y} = 78,242 + 0,362 X1$ . Koefisien regresi kompetensi guru sebesar 0,362 menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi guru dan prestasi kerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi guru, semakin meningkat pula prestasi kerja guru.

Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,126 lebih besar dari nilai t tabel (1,66388), yang

mengindikasikan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru. Dukungan lain datang dari nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru dan prestasi kerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru.

Tabel 8. Uji koefisien determinasi X1  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.236	9.148

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,245, yang mengindikasikan bahwa 24,5% dari variabel prestasi guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi guru, sementara 75,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompetensi guru terhadap prestasi kerja berada pada kategori lemah.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian  $H_2$  dilakukan melalui analisis regresi sederhana dengan hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	46.483	10.797	4.305	<.001
	X2	1.000	.126	.661	<.001

Dependent Variable: Y

Tabel 9 menunjukkan nilai a sebesar 46,483 dan nilai b sebesar 1,000. Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 2:  $\hat{Y} = 46,483 + 1,000 X2$ . Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,000 menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat pula prestasi kerja guru.

Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,918 lebih besar dari t tabel (1,66388), yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Dukungan lain datang dari nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan  $H_2$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru.

Tabel 10. Uji koefisien determinasi X2  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.661 <sup>a</sup>	.436	.429	7,904
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), X2  
b. Dependent Variable: Y

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,436, yang mengindikasikan bahwa 43,6% dari variabel prestasi guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sementara 56,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) tersebut, maka pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja berkategori cukup kuat dan relevan.

### 3. Pengujian Hipotesis Tiga

Pengujian hipotesis ketiga  $H_3$  dilakukan dengan melakukan analisis regresi berganda. Tabel 11 menunjukkan hasil perhitungan uji regresi tersebut.

Tabel 11. Hasil uji regresi linier berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Standardized
						Coefficients
1	(Constant)	41.568	11.181		3.718	<.001
	X1	.115	.075	.157	1.529	.130
	X2	.858	.156	.567	5.504	<.001

Dependent Variable: Y

Tabel 11 menunjukkan nilai a sebesar 41,568; nilai b sebesar 0,115; dan nilai c sebesar 0,858. Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 3:  $\hat{Y} = 41,568 + 0,115 X1 + 0,858 X2$ . Koefisien regresi kompetensi guru sebesar 0,115 dan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,858 menunjukkan hubungan positif antara kompetensi guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulau Laut Utara.

Tabel 12. Hasil Anova variabel X1 dan X2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4060.565	2	2030.28	33.0		<
	Residual	4916.905	80	61.461	34		.001 <sup>b</sup>
	Total	8977.470	82				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 12 menunjukkan nilai F hitung sebesar 33,034 dan F tabel sebesar 3,11 (F hitung > F tabel) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang berarti hasilnya signifikan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Pulau Laut Utara pesisir Kotabaru.

Tabel 13. Uji koefisien determinasi simultan  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.452	.439	7.840

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 13 menunjukkan nilai koefisien determinasi simultan (*R square*) sebesar 0,452, yang berarti bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi guru sebesar 45,2%, sementara 54,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, maka kompetensi guru dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kategori cukup kuat dan relevan.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, diperoleh simpulan yakni:

1. Secara parsial kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulau Laut Utara sebesar 24,5%.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulau Laut Utara sebesar 43,6%.
3. Secara simultan kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulau Laut Utara sebesar 45,2%.

### 5. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik* (V (5th)). PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik* (Revision). PT. Rineka Cipta.
- Effendi, D., & Syafriana, M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 62–68. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1715%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/1715/1139>
- Hafsah, H. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nathalia, D. (2019). Contribution Principal Leadership, Motivation and Work Environment to the Achievement of Teachers of SDN Se Gugus Alalak District of North Banjarmasin. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(1), 42–46. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.01.06>
- Rizki, M. (2023). *Pengaruh Kompetensi Guru, Fasilitas Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SD Islam Se-Kota Banjarmasin*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Sadli, A. M., & Usman, U. (2022). Mulia Pratama *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh*

- Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–38.
- Sangiang, N. D. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar*, 3(3), 2301–2306. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- 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. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>