

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU  
(Studi pada SMA Negeri di Kabupaten Tasikmalaya)**

**Oleh  
Shinta Linniasari  
82832112112**

**Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh, kinerja guru tersebut masih rendah atau kurang optimal, sehingga dapat dikatakan bahwa jika kinerja guru rendah maka dapat diprediksi motivasi kerja guru tersebut sangat rendah dan pengembangan sumber daya manusianya sangat kurang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimanakah pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja guru? (2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru? (3) Bagaimanakah pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan dan peristiwa sebagaimana adanya tanpa memberikan perlakuan apapun. Bertolak dari deskripsi masing-masing variabel, dan pembuktian hipotesis serta intepretasi lainnya, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. (1) Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi pengembangan SDM, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi Motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. (3) Pengembangan SDM dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi pengembangan SDM dan Motivasi kerja secara bersama-sama, maka akan semakin tinggi pula kinerja.*

***Kata kunci: pengembangan sdm, motivasi kerja, kinerja guru***

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan sebuah hal yang kini menjadi dambaan semua lapisan masyarakat. Seiring dengan berjalannya waktu, kini masyarakat semakin mengerti dan menyadari bahwa begitu pentingnya arti sebuah pendidikan. Mereka berbondong-bondong untuk memasukkan anak-anak mereka ke berbagai lembaga pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Hal ini tentu saja dapat dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah lulusan dari berbagai lembaga pendidikan dalam setiap tahunnya serta dengan besarnya antusias masyarakat dalam membuka berbagai lembaga pendidikan di setiap daerah. Fenomena ini merupakan sebuah bukti bahwa pendidikan menjadi sebuah hal yang sangat penting dalam kehidupan demi tercapainya berbagai tujuan hidup. Bahkan begitu pentingnya arti sebuah pendidikan, muncul sebuah ungkapan bahwa maju mundurnya suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya sebuah pendidikan di negara tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, pentingnya arti sebuah pendidikan, berbagai negara sangat antusias dan sangat serius menanggapi. Mereka membuat beberapa strategi dan kebijakan agar pendidikan di negaranya maju dan meningkat, salah satunya dengan menentukan dasar dan tujuan pendidikan. Hal ini juga sejalan dengan ungkapan Ahmadi (2007: 98), bahwa: “Mengingat sangat pentingnya sebuah pendidikan itu bagi kehidupan bangsa dan negara, maka hampir seluruh bangsa dan negara di dunia ini menangani secara langsung masalah-masalah yang berhubungan dengan pendidikan. Dalam hal ini masing-masing negara itu menentukan sendiri dasar dan tujuan pendidikan di negaranya.....”

Setiap negara tentunya memiliki dasar dan tujuan pendidikan yang berbeda, demikian pula dengan negara Republik Indonesia. Negara Indonesia pun memiliki dasar dan tujuan pendidikan. Seperti halnya yang dikatakan Ahmadi (2007: 190), bahwa: “yang dimaksud dengan dasar adalah landasan tempat berpijak atau sandaran dari pada dilakukannya

perbuatan. Dengan demikian, yang dijadikan landasan atau sandaran suatu perbuatan itu sudah ada dan mempunyai kekuatan hukum.....”

Pendidikan di Negara Indonesia memiliki dasar sebagai landasan dan kekuatan hukum, hal ini sesuai dengan yang dikatakan Ahmadi dan Uhbiyati (2007: 192-193) bahwa: “Adapun Dasar pendidikan Nasional bagi bangsa Indonesia dapat diklasifikasikan menjadi dasar ideal pendidikan nasional adalah Pancasila, dasar konstitusional pendidikan nasional yaitu UUD 1945 dan dasar operasional yaitu UU No. 4 tahun 1950 jo UU No. 12 tahun 1954 Bab. III dan TAP MPR No. II / MPR / 1978”.

Berdasarkan hal di atas, penentuan dasar dan tujuan pendidikan nasional pada dasarnya merupakan wahana untuk meningkatkan pendidikan. Dengan memiliki dasar, berarti pendidikan nasional tidak akan keluar dari kaidahnya, dan dengan memiliki tujuan, berarti pendidikan nasional memiliki arah untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya semua itu agar pendidikan nasional di Negara Indonesia dapat teratur sesuai dengan pandangan hidup dan cita-cita bangsa Negara Indonesia.

Demi mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut, tentunya pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuannya, yang salah satunya adalah menyiapkan faktor pendidikan atau komponen pendidikan.

Seperti yang dikatakan Ahmadi, (2007: 141), bahwa: “...ada lima komponen atau faktor pendidikan, yaitu: a. tujuan pendidikan, b. pendidik, c. anak didik, d. lingkungan dan e. alat pendidikan.”

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kelima komponen tersebut sangat berhubungan dan sangat berkaitan dan tidak bisa dipisahkan, sehingga apabila salah satu komponen tidak ada, maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai.

Salah satu komponen pendidikan, yaitu pendidik, merupakan seseorang yang membantu orang lain untuk mencapai kedewasaannya. Pendidik tersebut meliputi orang tua (ayah dan ibu), pemimpin / pemuka masyarakat dan pengajar atau guru di sekolah. Mereka merupakan fasilitator dan media yang menjembatani antara peserta didik dengan tujuan pendidikan agar pendidikan dapat berhasil.

Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai peran dan kontribusi sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan. Profesionalisme tersebut dapat dilihat dari kinerja guru tersebut. Apabila kinerjanya bagus, berarti guru tersebut profesionalismenya tinggi dan tentu saja akan membantu terhadap keberhasilan pendidikan nasional. Hal ini senada dengan yang dikatakan Suharsaputra (2010: 145), bahwa: “.....kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.....”

Berdasarkan hal tersebut, untuk mewujudkan profesionalisme dan agar memperoleh hasil kerja yang optimal, maka kinerja seorang guru harus bagus dan optimal juga. Namun kenyataannya, masih terdapat hal-hal yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu bahwa kinerja guru masih kurang optimal. Hal ini bisa dibuktikan bahwa di lapangan masih banyak guru yang sering mangkir dari tugasnya, yaitu jarang hadir ke sekolah, walaupun ada di sekolah mereka tidak bekerja secara efektif. Selain itu masih banyak guru yang kurang disiplin, yaitu sering datang terlambat atau pulang sebelum waktunya. Bahkan masih ada guru yang tidak membuat administrasi guru dengan alasan masih belum bisa membuat administrasi tersebut sehingga dari waktu ke waktu mereka hanya membuat secara “*copy paste*”, intinya belum muncul kreativitas atau inovasi dari guru tersebut. Selain itu masih banyak guru yang masih gagap teknologi, sehingga akan menghambat kinerjanya.

Berdasarkan masalah - masalah yang dikemukakan di atas, tampak jelas bahwa kinerja guru tersebut masih rendah atau kurang optimal, sehingga dapat dikatakan bahwa jika kinerja guru rendah maka dapat diprediksi motivasi kerja guru tersebut sangat rendah dan pengembangan sumber daya manusianya sangat kurang.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Sutermeister dalam Suharsaputra (2010: 147), bahwa: “....produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi”. Sehingga jelas bahwa kemampuan dan motivasi memiliki peran dan kontribusi yang besar dalam membentuk sebuah kinerja pegawai.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan sebuah kinerja, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, seseorang dapat memiliki gairah, antusias, semangat dan etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini senada dengan yang dikatakan Hasibuan (2010: 92), bahwa: “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Melihat kenyataan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa kasus kurangnya kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya menandakan bahwa kurangnya motivasi dalam diri guru tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga perlu adanya rangsangan dari berbagai pihak, khususnya pimpinan karena secara tidak langsung pimpinan mempunyai kewajiban dalam memberikan motivasi para pegawainya agar para pegawainya memiliki semangat yang tinggi untuk berproduktivitas. Hal ini seirama dengan yang dikatakan Hasibuan dalam Engkoswara (2010: 209), bahwa “Motivasi dalam konteks organisasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi”. Dalam definisi tersebut nampak jelas bahwa peran seorang pimpinan dalam memberikan motivasi sangat besar.

Selain motivasi, seperti yang telah dikatakan di atas, kemampuan pun sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam konteks ini, kemampuan tersebut dalam arti merujuk pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah faktor penentu maju-mundurnya sebuah organisasi. Berkualitasnya sumber daya manusia, merupakan langkah awal yang baik dalam sebuah organisasi, namun hal tersebut belum cukup, karena seiring dengan kemajuan zaman dan berkembangnya teknologi, menuntut sumber daya manusia yang dinamis dan berkembang, hal ini agar mampu berkompetisi dalam mengembangkan karir, juga mampu memberikan layanan yang prima agar organisasi tersebut, yang dalam hal ini adalah sekolah, memiliki kemajuan yang signifikan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu

adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini pun senada dengan yang diungkapkan Sa’ud (2012: 86) bahwa:

Banyak cara yang dilakukan guru untuk menyesuaikan dengan perubahan, baik itu secara perorangan, kelompok, atau dalam satu sistem yang diatur oleh lembaga. Mulyasa (2003: 43) menyebutkan bahwa pengembangan guru dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.

Selain itu, Abeng dalam Kaswan (2012: 95) mengatakan, bahwa: organisasi yang maju adalah mereka yang menyadari pentingnya pengembangan SDM”.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Marwansyah (2010: 152), bahwa:

Perkembangan pengetahuan yang bersifat eksponensial dan perubahan sains yang berlangsung cepat telah menjadi kecenderungan global. Pengetahuan bertambah dua kali lipat setiap 7 – 10 tahun. Kompetensi pekerja yang semakin cepat menjadi pusing, tentu saja berimplikasi pada pengembangan sumber daya manusia. Kesenjangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukannya peningkatan atau penyesuaian pengetahuan dan keterampilan serta sikap pekerja. Dengan kata lain, diperlukannya peningkatan profesionalisme yang dilakukan melalui upaya pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Kaswan (2012: 97), “Pengembangan adalah membangun, memperluas, mentransformasi dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang telah ada”. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa seorang pegawai yang melakukan pengembangan sumber daya manusia, maka kualitas dirinya akan bertambah sehingga dengan pengembangan tersebut otomatis akan memiliki kinerja yang bagus dan optimal yang pada akhirnya tujuan akhir dari organisasi tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk membangun keahlian dan menambah kualitas kerja pegawai, seyogyanya para pegawai harus sering melakukan pengembangan sumber daya manusia. Namun apabila melihat di lapangan, khususnya di lembaga - lembaga pendidikan, baik guru ataupun kepala sekolah

jarang memiliki kesempatan untuk melaksanakan pengembangan SDM secara kontinu, kenyataan ini dapat dibuktikan bahwa masih banyak kompetensi guru yang belum bertambah, kemudian masih banyak guru yang belum mengenal IT dan guru merasa kerepotan dengan tuntutan teknologi yang semakin canggih dalam melaksanakan tugasnya, misalnya dalam mengoperasikan komputer, menggunakan *in focus*, dan lain-lain.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan dan peristiwa sebagaimana adanya tanpa memberikan perlakuan apapun.

Menurut Sukardi (2009: 14) penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan kegiatan penelitian. Penelitian deskriptif ini juga disebut penelitian pra eksperimen karena dalam penelitian ini dilakukan eksplorasi, menggambarkan dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang berlaku atas dasar data yang diperoleh di lapangan.

Penelitian deskriptif ini hanya berusaha menggambarkan secara jelas dan sekuensial terhadap pertanyaan penelitian yang telah ditentukan sebelum para peneliti terjun ke lapangan dan mereka tidak menggunakan hipotesis sebagai petunjuk arah dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Guru

Hasil pengolahan data terhadap pengaruh antar variabel terlihat bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kategori rendah. Dengan demikian, maka jika pengembangan SDM meningkat, maka kinerja guru akan meningkat lebih baik.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan perbaikan terhadap pengembangan SDM. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan

keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*). (Syafaruddin, 2001: 217).

Dari pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengolahan data terhadap pengaruh antar variabel terlihat bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kategori rendah. Artinya jika. Motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat juga.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan Motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Suryaningsih (2009: 2). Orang-orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Termotivasi bekerja itu untuk memotivasi kerja seorang pegawai yang diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan keamanan bekerja.

Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting dengan pencapaian tujuan, yaitu produktifitas dan efisiensi. Terpenuhi pemberian kompensasi dan motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktifitas serta kinerja karyawan. Menurut (Santono, 2002: 40) dan Syarif (1984: 79) kinerja adalah kondisi seseorang yang menggambarkan kecenderungan dari nilai-nilai yang diperoleh dari penilaian-penilaian periode dan Menurut Maryoto, (2000: 91) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

misal standart, target / sasaran atau kriteria yang disepakati bersama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997: 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler, (2004: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan".

Menurut Dessler (1992: 514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas Pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya / diandalkan dan ketepatan waktu;
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Menurut Armstrong (1998: 97) menyatakan bahwa:

Seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat

kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, dan akan menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Banyak orang beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak ditemukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang kurang benar sebab masih banyak factor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja hal ini dibuktikan bahwa hubungan antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut.

Selain itu juga kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi, menurut Flippo (dalam Siagian, 2002: 95), Promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut As'ad (1995: 104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

### **Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengolahan data terhadap pengaruh antar variabel terlihat bahwa pengembangan SDM dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan demikian maka jika pengembangan SDM dan Motivasi kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila program pengembangan profesi guru dan Motivasi kerja. Dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya persekolahan, banyak variabel yang saling interdependensi. Dengan demikian sekolah sebagai lembaga, merupakan suatu sistem organisasi. Sistem organisasi tidak terlepas dari lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal, dibangun oleh tiga hal utama, yakni masukan, transformasi, dan keluaran. Adapun lingkungan eksternal merupakan bagian yang memberikan masukan dan menerima keluaran, sehingga persekolahan dapat digambarkan sebagai siklus dalam sistem Hoy and Miskel (1991: 29) mengilustrasikan sebagai berikut.

Sekolah sebagai sistem organisasi yang dikembangkan melalui situasi analisis dari setiap sudut pandang. Sudut pandang tersebut, menunjukkan bahwa sistem lingkungan sebagai pemberi masukan dan penerima keluaran sekolah. Adapun dalam lingkungan internal terdapat berbagai komponen yang saling terkait, dan perlu dikelola secara sistematis sesuai dengan peran dan fungsi tiap komponen. Keterkaitan tersebut, harus berjalan secara benar sehingga tujuan organisasi khususnya pencapaian pendidikan dapat diraih.

Ketercapaian tujuan pendidikan, tidak hanya ditentukan oleh seorang akan tetapi oleh seluruh komponen terkait, seperti kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, siswa dan masyarakat (orang tua dan partisipan pendidikan lainnya). Namun demikian, kepala sekolah sebagai pimpinan yang berperan sebagai pengelola sumber-sumber daya yang ada mempunyai tanggung jawab jalannya organisasi sekolah. Secara hierarki kepala sekolah sebagai pejabat yang ditetapkan oleh pihak berwenang, di satu pihak ia seorang pimpinan formal organisasi, dan di lain pihak ia juga sebagai pimpinan pendidikan yang melayani masyarakat. Tiga faktor utama yang

memegang peranan strategis dalam lingkungan internal organisasi, untuk mencapai sasaran sistem penilaian yaitu, pertama pimpinan puncak yang mampu menciptakan berjalannya penilaian yang berkesinambungan dan objek sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kedua, strategi organisasi dalam merancang sistem penilaian, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Ketiga, berkenaan dengan budaya organisasi yang berlaku, apakah budaya organisasi telah menjadi perhatian yang tumbuh dari budaya kerja, atau budaya tumbuh tanpa arah. Hal itu, semua sangat tergantung dari proses pelaksanaan penilaian. Suatu kondisi di luar lingkungan organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Timpe, 1992). Fatah (1996) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kerja merupakan kegiatan dalam melaksanakan sesuatu dan orang-orang yang bekerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan atas kepentingan organisasi. Pada hakikatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky (2001: 15), *Performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Fattah (1999: 19), mengemukakan:

Kinerja adalah prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya menggambarkan bagaimana seseorang berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja juga berarti penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell (1987: 47) dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja (*Quality of work*),
2. Kecepatan kerja/ ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (*Promptness*)
3. Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (*Initiative*),
4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan (*Capability*), dan
5. Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (*Communication*).

Oleh karena itu, kinerja dapat dilihat sebagai perbuatan atau tindakan yang dilakukan atas dasar tujuan, kebutuhan, daya, kemampuan dan kedudukan atau fungsinya dengan menggunakan cara tertentu, fasilitas tertentu dan lahan tertentu guna menghasilkan jasa layanan kepada siswa dan masyarakat dalam konteks proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar sekolah dalam kurun waktu tertentu sehingga siswa mencapai prestasi belajar yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*, orang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian sebaliknya orang yang bermotivasi tinggi tetapi memiliki *ability*

yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula (Mulyasa, 2007: 12).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting.

Dari pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi atau memperoleh hasil kerja yang optimal.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel pengembangan SDM dilihat dari dimensi dukungan kepala sekolah, komitmen sekolah, perkembangan teknologi, kompleksitas sekolah, gaya belajar dan kinerja fungsi-fungsi SDM termasuk kategori tinggi. Begitu juga dengan kinerja guru termasuk kategori tinggi. Dengan demikian maka pengembangan SDM, berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan sekolah, maka akan semakin baik kinerja gurunya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dilihat dari dimensi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri, termasuk kategori baik. Begitu juga dengan kinerja guru, termasuk kategori baik. Dengan demikian maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja guru.
3. Hasil pengolahan data diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi pengembangan SDM dan Motivasi kerja secara bersama-sama, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, dkk. 2007. *Psikologi Umum*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Engkoswara, dan Komariyah, Aan. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV, Jakarta: Bumi Aksara.
- Saud, Udin. S. 2012. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sukardi. 2009 *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.