

# Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam

Christian Kuswibowo<sup>a,1,\*</sup>

<sup>a</sup> Politeknik APP Jakarta, Jl. Timbul No. 34, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12630, Indonesia

<sup>1</sup> Christiankuswibowo@gmail.com

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article History

Received: 14 of September 2022

Revised: 21 of April 2022

Accepted: 21 of April 2022

**Keyword:** Work competence, Work motivation, Career development, Work productivity

**Kata Kunci:** Kompetensi kerja, Motivasi kerja, Pengembangan karir, Produktivitas kerja

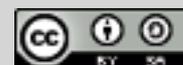
## ABSTRACT

Teacher work productivity is still a problem for administrators who demand measurable and planned action. This research was conducted with the intention to analyze the effect of work competence, work motivation and career development on the work productivity of teachers at Islamic educational institutions SMP and SMK Al Hamidiyah. The object of this research is work competence, work motivation, career development, and productivity. The subjects of this study were teachers in the two schools. This research was conducted on 42 respondents using a quantitative approach with associative type. Data were collected by research questionnaires on respondents with samples conducted on the entire population as respondents. The research instrument used a questionnaire. The data analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) analysis technique with the Smart-PLS analysis tool. This study proves that competence has a positive and significant effect on teacher work productivity. Work motivation has a positive and significant effect on teacher work productivity. Career development has a positive and significant effect on teacher work productivity.

## ABSTRAK

Produktivitas kerja guru masih menjadi problematika pengurus yang menuntut untuk diberikan tindakan yang terukur dan terencana. Penelitian dilaksanakan dengan maksud menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam SMP dan SMK Al Hamidiyah. Objek penelitian ini adalah kompetensi kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan produktivitas. Adapun subjek penelitian ini adalah guru di dua sekolah tersebut. Responden pada penelitian ini dilakukan terhadap 42 responden, pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Data dikumpulkan dengan angket penelitian terhadap responden dengan sampel dilakukan terhadap seluruh populasi yang dijadikan sebagai responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bukti kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## 1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki hubungan timbal balik yang penting pada era globalisasi. Merupakan karakteristik dari era globalisasi yaitu tingkat kompetisi yang tinggi (*high competition*). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pembentukan potensi guru yang memiliki kompetensi untuk bersaing serta berkompetisi sehat menjadi program kunci untuk direalisasikan oleh stakeholder pendidikan dari unsur pemerintah dan atau masyarakat. Dengan kata lain, globalisasi guru yang unggul dengan daya saing yang optimal. Globalisasi memberikan kemudahan berbagai aspek pendidikan dengan komunikasi dan interaksi yang luas dalam proses pembelajaran, yang terbuka, fleksibel, dan *open access* bagi yang membutuhkan [1].

Guru menjadi faktor yang menentukan dalam membentuk sumber daya manusia yang relevan dengan era globalisasi. Kehadiran guru secara langsung mutlak menjadi prioritas yang berimplikasi pada prestasi peserta didik dalam berbagai kegiatan intrakurikuler ataupun ekstrakurikuler. Kompetensi guru menjadi elemen kunci dalam membentuk peserta didik yang berprestasi. Guru di sekolah diharuskan menguasai kompetensi yang relevan sebagai pendidik, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi professional. Berbagai kompetensi tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dalam berinteraksi di sekolah. Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas guru yaitu motivasi guru dan pengembangan guru yang berkontribusi pada produktivitas guru. Produktivitas guru terkait pembelajaran sangat mendukung prestasi belajar peserta didik [2], [3]. Adapun keberhasilan proses belajar dipengaruhi oleh ragam faktor yaitu; guru, siswa, bahan ajar, strategi pembelajaran, dan penciptaan lingkungan. Peran utama pendidik mensukseskan proses pembelajaran dilakukan dengan mendidik dan mengajar dengan pemahaman yang komprehensif terhadap tujuan pembelajaran dan rancangan instruksional pembelajaran yang logis dan sistematis [4].

Produktivitas kerja guru masih menjadi temuan yang menuntut upaya evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan oleh pengurus dan pengelola lembaga pendidikan. Produktivitas guru dalam bekerja belum sesuai harapan dengan memenuhi indikator-indikator capaian produktivitas secara teori dan konsep. Wibowo mengemukakan salah satu definisi produktivitas yaitu berkaitan dengan pencapaian tujuan yang dalam hal ini ukuran kinerja termasuk efektifitas dan efisiensi [5]. Lebih lanjut, Sutikno mengutip pendapat Time (1989) mengemukakan ciri-ciri pekerja yang produktif yaitu ditunjukkan dengan kualifikasi pekerjaan yang dipenuhi dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, orientasi positif terhadap pekerjaan yang diamanahkan, tingkat kedewasaan yang tinggi dalam bekerja yang menunjukkan konsistensi, dan dapat bergaul secara efektif [6].

Indikator produktivitas guru disampaikan oleh Sutikno yang merangkum kinerja guru dalam pembelajaran terhadap peserta didik. Indikator-indikator tersebut yaitu; guru menyusun perencanaan pembelajaran, guru hadir dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru membuat dan mengembangkan alat peraga untuk memudahkan pembelajaran, guru memberikan penilaian hasil belajar siswa, ulangan pembelajaran dan ujian akhir. Disampaikan juga terkait produktivitas dalam aspek sosial melakukan bimbingan dan mengarahkan teman sejawat, turut berkontribusi pada pengembangan kurikulum. Termasuk dalam indikator produktivitas guru yaitu, guru berperan aktif untuk mengembangkan diri dengan melakukan penelitian dan menulis artikel, juga menghadiri forum ilmiah, dan mengikuti pelatihan-pelatihan [6].

Untuk menjadi guru yang produktif, terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadapnya yaitu; Timpe (1989) menyebutkan kunci untuk memiliki produktivitas tinggi dipengaruhi oleh; 1) kepakaran, disertai dengan pola manajemen yang bertanggungjawab; 2) kepemimpinan yang berkontribusi terhadap capaian tujuan; 3) organisasi yang sederhana dan aplikatif secara operasional; 4) efektifitas kinerja kepegawaian; 5) tantangan dalam bertugas; 6) tujuan yang terencana dan pengendalian terhadap tujuan; dan 7) kegiatan pelatihan dan pengembangan manajerial khusus. Kemudian disampaikan oleh Sinungan terdapat beberapa faktor yang turut memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu; terkait dengan posisi investasi yang meliputi investasi modal, investasi teknologi, pola manajemen, dan keterampilan tenaga kerja [6].

Wibowo mengemukakan dampak dari produktivitas kerja guru yaitu dapat membantu tercapainya kepuasan kerja yang meningkat, memotivasi simplifikasi kerja, meningkatnya

integrasi internal, dan penguasaan spesialisasi kerja, serta menstimuli motivasi untuk berkinerja lebih baik lagi [5]. Sedangkan fungsi dilakukannya pengukuran produktivitas; 1) menggerakkan kepedulian sesama pekerja; 2) terjadi pengukuran atas masalah dan peluang; 3) upaya mendapatkan mekanisme umpan balik; 4) memfasilitasi kebersamaan. Dengan dampak dan fungsi dari produktivitas kerja, dapat dimengerti kebermanfaatannya produktivitas kerja guru untuk dikelola dan dikembangkan [5].

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel penelitian telah dilakukan, motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Saputra, Sunaryo, dan Pardiman mengemukakan adanya keterkaitan yang signifikan antara konsep motivasi terhadap produktivitas [7]. Fahrurrozi, Murcahyanto, dan Mohzana mengemukakan secara parsial dan bersama antara motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai [8]. Kariza maharani, dan Budiman mengemukakan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas [9]. Senada dengan hal tersebut, Syelviani mengemukakan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas [10]–[14]. Temuan berbeda disampaikan Aisyah, Pinkan dan Danianta, yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas [10]. Kurniawan dan Utari mengemukakan praktik pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan di SMK TI Labbaikin Samarinda [15]. Senada dengan hal tersebut, Asad mengemukakan pengembangan karir dilakukan dengan peningkatan pendidikan guru dan pelatiba dalam workshop atau rapat kerja sekolah [16]. Saidi (2017) mengemukakan suatu temuan penelitian empiris pengembangan karir guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru [17], [18]. Alamsyah mengemukakan hasil penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru, selain juga kualifikasi pendidikan yang juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru [19].

Beberapa penelitian menunjukkan ragam faktor yang turut mempengaruhi produktivitas. Utama mengemukakan produktivitas kerja pendidik, dipengaruhi oleh kompetensi, iklim kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja [20]. Lestari, Faozanuddin, dan Puspita menyebutkan faktor motivasi guru, kompetensi guru, tanggungjawab beban kerja, dan sokongan sosial memiliki pengaruh terhadap produktivitas [21]. Thomas menyampaikan bahwa produktivitas yang dipengaruhi oleh mutu proses, kompetensi guru, budaya organisasi sekolah, pembiayaan pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, dan peran komite sekolah [22]. Sedangkan Prasasti, menyebutkan pengaruh kepemimpinan sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas [23]. Berbagai penelitian tersebut menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu kompetensi, iklim, sikap, motivasi, beban kerja, budaya organisasi, mutu proses, pembiayaan, kepemimpinan, peran komite, dan lingkungan kerja. Sebagaimana luasnya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, penelitian ini membatasi pada analisis pengaruh kompetensi guru, motivasi guru, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

Lembaga pendidikan Islam yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta Barat. Kedua lembaga pendidikan ini memiliki tuntutan masyarakat untuk berkompetisi dan menjaga keberlanjutan dengan satuan pendidikan formal yang lain, yang berada di sekitarnya. Untuk dapat bersaing yang sehat dan berkelanjutan, membutuhkan keberadaan guru yang profesional, ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang baik. Dengan harapan, agar mampu berkompetisi dengan satuan pendidikan dengan level sama ataupun dengan level lain yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan mengembangkan kualitas kerja seiring dengan kebutuhan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Kinerja sekolah dalam aspek hasil ujian nasional sebagai barometer hasil pembelajaran tabel 1 menunjukkan hasil belajar ujian nasional di lokasi penelitian.

Tabel 1. menjelaskan bahwa nilai ujian nasional SMP dan SMK Al Hamidiyah rata-rata masih belum tinggi dan berpotensi untuk ditingkatkan lebih baik lagi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pengurus sekolah disampaikan bahwa problem kompetensi yang dimiliki oleh guru berimplikasi kepada produktivitas yang tidak maksimal. Kinerja guru didefinisikan oleh Supardi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan kewajiban menyelenggarakan pembelajaran di sekolah, dan memiliki tanggung jawab terhadap peserta didik yang menjadi bimbingannya dengan mendorong peningkatan prestasi dan hasil belajar [24]. Kinerja yang demikian itu disebut dengan produktivitas, yaitu suatu kondisi yang

menggambarkan kemampuan guru mengerjakan tugas dan kewajiban terkait belajar dan mengajar di sekolah, pada saat yang sama dilakukan aktifitas yang mendorong siswa untuk berprestasi dan unjuk hasil belajar yang optimal.

**Tabel 1.** Hasil Ujian Nasional SMP dan SMK Al Hamidiyah

Tingkat Sekolah	Tahun Pelajaran	Rerata Nilai Pada Mata Uji					Rerata Nilai
		Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	Matematika	IPA	Kompetensi	
SMP	2014/2015	62,24	61,11	59,59	62,02		61,24
	2015/2016	63,81	40	29,18	37,81		42,70
	2016/2017	53,23	34,29	32,06	32,42		38,00
	2017/2018	53,89	38,78	30,88	36,86		40,13
	2018/2019	56,94	41,45	35,98	38,11		43,12
SMK	2014/2015	58,15	62,2	25,71		88,65	58,68
	2015/2016	58,4	37,54	21,82		78,07	48,96
	2016/2017	56,8	31,65	25,28		70,93	46,17
	2017/2018	58,05	33,21	27,65		35,55	38,62
	2018/2019	58,41	36,18	30,67		38,29	40,89

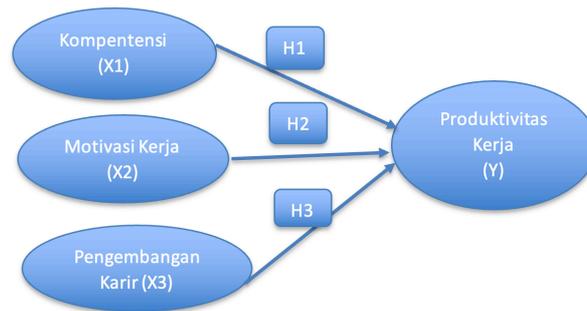
Sumber: Data SMP dan SMK Al Hamidiyah, 2021

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, artikel penelitian ini memiliki fokus pada rumusan masalah penelitian yaitu pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan Karir terhadap produktifitas kerja guru. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk membuktikan konsep dan teori terkait pengaruh kompetensi guru terhadap produktivitas kerja guru, pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas guru, dan pengembangan karir guru terhadap produktivitas kerja guru di SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta Barat. Penelitian ini memiliki manfaat untuk berkontribusi terhadap pengembangan teori produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir. Secara praktis, dapat membantu pengurus dan pengelola lembaga pendidikan untuk menyusun rencana peningkatan dan pengembangan produktivitas guru.

## 2. Metode Penelitian

Lembaga pendidikan Islam yang menjadi tempat dilaksanakannya penelitian ini yaitu SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta barat. Lembaga ini berlokasi di Jl. Raya Kedoya Selatan No.50. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Maret 2021. Pendekatan penelitian yang dimanfaatkan untuk menjawab tujuan penelitian yang direncanakan yaitu dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini, memiliki fungsi untuk menguji teori-teori atau konsep tertentu dengan menganalisis pengaruh atau hubungan antar variabel [25]. Adapun jenis penelitian yang digunakan, yaitu jenis penelitian asosiatif kausal. Dengan jenis penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini mengandung asumsi kausalitas yaitu sebab – akibat, yang akan memberikan informasi pengetahuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono mengemukakan variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan terhadap variabel terikat [25]. Adapun variabel terikat yaitu variabel yang menjadi akibat sebagai dampak atas terjadinya perubahan pada variabel bebas. Dengan kata lain, pada penelitian ini memiliki hipotesa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tujuan penelitian yang telah disampaikan pada pendahuluan menunjukkan tiga pertanyaan penelitian yang akan dijawab, yaitu; pengaruh kompetensi guru terhadap produktivitas guru, pengaruh motivasi guru terhadap produktivitas kerja guru, dan pengaruh pengembangan karir guru terhadap produktivitas kerja guru. Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi guru (X1), motivasi kerja guru (X2), dan pengembangan karir (X3). Selanjutnya, variabel dependen atau variabel terikat penelitian ini yaitu produktivitas kerja guru (Y). Kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

Konsep kompetensi kerja pada penelitian ini, dikembangkan dari konsep kompetensi kerja yang disampaikan oleh Mangkunegara. Disebutkan bahwa faktor dasar yang melekat pada seseorang dengan tingkat kemampuan yang lebih, sehingga seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut menunjukkan perbedaan daripada orang lain dengan kemampuan rata-rata atau biasa saja [26]. Wibowo menyatakan terkait kompetensi, yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau menjalankan suatu tugas dan kewajiban kerja yang dilandasi oleh asas-asas keterampilan dan pengetahuan, lebih dari itu terdapat dukungan dengan sikap kerja yang baik dan optimal dari pekerja tersebut [27]. Kompetensi guru pada penelitian ini dimaksudkan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan kerja mendidik dan mengajar yang didasari dengan ilmu-ilmu pendidikan dan keterampilan pendidikan, serta sikap kerja sebagai guru atau pendidik.

Konsep motivasi kerja dibangun dari teori yang disampaikan Sedarmayanti memberikan definisi konsep motivasi yaitu keseluruhan usaha memberikan motivasi kerja kepada warga organisasi dengan segala cara, yang kemudian mereka mau bekerja dengan keikhlasan untuk mewujudkan capaian tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis [28]. Luthans memberikan definisi motivasi yaitu proses yang dilaksanakan pada langkah awal seseorang melakukan perbuatan sebagai akibat dari kurangnya kategori fisik dan psikis, atau dengan istilah lain, yaitu dorongan yang ditunjukkan oleh seseorang untuk bergerak memenuhi tujuan tertentu [29]. Pada penelitian ini motivasi guru didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh guru yang berbentuk fisik dan psikis untuk melakukan pekerjaan yang berimplikasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Konsep pengembangan karir dalam hal ini terkait dengan konsep sumber daya manusia yang dikembangkan dengan memperhatikan paparan Larasati, sumber daya manusia dalam kategori yang penting pada pengelolaan organisasi. Kerjasama individu dan kelompok dalam organisasi yang terdiri dari beberapa orang manusia yang mengelola dan mengurus semua kegiatan organisasi untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan [30]. Faktor strategis ini membawa peranan dalam mensukseskan organisasi. Rivai mengemukakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia merupakan keharusan untuk dilaksanakan dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, actuating, and controlling*. Dari konsep manajemen sumber daya manusia tersebut, Rivai dan Sagala mengemukakan definisi pengembangan karir, yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam upaya pencapaian karir yang diharapkan [31]. Widodo mendefinisikan pengembangan karir, yaitu serangkaian aktifitas kegiatan selama pegawai bersama-sama yang berdampak pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir pegawai [32]. Pengembangan karir pada

penelitian ini dimaksudkan dengan tingkat praktik peningkatan kemampuan individu yang berimplikasi pada penempatan jabatan yang sesuai dengan peningkatan kemampuannya tersebut.

Adapun konsep produktivitas kerja dikembangkan dengan memperhatikan pendapat Siagian yang menyatakan bahwa produktivitas menunjukkan suatu ukuran yang harus dicapai bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Produktivitas merupakan perolehan kebermanfaatan secara optimal atas sumber daya yang telah disediakan oleh perusahaan, kemudian mendapatkan hasil yang maksimal [33]. Sedarmayanti mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara keinginan dan usaha manusia untuk selalu meraih hasil lebih terhadap kualitas kehidupan dan juga penghidupan pada bidang-bidang yang ada [28]. Produktivitas kerja guru pada penelitian ini dimaknai dengan tingkat sejauh mana guru melakukan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan proses pembelajaran, memberikan penilaian pembelajaran, dan mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan kerja mendidik dan mengajar.

Sebagaimana penelitian kuantitatif, penelitian ini membutuhkan responden dari populasi yang kemudian dipilih sebagai sampel penelitian. Populasi pada penelitian adalah lingkup generalisasi yang mencakup subjek dan objek penelitian dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti [25]. Definisi tersebut menunjukkan bahwa populasi merupakan suatu kumpulan komunitas yang dilakukan proses pengamatan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dan kemudian dilakukan analisis untuk diambil kesimpulan sebagai hasil dari proses penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu guru SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta Barat yang berjumlah 42 orang guru. Mengingat jumlah populasi yang terjangkau, penelitian ini menjadikan seluruh populasi sebagai sampel atau responden penelitian.

Teknik angket atau kuesioner dimanfaatkan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Angket tersebut berisikan data yang diisikan responden atau di sini disebut dengan data primer. Rangkuti memberikan definisi maksud dari data primer yaitu sumber data yang secara langsung didapatkan dari responden kepada peneliti [34]. Data tersebut kemudian ditabulasikan kemudian dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data *Structural Equation Modelling* atau sering disebut dengan SEM. Alat yang digunakan untuk membantu menganalisis data yaitu berbasis komponen atau varian berbasis *Structural Equation Modelling* yaitu merupakan bagian dari aplikasi *Partial Least Square (Smart PLS)*. Hair (2015) mengemukakan PLS merupakan model alternatif dari SEM berbasis kovarian. PLS memiliki fungsi untuk mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data untuk dilakukan analisis prediktif pada situasi dengan kompleksitas yang tinggi. Dengan kata lain, PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan keterkaitan hubungan dan pengaruh antar variabel [35]. Ghozali menginformasikan nilai estimasi hubungan jalur dalam model structural memiliki keharusan signifikansi. Nilai signifikansi didapatkan dengan melakukan prosedur *bootstrapping*. Kemudian dilakukan pengamatan terhadap hipotesis, dengan melakukan penilaian koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada algoritma *bootstrapping report* dengan nilai signifikansi lebih tinggi dari 1,96 [36].

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Penelitian

After the text edit has been completed, the paper is ready for the template. Duplicate the template file by using the Save As command, and use the naming convention prescribed by your conference for the name of your paper. In this newly created file, highlight all of the contents and import your prepared text file. You are now ready to style your paper; use the scroll down window on the left of the MS Word Formatting toolbar.

Yayasan Islam Al Hamidiyah berdiri pada tanggal 15 Juli 1990 yang bergerak pada bidang pendidikan. Lembaga pendidikan Islam ini yang memiliki unit satuan pendidikan tingkat dasar yaitu Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan satuan pendidikan tingkat menengah yaitu Sekolah Menengah Kejuruan dengan akreditasi sekolah B. Kepada para guru di satuan pendidikan SMP dan SMK, kuesioner dibagikan untuk diisi, kemudian dikumpulkan kembali kepada peneliti.

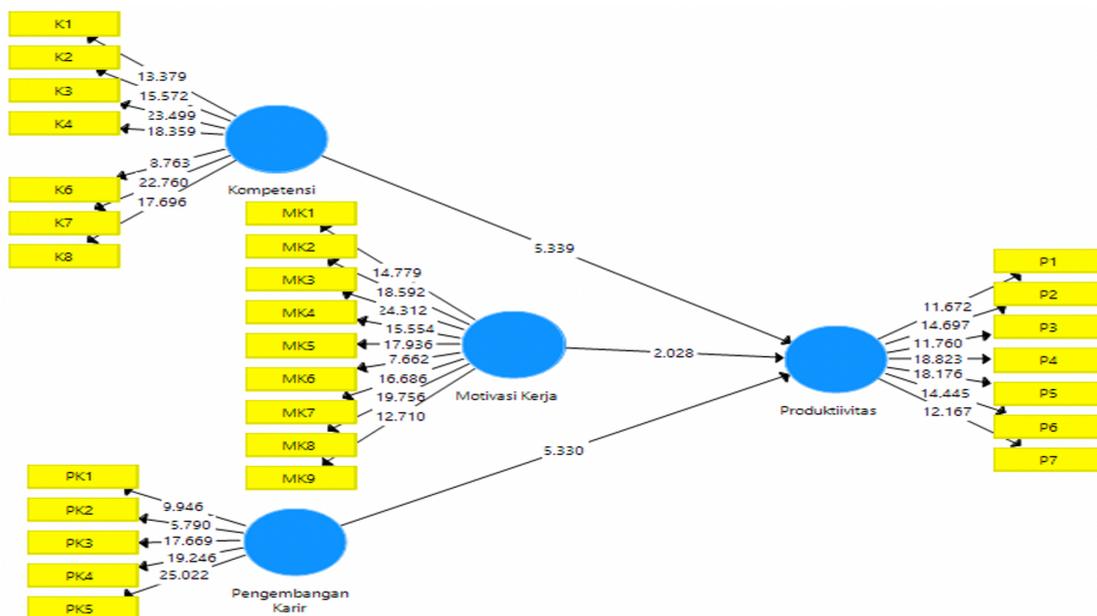
Berdasarkan hasil perhitungan dan tabulasi data yang peneliti lakukan, peneliti melanjutkan dengan pengujian hipotesis yaitu dengan memperhatikan nilai estimasi untuk hubungan jalur dengan kriteria signifikan. Analisis dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi Smart PLS seri 3.0 untuk mendapatkan nilai t-statistik pada algoritma *bootstrapping report*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan ditemukan hasil penelitian sebagaimana pada tabel 2 yang menunjukkan nilai Path Coefficient. Tabel 2. Menggambarkan nilai t-statistik yang menyatakan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas memiliki skor 5,339, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki skor 2,028, dan pengembangan karir terhadap produktivitas guru menunjukkan nilai skor 5.330, dengan t-tabel pada alpha 0,05 atau 5 % sama dengan 1,96.

**Tabel 2.** Hasil uji *Path Coeficient*

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T-Statistic	P-Value
Kompetensi -> Produktifitas	0,406	0,404	0,076	5,339	0,000
Motivasi kerja -> Produktifitas	0,194	0,208	0,096	2,028	0,043
Pengembangan Karir -> Produktifitas	0,304	0,304	0,057	5.330	0,000

Sumber: Olah data penelitian

Selanjutnya, dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil pada gambar 2



**Gambar 2.** Hasil uji Bootstrapping

Hasil analisis PLS (*Partial Least Square*) sebagaimana ditunjukkan pada gambar 2 mengenai hasil uji *Bootstrapping*, pada bagian ini membahas hasil perhitungan yang telah peneliti lakukan. Pengujian dinyatakan dengan hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya. Uji hipotesis pada penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil *T-Statistic* sebesar 5.339, nilai *original sample* sebesar 0.406 dan p-value sebesar 0.000. artinya hipotesis pertama diterima, yaitu kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji hipotesis pada variabel motivasi kerja guru penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.028, nilai *original sample* sebesar 0.194 dan p-value sebesar 0.043 artinya hipotesis kedua diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji hipotesis pada variabel pengembangan karir terhadap

produktivitas kerja penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 5.330, nilai *original sample* sebesar 0.304 dan *p-value* sebesar 0.000. artinya hipotesis ketiga diterima, yaitu pengembangan karir guru memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 3.2. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta Barat. Temuan yang demikian itu senada dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Syelviani, Titien Septria et.al., Setianingsih dan Kader, Nofriyanti dan Kuswantoro, Thomas, Prasasti, dan Hamdani dan Krismadinata [10]–[14], [22], [23]. Temuan ini bertentangan dengan temuan Aisyah et. al., yang menyatakan tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja[37].

Baharun mengemukakan kompetensi guru merupakan sekelompok perbuatan kecakapan yang dilakukan dengan tanggung jawab yang tinggi, yang mutlak ada pada diri seseorang sebagai syarat terkait kemampuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diharapkan [38]. Wibowo memberikan informasi terkait ciri-ciri yang melekat pada kompetensi yaitu; terdapat motif yaitu suatu hal yang konsisten dan diinginkan sebagai sebagai sebab perbuatan, sifat yaitu ciri fisik dan tanggapan yang berkelanjutan terhadap situasi atau informasi, konsep diri yaitu sikap, nilai-nilai, atau deskripsi diri individu, pengetahuan yaitu informasi yang spesifik dalam diri orang tersebut, dan keterampilan yaitu abilitas melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu [5]. Seorang guru disebut memiliki kompetensi dibuktikan dengan pemahaman terhadap tugas dan fungsi sebagai guru, perbuatan yang dilakukan mendorong untuk berkualitas tinggi, dan memiliki semangat untuk berprestasi.

Kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompetensi guru perlu untuk dikelola dan dikembangkan agar relevan dengan kebutuhan pembelajaran. Pengelolaan dan pengembangan kompetensi dilakukan secara terstruktur dan terencana untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tidak dapat dipungkiri, bahwa perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, masyarakat turut berkontribusi pada perkembangan cara belajar peserta didik. Demikian itu menuntut usaha sekolah agar mengupdate kompetensi guru.

Beberapa penelitian menunjukkan kompetensi guru yang belum optimal dengan dibuktikan lemah dalam hal inovasi pembelajaran, linearitas literasi, kontekstual dan kepribadian yang baik [39]. Kendala dari implementasi kompetensi guru yaitu implementasi kompetensi guru yang belum optimal dan prosedur pengembangan yang masih kurang tepat [40]. Demikian itu menghasilkan ragam kompetensi guru yang menunjukkan kompetensi guru yang belum tersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan guru yang tersertifikasi. Di sini, masih menjadi tugas bersama untuk mengelola dan mengidentifikasi kebutuhan pemenuhan kompetensi guru dan mengartikulasikannya pada peningkatan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta Barat. Temuan penelitian yang demikian itu senada dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Andika et.al, Kariza et.al, Fahrurozi et.al, Indra Utama, dan Lestari et.al [7]–[9], [20], [21].

Usman menyatakan motivasi ialah kehendak untuk melakukan suatu perbuatan, sedangkan motif yaitu kebutuhan, keinginan, dorongan, atau *impuls*. Motivasi merupakan *willingness* berada pada diri seorang individu, yang itu menstimuli untuk melakukan perbuatan-perbuatan atau hal tersebut menjadi landasan dan argument dalam berperilaku [41]. Greenberg dan Baron (2003) sebagaimana dikutip oleh Sunyoto dan Burhanudin mengemukakan definisi motivasi yaitu sekelompok proses yang mengajak atau menjaga perilaku individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan [42]. Terdapat ragam definisi teoritis dari motivasi, yang memiliki kesamaan tujuan yaitu dorongan yang mengarahkan pada pencapaian tujuan bersama.

Motivasi kerja yang terdiri dari komponen kebutuhan, dorongan, dan tujuan memiliki implikasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam hal produktivitas guru, Sutikno menyatakan terdiri dari aspek penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, menyusun ulangan dan ujian akhir, menganalisis hasil ulangan dan ujian, membuat alat peraga, melakukan pengembangan diri bersama masyarakat, dan membuat laporan perkembangan hasil belajar peserta didik. Keberadaan motivasi mendorong guru untuk bergerak,

berdinamika bersama guru yang lain untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam mewujudkan tugas-tugas sebagai guru.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, pengembangan karir guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMP dan SMK Al Hamidiyah Jakarta Barat. Temuan penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Mukti, Alamsyah, Supendy dan Harsun, dan Putra dan Sobandi [17]–[19], [43].

Pengembangan karir sebagai suatu proses yang tak terpisahkan dalam terminologi pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan karir yang merupakan suatu proses tahapan melakukan pemindahan terhadap pekerja berkualitas tinggi dan dipromosikan melalui jabatan yang lebih berpotensi untuk dikembangkan dengan tanggungjawab memiliki dampak terhadap produktivitas kerja. Wibowo mengemukakan kebutuhan dalam peningkatan produktivitas guru yang meliputi: 1) peran sumber daya manusia dengan komitmen dan pelibatan kerja; 2) organisasi mengapresiasi tenaga kerja yang berkomitmen, berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja, dan berkinerja optimal; dan 3) Pelibatan pekerja; a) *the human relation approach*; b) *The human relation approach*; c) *the high involvement approach*[5]. Pengembangan karir memiliki fungsi untuk menjaga kontinuitas dan pertumbuhan yang dilakukan oleh organisasi.

Perhatian organisasi terhadap pengembangan karir menjadi kebutuhan pada dekade terakhir. Terdapat beberapa alasan yang mendorong pada perhatian tersebut, yaitu: 1) Kesadaran pegawai terhadap kualitas hidup; 2) peningkatan level pendidikan dan aspirasi pegawai; 3) transisi vertikal terhadap karir lateral dilakukan oleh para pegawai; 4) tanggungjawab organisasi yang semakin tinggi kepada pegawai; 5) terdapat kompetisi perburuan pegawai yang bermutu; 6) masa menganggur yang lebih panjang pada pegawai senior, dan durasi pencarian pekerjaan yang lama, juga kesempatan wawancara yang terbatas [44].

Wibowo mengemukakan bahwa ada kaitan atau dampak dari produktivitas kerja yang dilakukan oleh guru-guru, yaitu dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja, mendorong dilaksanakannya kerja yang sederhana, meningkatnya keterpaduan, spesialisasi kerja, dan mendorong keinginan untuk berkinerja dengan cara yang lebih baik [5]. Dengan dilakukannya pengukuran produktivitas kinerja guru, demikian itu memiliki fungsi membentuk kepedulian sesama guru, mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh guru, menemukan peluang-peluang yang berpotensi untuk dikembangkan, dan memberikan mekanisme *feedback* yang berkontribusi pada upaya perbaikan berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Temuan hasil penelitian menunjukkan suatu kesimpulan yaitu, kompetensi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Proposisi yang demikian itu memiliki makna bahwa kompetensi kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tingkat kompetensi guru yang tinggi, berdampak pada peningkatan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru pada proses pembelajaran, dan pengembangan diri.

Motivasi kerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Proposisi ini memiliki arti motivasi guru berpengaruh terhadap produktivitas guru. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru memberikan dampak terhadap produktivitas guru.

Pengembangan karir guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Proposisi ini memiliki makna pengembangan karir guru sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Semakin tinggi pengembangan karir guru diimplementasikan, maka akan berdampak pada produktivitas kerja guru.

Kepada para pengelola dan pengurus lembaga pendidikan Islam diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi guru, motivasi guru, dan pengembangan guru. Penjagaan dan peningkatan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Guru yang produktif menunjukkan implementasi hak dan kewajiban guru pada pelaksanaan proses pembelajaran dan pengembangan diri sebagai tanggungjawab profesional terhadap bidang pekerjaan yang digeluti.

### Daftar Rujukan

- [1] M. Sampebua, M. Sampebua, M. Limbong, and W. Tambunan, "Pengaruh Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Terhadap Pembelajaran Online di SMK Kristen Tagari," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 5, no. 1, pp. 827–840, 2021.
- [2] H. T. Abdillah, "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru," *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, vol. 24, no. 2, pp. 145–151, 2015.
- [3] S. Indra, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru PAI terhadap Prestasi Belajar PAI Pada Siswa SMK Farmako Medika Plus Caringin Bogor," 2016.
- [4] S. Sugiyarti, S. Alwi, and E. Ernawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri 4 Surakarta," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 10, no. 1, pp. 15–27, 2016.
- [5] W. Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- [6] T. A. Sutikno, "Indikator produktivitas kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Teknologi Kejuruan dan Pengajaran*, vol. 32, no. 1, pp. 107–118, 2009.
- [7] A. E. Saputra, H. Sunaryo, and P. Pardiman, "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja guru pada SMPN 1 Bululawang Malang," *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 30–39, 2021.
- [8] Muh. Fahrurrozi, H. Murcahyanto, and M. Mohzana, "Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, vol. 4, no. 1, pp. 31–42, Jun. 2021, doi: 10.31539/alignment.v4i1.2086.
- [9] N. Kariza, A. Maharani, and R. Budiman, "Kompetensi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Manajemen*, vol. 13, no. 1, p. 70, Feb. 2022, doi: 10.32832/jm-uika.v13i1.5970.
- [10] M. Syelviani, "Analisis pendidikan dan komepetensi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada SDN 023 Tembilahan Kota," *Jurnal Analisis Manajemen*, vol. 4, no. 1, 2018.
- [11] Titien Septria, M. Mahdum, and R. Rusdi, "Pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap produktivitas Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, vol. 6, no. 1, pp. 160–172, 2018.
- [12] W. Setianingsih and M. A. Kader, "Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru," *Ekonomologi Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh Ciamis*, vol. 5, no. 2, pp. 313–320, 2018.
- [13] E. Nofriyanti and A. Kuswantoro, "Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai," *Economic Education Analysis Journal*, vol. 8, no. 3, pp. 879–897, 2019.
- [14] H. Hamdani and K. Krismadinata, "Kontribusi kompetensi dan persepsi tentang supervisi pembelajaran terhadap produktivitas kerja guru," *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi*, vol. 17, no. 2, pp. 61–66, Dec. 2017, doi: 10.24036/invotek.v17i2.37.
- [15] K. Kurniawan and W. Utari, "Pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 222–234, 2021.
- [16] A. As'ad, "Pengembangan Karier Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Ifadah Penjaringan Jakarta Utara," *Wacana Didaktika*, vol. 5, no. 01, pp. 36–47, Jun. 2017, doi: 10.31102/wacanadidaktika.5.01.36-47.

- [17] S. Mukti, "Pengaruh kualifikasi pendidikan dan pengembangan karir terhadap produktifitas kerja guru," *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, vol. 11, no. 1, pp. 81–90, 2017.
- [18] R. Supendy and H. Harsum, "Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Kendari," *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 7, no. 2, p. 62, Sep. 2018, doi: 10.32833/majem.v7i2.68.
- [19] S. Alamasyah, "Pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja," *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, vol. 5, no. 1, 2019.
- [20] I. Utama, "Pengaruh kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Aceh," Universitas Negeri Medan, Medan, 2018.
- [21] M. Lestari, M. Faozanudin, and D. R. Puspita, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas publikasi ilmiah guru PNS di SMP Negeri 1 Rembang dan SMP Negeri 3 Pengadegan Kabupaten Purbalingga," *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, vol. 4, no. 1, Aug. 2018, doi: 10.52447/ijpa.v4i1.1121.
- [22] P. Thomas, "Faktor determinan produktivitas sekolah," *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, vol. 17, no. 1, pp. 55–71, Jun. 2013, doi: 10.21831/pep.v17i1.1361.
- [23] A. Prasasti, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas sekolah," *Journal of Accounting and Business Education*, vol. 2, no. 2, Sep. 2016, doi: 10.26675/jabe.v2i2.6064.
- [24] S. Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo, 2016.
- [25] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [26] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- [27] W. Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2018.
- [28] S. Sedamayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: P.T. Refika Aditama, 2011.
- [29] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher, 2011.
- [30] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [31] V. Rivai and E. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Kelima. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada, 2013.
- [32] W. S. Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [33] P. S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [34] F. Rangkuti, *Riset Pemasaran*. Jakarta: P.T. Gramedia Pustaka.
- [35] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, 2015.
- [36] I. Ghozali, *Aplikasi Struktural Equation Modeling, Metode Alternative Dengan Partial Least Square (PLS)*, vol. 2015. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [37] A. N. Aisyah, F. N. Pinkan, P. B. Danianta, and S. Balgies, "Pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja," *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, " , vol. 5, no. 2, pp. 86–99, 2021.

- 
- [38] H. Baharun, "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, vol. 6, no. 1, pp. 1–26, 2017.
- [39] F. N. Anggranei, "Realitas kompetensi guru pasca sertifikasi," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 3, no. 4, pp. 331–340, Oct. 2020, doi: 10.37481/sjr.v3i4.229.
- [40] E. Andina, "Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, vol. 9, no. 2, pp. 204–220, Dec. 2018, doi: 10.46807/aspirasi.v9i2.1103.
- [41] H. Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 3rd ed. Jakarta, 2011.
- [42] D. Sunyoto and B. Burhanudin, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS, 2011.
- [43] Y. D. Putra and A. Sobandi, "Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 4, no. 1, p. 127, Jan. 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i1.14963.
- [44] L. P. Sinambela and L. P. Sinambela, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*, 1st ed. Depok: Rajawali Pers, 2019.