

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU GUGUS 17 SINGKAWANG

Devi Sri Rahayu¹, Erialdy², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: edi.mulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang (terdiri dari SDN 92 Singkawang, SDN 83 Singkawang, dan SDN 86 Singkawang). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di Gugus 17 Singkawang sebanyak 40 orang, di mana pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) $N = 40$. Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, uji t parsial, uji F simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($B = 0,266$, $t = 2,322$, $p = 0,026 < 0,05$); (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($B = 0,563$, $t = 4,410$, $p = 0,000 < 0,05$) serta menjadi prediktor paling dominan; (3) Pembinaan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($B = 0,296$, $t = 2,729$, $p = 0,010 < 0,05$); dan (4) Secara simultan, kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} = 19,185$ ($p = 0,000 < 0,05$) dan koefisien determinasi $R^2 = 0,615$ (61,5%). Peningkatan efektivitas kerja pendidik memerlukan penguatan motivasi kerja, supervisi partisipatif kepala sekolah, dan pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Pembinaan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Gugus 17 Singkawang

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of competence, motivation, and principal coaching on teacher performance in Gugus 17 Singkawang (comprising SDN 92 Singkawang, SDN 83 Singkawang, and SDN 86 Singkawang). A quantitative research approach with a descriptive-verify method was employed. The population consisted of all 40 teachers in Gugus 17 Singkawang, with data collected using a saturated sampling (census) technique ($N = 40$). Data were gathered through a 5-point Likert scale questionnaire validated for accuracy and reliability. Data processing was conducted using IBM SPSS Statistics 26, encompassing classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation), multiple linear regression analysis, partial t -tests, simultaneous F -tests, and coefficient of determination (R^2) analysis. The results revealed that: (1) Competence has a positive and significant effect on teacher performance ($B = 0.266$, $t = 2.322$, $p = 0.026 < 0.05$); (2) Motivation has a positive and

significant effect on teacher performance ($B = 0.563$, $t = 4.410$, $p = 0.000 < 0.05$), serving as the most dominant predictor; (3) Principal coaching has a positive and significant effect on teacher performance ($B = 0.296$, $t = 2.729$, $p = 0.010 < 0.05$); and (4) Simultaneously, competence, motivation, and principal coaching significantly influence teacher performance with an F -value of 19.185 ($p = 0.000 < 0.05$) and a coefficient of determination R^2 of 0.615 (61.5%). Enhancing educator performance requires fostering work motivation, supportive principal supervision, and continuous competence development.

Keywords: Competence, Motivation, Principal Coaching, Teacher Performance, Gugus 17 Singkawang

A. Pendahuluan

Pendidikan dasar merupakan pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing. Dalam ekosistem sekolah dasar, guru memegang peranan krusial sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, dan pembentukan karakter peserta didik. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru, yang mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif, menilai hasil belajar, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Meskipun peran guru sangat vital, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah dasar kerap mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Di wilayah Gugus 17 Singkawang, Kota Singkawang, Kalimantan Barat—yang membawahi SDN 92 Singkawang, SDN 83 Singkawang, dan SDN 86 Singkawang—terdapat variasi pencapaian Kinerja Guru berdasarkan rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG). Tantangan seperti adaptasi kurikulum baru, pemenuhan kualifikasi administrasi pembelajaran, pemanfaatan media digital, serta variasi tingkat motivasi dan pembinaan teknis dari kepala sekolah menjadi isu strategis yang memerlukan kajian secara empiris.

Secara teoritis, kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kompetensi profesional, motivasi kerja, dan pembinaan kepemimpinan oleh kepala sekolah. Kompetensi menggambarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dipersyaratkan bagi seorang pendidik profesional (Wibowo, 2016). Motivasi kerja memberikan energi dan dorongan internal maupun eksternal bagi guru untuk berprestasi dan mendedikasikan waktu serta pikirannya bagi kemajuan sekolah (Ajabar, 2020). Sementara itu, pembinaan kepala sekolah melalui pengarahan, bimbingan, supervisi akademik, dan koordinasi terstruktur bertindak sebagai pemantik ekosistem kerja yang kondusif (Handoko, 2020; Harmoko, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhuvaneswari et al. (2013), Dompok & Purwanti (2022), serta Sukmayadi (2021) menunjukkan bahwa perpaduan antara kompetensi dan dorongan motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang mengkaji secara terintegrasi peran pembinaan kepala sekolah bersama kompetensi dan motivasi pada unit gugus sekolah dasar di daerah pesisir/suburban seperti Singkawang. Oleh karena itu, penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang.

Perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada empat pertanyaan utama: (1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang?; (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru?; (3) Apakah terdapat pengaruh pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru?; dan (4) Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif (Sugiyono, 2020). Metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menggambarkan gambaran faktual mengenai kondisi variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), pembinaan kepala sekolah (X_3), dan kinerja guru (Y), sekaligus menguji hipotesis hubungan kausalitas antar variabel tersebut melalui pengujian statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri yang bertugas di wilayah Gugus 17 Singkawang, Kota Singkawang, Kalimantan Barat, yang berjumlah 40 orang guru. Rincian sebaran populasi meliputi: SDN 92 Singkawang sebanyak 11 guru, SDN 83 Singkawang sebanyak 14 guru, dan SDN 86 Singkawang sebanyak 15 guru. Karena jumlah populasi relatif terbatas (kurang dari 100 orang), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian ($N = 40$).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Operasionalisasi variabel mencakup: (1) Kompetensi (X_1) dengan indikator karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan; (2) Motivasi (X_2) dengan indikator gaji/kesejahteraan, bonus/insentif, jaminan rasa aman, dan pengakuan prestasi; (3) Pembinaan Kepala Sekolah (X_3) dengan indikator pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi; serta (4) Kinerja Guru (Y) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Uji kualitas instrumen pengumpulan data dilakukan melalui pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment ($r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,312 pada $df = 38$, $\alpha = 0,05$) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (seluruh variabel $> 0,60$). Pengolahan data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26, mencakup uji asumsi klasik (uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas VIF & Tolerance, uji heteroskedastisitas Scatterplot & Spearman's rho, serta uji autokorelasi Durbin-Watson), analisis regresi linear berganda ($Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$), uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 40 responden guru di Gugus 17 Singkawang, dilakukan pengujian statistik dimulai dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis regresi berganda. Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa: (1) Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang mengonfirmasi bahwa data residual berdistribusi normal; (2) Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance $X_1 = 0,675$, $X_2 = 0,682$, dan $X_3 = 0,987$ (seluruhnya $> 0,10$) serta VIF $X_1 = 1,481$, $X_2 = 1,467$, dan $X_3 = 1,013$ (seluruhnya $< 10,00$), membuktikan model bebas dari gangguan multikolinearitas; (3) Uji heteroskedastisitas memperlihatkan sebaran titik residual secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu; dan (4) Uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,728, yang menunjukkan model terbebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik Model Regresi (N = 40)

Variabel/ Uji	Uji Normalitas (KS)	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X_1)	Sig. = 0,200	0,675	1,481	Memenuhi Asumsi
Motivasi (X_2)	Sig. = 0,200	0,682	1,467	Memenuhi Asumsi
Pembinaan (X_3)	Sig. = 0,200	0,987	1,013	Memenuhi Asumsi
Model Residual	DW = 1,728	-	-	Bebas Autokorelasi

Hasil pengujian statistik korelasi dan regresi linear berganda diproses menggunakan IBM SPSS Statistics 26 untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Tabel 2 berikut menyajikan ringkasan koefisien regresi dan hasil uji t parsial.

Tabel 2. Hasil Output Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial

Model/ Variabel	Unstandardized B	Std. Error	Beta (Std)	t_hitung	Sig.
(Konstanta)	1,238	3,919	-	0,316	0,754
Kompetensi (X_1)	0,266	0,114	0,292	2,322	0,026
Motivasi (X_2)	0,563	0,128	0,552	4,410	0,000
Pembinaan (X_3)	0,296	0,109	0,284	2,729	0,010

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = 1,238 + 0,266(X_1) + 0,563(X_2) + 0,296(X_3) + e$

Persamaan regresi di atas memberikan gambaran manajerial bahwa: (1) Nilai konstanta $a = 1,238$ menunjukkan skor kinerja guru dasar jika variabel kompetensi, motivasi, dan

pembinaan konstan; (2) Koefisien $B_1 = 0,266$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,266 poin; (3) Koefisien $B_2 = 0,563$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,563 poin; dan (4) Koefisien $B_3 = 0,296$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pembinaan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,296 poin.

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R ²	F_hitung	Sig. F
1	0,784	0,615	0,583	19,185	0,000

Pembahasan Hasil Penelitian:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru: Uji t parsial menghasilkan $t_{hitung} = 2,322 > t_{tabel} = 2,028$ dengan signifikansi $0,026 (< 0,05)$. Temuan ini membuktikan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Gugus 17 Singkawang. Guru yang memiliki pengetahuan pedagogik yang luas, penguasaan materi pembelajaran yang mendalam, serta keterampilan mengelola kelas mampu menyajikan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan terstruktur. Temuan ini mendukung teori Wibowo (2016) serta penelitian Sukmayadi (2021).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru: Hasil uji statistik t menghasilkan $t_{hitung} = 4,410 > t_{tabel} = 2,028$ dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Motivasi kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sekaligus menjadi variabel prediktor dengan sumbangan Beta terbesar ($Beta = 0,552$). Guru yang memiliki motivasi tinggi—baik yang bersumber dari pemenuhan jaminan kesejahteraan, perasaan aman dalam bekerja, maupun dorongan prestasi akademis—menunjukkan dedikasi dan ketaatan jam kerja yang jauh lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori Ajabar (2020) dan penelitian Bhuvaneswari et al. (2013).

3. Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru: Pengujian variabel pembinaan kepala sekolah (X_3) menghasilkan $t_{hitung} = 2,729 > t_{tabel} = 2,028$ dengan signifikansi $0,010 (< 0,05)$. Peran aktif kepala sekolah melalui supervisi akademik yang konstruktif, pengarahan rutin, pemberian motivasi, dan koordinasi instrumen PKG terbukti nyata dapat meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian administrasi guru. Temuan ini menguatkan pandangan Handoko (2020) dan Harmoko (2017).

4. Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi, dan Pembinaan Kepala Sekolah: Secara simultan, uji F menghasilkan $F_{hitung} = 19,185 > F_{tabel} = 2,866$ dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Nilai $R = 0,784$ mengondisikan adanya hubungan korelasi yang sangat kuat, sementara nilai $R^2 = 0,615$ menunjukkan bahwa 61,5% variansi kinerja guru di Gugus 17 Singkawang dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah. Sisa sebesar 38,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti iklim organisasi sekolah, beban kerja, dan sarana prasarana.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang ($B = 0,266$, $t = 2,322$, $p = 0,026 < 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang ($B = 0,563$, $t = 4,410$, $p = 0,000 < 0,05$) dan menjadi variabel berpengaruh paling dominan.
3. Pembinaan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang ($B = 0,296$, $t = 2,729$, $p = 0,010 < 0,05$).
4. Secara simultan, kompetensi, motivasi, dan pembinaan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 17 Singkawang dengan $F_{hitung} = 19,185$ ($p = 0,000 < 0,05$) dan nilai $R^2 = 0,615$ (61,5%).

Referensi

Buku

- Ajabar. (2020). *Manajemen Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Harmoko. (2017). *Kepemimpinan dan Pembinaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Anzaningtyas, M., Mardiansyah, J., Ramdhan Prabowo, D. ., & Erialdy, E. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *JIPIS*, 33(1), 23–35. <https://doi.org/10.33592/jipis.v33i1.4779>
- Bhuvaneswari, K., Geethalakshmi, V., Lakshmanan, A., Srinivasan, R., & Sekhar, N. U. (2013). The impact of El Nino/ Southern Oscillation on hydrology and rice productivity in the Cauvery Basin, India. *Weather and Climate Extremes*, 2, 39-47.
- Dompak, T., & Purwanti, A. (2022). The Effect of Discipline and Human Resources Competence on Employee Performance of Badan Pengusahaan (BP) Batam. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(1), 55-68.
- Sukmayadi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 45-58.