

**PENGARUH SIKAP, BUDAYA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMPETENSI GURU TK
DI KECAMATAN SUKUN
KOTA MALANG**

Nurul Siti Fatimah

TK Dharma Wanita 04 Gadang

adityanurulnirwan@gmail.com

Abstract

Law No.20 of 2003. Educations is process of changing the attitudes and behavior of a person or group of people in making humans more mature through the process of teaching and learning of activity, school is a collection of organization in which there are various dimensions tha are interrelated with one another. in This research is a researcher conducted using a quantitative approach the method used was correlational and the analisis tool used multiple linear regression with the subjects of kindergarten teachers in Sukun District, Malang City, with a total of 78 kindergarten teachers who have not been certified in 15 clusters of Kindergarten Institutions, Sukun District, Malang City, using probability sampling techniques with proportional random sampling. The results showed that 1)Attitudes have a significant and positive effect on teacher competence; 2)Work culture has a significant and positive effect on teacher competence; 3)Work motivation has an effect on but not significant and positive on teacher competence; 4)Attitudes, work culture and work motivation simultaneously have a significant effect on the competence of kindergarten teachers in Sukun District, Malang City.

Keywords: Attitudes, Work Culture, Motivation, Teacher Competence.

Abstrak

Undang-undang No. 20 tahun 2003, pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam membuat manusia semakin dewasa, melalui proses pengajaran, pelatihan, dan kegiatan pembelajaran. Sekolah merupakan kumpulan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya serta saling menentukan. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif metode yang digunakan adalah korelasional dan alat analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan subyek guru TK di Kecamatan Sukun Kota Malang, dengan Jumlah responden sebanyak 78 orang guru TK yang belum sertifikasi. Menggunakan teknik probability sampling dengan propotionate random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi guru, 2) Budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi guru, 3) Motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan dan positif terhadap kompetensi guru, 4) Sikap, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun Kota Malang

Kata Kunci: Sikap, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru .

PENDAHULUAN

Menurut yang tercantum dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal I menetapkan: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang efektif agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensinya agar membentuk kekuatan dan keimanan spiritual, pengendalian diri, dan mempunyai kepribadian yang baik, cerdas berakhlak mulia, ketrampilan yang bermanfaat untuk dirinya dan masyarakat, terutama bagi bangsa dan negara”.

Kepala sekolah, selaku pemimpin yang bertanggungjawab kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya agar mendapat pengakuan secara formal sebagai hasil dari kerja kerasnya.sebagai upaya tindak lanjut dalam kegiatan mengembangkan profesi yang di ampu (Depdiknas, 2008)”. Sebagai langkah tindak lanjut Depdiknas mengadakan kegiatan program yang disebut sertifikasi. Agar bisa menjadi guru yang profesional, harus memenuhi beberapa syarat kualifikasi akademik minimum dan sudah sertifikasi. Program pemberian sertifikasi kepada guru adalah salah satu contoh program yang memotivasi para pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih meningkatkan profesionalismenya dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada para stakeholders (UU RI.No.20 tahun 2003).

Kompetensi guru dapat dilihat apabila Guru bisa menerapkan landasan tentang pendidikan filosofi, psikologis, sosiologis, mampu menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik, dapat mengembangkan diri, serta dapat menerapkan metode pembelajaran yang kreatif dan bervariasi, melaksanakan evaluasi pembelajaran secara rutin, dan mampu menumbuhkan kepribadian yang baik pada peserta didik. “Guru memegang

peranan penting di dalam kelas dan yang paling memahami tentang kondisi kelas, dapat menyesuaikan dengan perubahan global dalam mengikuti perkembangan teknologi”. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk perkembangan para guru secara kontinyu dan berkelanjutan (Mulyasa, 2012).

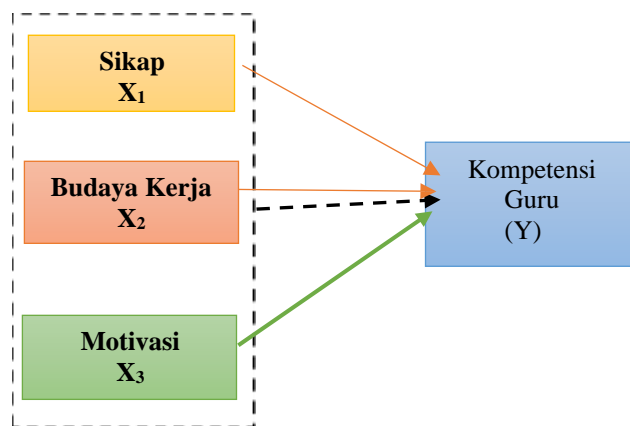
Salah satu dari kompetensi guru adalah Sikap yang merupakan suatu cara seseorang bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang dan situasi. Guru sebagai pendidik harus mempunyai citra yang baik di masyarakat agar bisa menjadi panutan dan contoh bagi lingkungannya. Masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut di teladani atau tidak, dilihat bagaimana guru tersebut meningkatkan pengetahuannya, memberi motivasi dan dorongan kepada siswanya, memberikan pelayanan yang baik, serta bagaimana cara berpakaian, berbicara, bergaul yang baik dengan siswa, teman sejawatnya dan masyarakat, beberapa standart yang di miliki agar dapat menjadi perhatian masyarakat luas, misalnya: guru TK di kecamatan Sukun harus bersifat sabar, telaten, dan mampu menciptakan suasana aman, nyaman, selalu membuat siswa bahagia dan senang di sekolah. Dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad menjelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara sikap guru dan budaya kerja terhadap kompetensi guru (Muhammad, 2010).

Motivasi kerja merupakan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsik) dan dari luar diri seseorang (ekstrinsik), keluarga dan lingkungan, untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam penelitian ini motivasi di ukur dengan indikator sebagai berikut: Hasrat dan keinginan, dorongan akan kebutuhan seperti: keinginan belajar, harapan, cita-cita, dan penghargaan, (Fadillah, et all, 2013).

Kompetensi guru akan meningkat kalau guru mempunyai motivasi yang kuat

sehingga Guru akan termotivasi dalam melakukan suatu aktivitas individu yang bermanfaat, karena ingin mendapatkan suatu kesenangan dan kepuasan dari hasil yang di capai, atau merasa kebutuhannya terpenuhi. Selain itu Ada juga guru yang termotivasi melaksanakan aktivitas hanya sebatas untuk memperoleh penghargaan atau memperoleh pengakuan dari pihak lain seperti: nilai, tanda penghargaan, atau pujian dari seseorang. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru (Agus, 2017).

Berdasarkan hasil uraian diatas dan dari latar belakang penelitian, serta fenomena yang terjadi, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah: 1. Apakah sikap berpengaruh terhadap kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun. 2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun. 3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun. 4. Apakah sikap, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun.



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK dari 15 gugus, Lembaga TK yang ada di Kecamatan Sukun Kota Malang dengan total guru yang belum bersertifikasi berjumlah 318 orang guru. Sedangkan untuk Sampel peneliti menggunakan teknik proposional sampling atau Propotionate Random Sampling. Jumlah guru yang ada di 15 gugus dibagi dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan kemudian di pilih guru yang belum sertifikasi. Pengambilan jumlah sampel menurut rumus *Slovin* dengan taraf kesalahan 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{318}{1 + 318(0,10)^2}$$

$$n = 78 \text{ guru}$$

METODE PENELITIAN DAN KERANGKA KONSEP

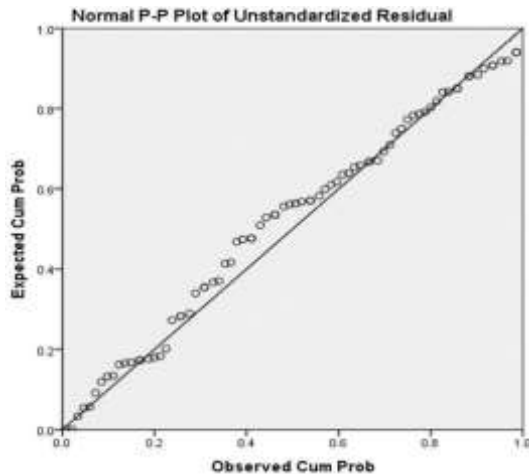
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Data responden sebanyak 78 orang guru TK di Kecamatan Sukun, Kota Malang yang belum bersertifikasi, telah terlengkapi setelah selama 1(satu) bulan peneliti menyebarkan kepada responden. Hasil kuesioner dapat diketahui mengenai deskripsi responden sebagai seorang Guru TK di Kecamatan Sukun, Kota Malang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 5.3 Normal P-P Plot

Kesimpulan gambar di atas dapat terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis menunjukkan bahwa residual berdistribusi Normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .565 | .054 | | 10.516 | .000 |
| | Zscore: Sikap_Guru | .343 | .059 | .691 | 7.24 | .471 |
| | Zscore: Budaya_Kerja | .041 | .082 | .067 | .664 | .509 |
| | Zscore: Motivasi | .007 | .057 | .015 | .128 | .899 |

a. Dependent Variable: abs_res

Pada gambar di atas terlihat bahwa masing-masing titik observasi menyebar dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolinieritas

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.045E-15 | .085 | | .000 | 1.000 | | |
| | Zscore: Sikap_Guru | .482 | .094 | .482 | 5.110 | .000 | .839 | 1.207 |
| | Zscore: Budaya_Kerja | .309 | .098 | .309 | 3.160 | .002 | .770 | 1.299 |
| | Zscore: Motivasi | .012 | .091 | .012 | .133 | .894 | .899 | 1.113 |

a. Dependent Variable: Zscore: Kompetensi_Profesional

Pada tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, hal tersebut menunjukkan bahwa antar variabel independent tidak terjadi korelasi dengan demikian asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat akurasi dari ke tiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.16 Hasil Perhitungan Regresi Linear

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.045E-15 | .085 | | .000 | 1.000 |
| | Zscore: Sikap_Guru | .482 | .094 | .482 | 5.110 | .000 |
| | Zscore: Budaya_Kerja | .309 | .098 | .309 | 3.160 | .002 |
| | Zscore: Motivasi | .012 | .091 | .012 | .133 | .894 |

a. Dependent Variable: Zscore: Kompetensi_Profesional

Interpretasi tabel di atas sebagai berikut:

- Kompetensi guru dapat meningkat sebesar 0,482 dari indikator sikap, dengan asumsi jika variabel yang lainnya konstan.
- Kompetensi guru dapat meningkat sebesar 0,309 dari indikator budaya kerja, dengan asumsi jika variabel yang lainnya konstan.
- Kompetensi guru dapat meningkat sebesar 0.012 dari indikator motivasi kerja, dengan asumsi jika variabel yang lainnya konstan.

Berdasarkan hasil pemodelan diatas dapat disimpulkan bahwa sikap (X1),

budaya kerja (X2), dan motivasi kerja(X3) berpengaruh positif terhadap Kompetensi guru.

Pengaruh tingkat akurasi dari ke tiga variabel terikat terlihat pada nilai beta pada Tabel 5.16 diatas yaitu

- a. Nilai koefisien beta untuk sikap X1 adalah sebesar 0,482
- b. Nilai koefisien beta untuk budaya kerja X2 adalah sebesar 0,309
- c. Nilai koefisien beta untuk motivasi X3 adalah sebesar 0.012

Dari hasil tersebut diatas, variabel sikaplah yang dominan pengaruhnya daripada variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .674 ^a | .455 | .433 | .75320770 |

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi, Zscore: Sikap_Guru, Zscore: Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Zscore: Kompetensi_Profesional

Berdasarkan hasil dari Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (R-square) sebesar 0.455 dapat dinyatakan nilai sebesar 45.5% dari total keseluruhan, bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya 54.5% dipengaruhi oleh variabel independent yang lain selain Sikap Guru, Budaya Kerja, dan Motivasi kerja

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 5.18 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 35.018 | 3 | 11.673 | 20.575 | .000 ^b |
| | Residual | 41.982 | 74 | .567 | | |
| | Total | 77.000 | 77 | | | |

a. Dependent Variable: Zscore: Kompetensi_Profesional

b. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi, Zscore: Sikap_Guru, Zscore: Budaya_Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa nilai F sebesar 20.575 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilainya kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan hanya satu variabel diantara Sikap, Budaya Kerja, dan Motivasi kerja yang signifikan terhadap Kompetensi guru.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 5.19 Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.045E-15 | .085 | | .000 | 1.000 |
| | Zscore: Sikap_Guru | .482 | .094 | .482 | 5.110 | .000 |
| | Zscore: Budaya_Kerja | .309 | .098 | .309 | 3.160 | .002 |
| | Zscore: Motivasi | .012 | .081 | .012 | .133 | .894 |

a. Dependent Variable: Zscore: Kompetensi_Profesional

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kedua variabel independent yang signifikan dengan taraf nyata 5% atau $\alpha = 0,05$, hal tersebut dapat dilihat pada kolom tingkat signifikansi.

- 1) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Sikap terhadap variabel Kompetensi guru sebesar 0.482 atau sebesar 48.2% yang berarti bahwa Sikap berpengaruh terhadap Kompetensi guru sebesar 48.2%. Hal tersebut terlihat pada nilai signifikansi yang bernilai 0.000 atau kurang dari 0.05.

- 2) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kompetensi guru sebesar 0.309 atau sebesar 30.9% yang berarti bahwa Budaya kerja dapat berpengaruh terhadap Kompetensi guru sebesar 30.9%. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikansi yang bernilai 0.002 atau kurang dari 0.05.
- 3) Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kompetensi guru hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai dari signifikansi parameter sebesar 0.894 atau lebih dari 0.05. jika nilai signifikansi yang diperoleh melebihi nilai sebesar 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Sikap, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru TK di Kecamatan Sukun adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Sikap dan kompetensi guru dimana semakin tinggi sikap semakin tinggi pula kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun Kota Malang..
- b. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Budaya kerja dengan Kompetensi Guru, dimana semakin tinggi Budaya kerja yang baik, semakin tinggi Kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun Kota Malang.
- c. Adanya pengaruh tetapi tidak signifikan dan positif antara variabel motivasi kerja dengan Kompetensi guru TK di Kecamatan Sukun Kota Malang, dimana setiap guru pasti mempunyai dorongan yang kuat

untuk mengembangkan diri tanpa mengharap pujian atau hadiah..

- d. Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Sikap, Budaya Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru TK di Kecamatan Sukun Kota Malang.

Saran

Bagi tempat penelitian Khususnya guru TK di Gugus 6, 7, dan Gugus 8 di Kecamatan Sukun Kota Malang untuk lebih mengembangkan sikap, budaya kerja, motivasi kerja yang mampu mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru TK.

Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambah referensi mengenai kompetensi guru TK
- b. Penelitian yang diteliti oleh penulis masih terbatas pada kompetensi guru TK dengan menggunakan variabel sikap, budaya kerja dan motivasi kerja diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Muhammad Syaikhul. 2010. "Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat, dan Sikap pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI Sd di Kabupaten Pekalongan" (http://eprints.walisongo.ac.id/147/1/SyaikhulAlim_Tesis_Sinopsis.pdf).
- Bayus Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic

Depdiknas, 2003. Standar Kompetensi profesional Guru Sekolah Menengah Pertama. Jakarta: Depdiknas.

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Jakarta: Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas.

Mulyasa. 2012. Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Tresnani, Lusia. 2010. Pengaruh Budaya Kerja, Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Profesionalisme Guru SMK Negeri Se Kabupaten Way Kanan. Diakses <https://docplayer.info/114906542-Tesis-oleh-lusia-tresnani.html>.

Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (pasal 42 dan 43 dan PP. RI No.19 tahun 2005 Bab VI Pasal 28).