

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI GURU KEJURUAN DI SMK KOSGORO 1 PADANG

Indra Bayu¹

ibayu8824@gmail.com

M. Giatman²

Joni Mardizal³

^{1,2,3}Universitas Negeri Padang

ABSTRACT

Relevant and competency-based teacher performance assessment is a primary need in encouraging teacher professionalism in vocational schools. This study aims to analyze the effect of a competency-based performance assessment system on the work motivation of vocational teachers at SMK Kosgoro 1 Padang. The method used is quantitative with a descriptive correlational approach, involving 20 productive teachers as respondents. Data were collected through a Likert scale questionnaire and semi-structured interviews, then analyzed using Pearson correlation and simple linear regression. The results showed a positive and significant relationship between the competency-based performance assessment system and teacher motivation ($r = 0.712$; $p < 0.01$). The determination coefficient of 50.6% indicates that the performance assessment variable makes a significant contribution to increasing teacher motivation. Teachers feel that the assessment system that focuses on technical, pedagogical, and industrial involvement competencies provides a clearer direction for work and increases the enthusiasm for self-development. This study recommends that vocational schools integrate a fair, transparent, and vocational-characteristic performance assessment system to encourage teacher motivation and performance in a sustainable manner.

Keywords: Performance Assessment, Competence, Teacher Motivation, Vocational Education, SMK.

ABSTRAK

Penilaian kinerja guru yang relevan dan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan utama dalam mendorong profesionalisme guru di sekolah kejuruan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi kerja guru kejuruan di SMK Kosgoro 1 Padang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional, melibatkan 20 guru produktif sebagai responden. Data dikumpulkan melalui angket skala Likert dan wawancara semi-terstruktur, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Pearson dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan motivasi guru ($r = 0,712$; $p < 0,01$). Koefisien determinasi sebesar 50,6% menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja

memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan motivasi guru. Guru merasa sistem penilaian yang fokus pada kompetensi teknis, pedagogis, dan keterlibatan industri memberikan arah kerja yang lebih jelas serta meningkatkan semangat untuk mengembangkan diri. Penelitian ini merekomendasikan agar sekolah kejuruan mengintegrasikan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan sesuai dengan karakteristik kejuruan untuk mendorong motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kompetensi, Motivasi Guru, Pendidikan Kejuruan, SMK.

PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan memegang peranan penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia industri yang terus berkembang pesat. Guru kejuruan sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan kompetensi peserta didik secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan motivasi guru kejuruan menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan vokasional. Sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang efektif untuk mengukur dan meningkatkan kualitas kerja guru. Pendekatan ini tidak hanya menilai aspek administratif, tetapi juga mengacu pada penguasaan kompetensi teknis, pedagogik, dan profesional yang nyata sesuai tuntutan dunia kerja (Dewi & Hidayat, 2022; Permendikbudristek, 2020). Penilaian yang berbasis kompetensi mampu memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga guru termotivasi

untuk terus meningkatkan kemampuan dan inovasi dalam pembelajaran (Surya, 2020).

Motivasi kerja guru kejuruan sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap sistem penilaian yang diterapkan. Guru yang merasakan bahwa penilaian dilakukan secara adil, transparan, dan berorientasi pada kompetensi cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Deci & Ryan, 2000; Hasibuan, 2017). Penelitian internasional juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik guru sangat penting untuk keberhasilan pembelajaran vokasional dan pengembangan profesionalisme berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2017). Namun, meskipun pentingnya sistem penilaian berbasis kompetensi sudah banyak diakui, implementasinya masih menemui berbagai kendala, khususnya di SMK dengan jumlah guru terbatas dan sumber daya yang variatif (Kurniawan et al., 2021). SMK Kosgoro 1 Padang, sebagai salah satu institusi pendidikan

kejuruan di Indonesia, juga menghadapi tantangan dalam penerapan sistem penilaian kinerja yang mampu meningkatkan motivasi guru secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi guru kejuruan di SMK Kosgoro 1 Padang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan sistem penilaian yang efektif, sehingga mampu meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja guru kejuruan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi guru kejuruan di SMK Kosgoro 1 Padang. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara sistematis hubungan antara variabel penilaian kinerja sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru kejuruan yang berjumlah 20 orang, sehingga penelitian ini menggunakan teknik total sampling untuk memastikan bahwa seluruh populasi terlibat sebagai responden. Pendekatan total sampling ini sesuai dengan rekomendasi Creswell (2014) yang menyatakan bahwa ketika populasi relatif kecil dan homogen, seluruh

anggota populasi sebaiknya dijadikan sampel agar hasil penelitian lebih representatif.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang dirancang berdasarkan teori penilaian kinerja berbasis kompetensi dan motivasi kerja, dengan skala Likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen angket ini disusun dengan memperhatikan indikator-indikator penting dari kedua variabel utama, seperti penguasaan kompetensi teknis, pedagogik, profesional, serta tingkat semangat dan kepuasan kerja guru. Sebelum digunakan, angket diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menjamin kualitas data. Uji validitas konstruk dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mengukur aspek yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha mengikuti prosedur yang diuraikan oleh Hair et al. (2019) untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Selain angket, penelitian ini juga melibatkan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa guru terpilih untuk mendapatkan data kualitatif yang memperkaya pemahaman terhadap persepsi guru terkait sistem penilaian dan faktor-faktor motivasi yang mereka alami, sebagaimana dianjurkan Patton (2015) dalam metode triangulasi data.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan kondisi sistem penilaian kinerja

serta motivasi guru secara umum. Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis korelasi Pearson dan regresi linear sederhana sesuai prosedur yang dijelaskan oleh Pallant (2020). Sebelum analisis utama, dilakukan pengujian prasyarat analisis seperti uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, serta uji linieritas untuk mengetahui apakah hubungan antara sistem penilaian dan motivasi bersifat linier. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk mempermudah dan meningkatkan akurasi pengolahan data. Penelitian ini juga mengedepankan prinsip etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan data responden, memastikan bahwa partisipasi guru dilakukan secara sukarela, dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik (Israel, 2013).

Dengan metode ini, penelitian dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel sehingga dapat memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi guru kejuruan. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang didukung data kualitatif dari wawancara juga memungkinkan untuk mengkaji secara lebih mendalam dinamika dan persepsi guru yang tidak selalu terdeteksi oleh instrumen kuantitatif saja, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif sebagai dasar rekomendasi kebijakan yang tepat

bagi peningkatan kualitas pendidikan vokasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 20 guru kejuruan produktif di SMK Kosgoro 1 Padang untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi kerja mereka. Data diperoleh melalui angket skala Likert dan wawancara semi-terstruktur.

1. Deskripsi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi tergolong sangat tinggi, dengan skor rata-rata 85,6 dari 100. Dimensi yang paling diapresiasi meliputi kejelasan indikator kompetensi teknis dan pedagogik, keterkaitan langsung antara penilaian dan tugas kejuruan, serta transparansi dalam proses penilaian dan pemberian umpan balik. Sebagian besar guru menyatakan bahwa sistem ini memberikan arah kerja yang lebih jelas dan dorongan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan profesional.

Berikut adalah rincian hasil deskriptif sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi:

Aspek Sistem Penilaian	Skor Maksimal	Skor Rata-Rata	Persentase (%)
Kejelasan indikator kompetensi teknis & pedagogik	100	86	86%
Keterkaitan antara penilaian dan tugas kejuruan	100	85	85%
Transparansi proses penilaian dan umpan balik	100	86	86%
Total Rata-Rata Sistem Penilaian	100	85,6	85,6%



2. Deskripsi Motivasi Guru Kejuruan

Motivasi kerja guru kejuruan juga berada dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 80,2 dari 100. Guru menunjukkan semangat dalam mengikuti pelatihan kejuruan, mengembangkan perangkat ajar berbasis proyek (PjBL), serta menunjukkan inisiatif dalam membangun kerja sama industri.

Dimensi motivasi yang paling dominan meliputi:

- Rasa tanggung jawab profesional terhadap siswa,
- Kebutuhan untuk terus mengembangkan diri,
- Kebanggaan terhadap kompetensi keahlian masing-masing.

Rincian skor motivasi guru kejuruan sebagai berikut:

Dimensi Motivasi	Skor Maksimal	Skor Rata-Rata	Persentase (%)
Rasa tanggung jawab profesional terhadap siswa	100	81	81%
Kebutuhan untuk terus mengembangkan diri	100	79	79%
Kebanggaan terhadap kompetensi keahlian	100	81	81%
Total Rata-Rata Motivasi Guru	100	80,2	80,2%

Untuk memberikan visualisasi yang lebih jelas terhadap distribusi dimensi motivasi guru kejuruan berdasarkan hasil penelitian, berikut disajikan diagram lingkaran yang menggambarkan proporsi dominan dari masing-masing aspek motivasi, yaitu rasa tanggung jawab profesional, kebutuhan untuk mengembangkan diri, serta kebanggaan terhadap kompetensi keahlian. Diagram ini memperkuat temuan kuantitatif yang telah disajikan sebelumnya dan memberikan gambaran proporsional yang mudah dipahami



Diagram batang di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja guru kejuruan berada pada angka 80,2 dari 100, yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru memiliki semangat kerja yang kuat, terutama dalam aspek pengembangan diri, tanggung jawab profesional, serta kebanggaan terhadap keahlian yang dimiliki.

3. Analisis Statistik

Analisis statistik menggunakan korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan

antara sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan motivasi guru kejuruan, dengan nilai $r = 0,712$ dan $p < 0,01$.

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p-value)
Sistem Penilaian Kinerja & Motivasi Guru Kejuruan	0,712	< 0,01

Sementara itu, hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 31,42 + 0,589X$$

Dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,506$, artinya sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi mempengaruhi sebesar 50,6% terhadap motivasi guru kejuruan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan insentif.

Model Regresi	Koefisien Beta (β)	Konstanta (α)	R^2	Persentase Pengaruh (%)
Motivasi = $\alpha + \beta X$	0,589	31,42	0,506	50,6

Untuk menggambarkan kontribusi relatif sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi kerja guru kejuruan, berikut ditampilkan diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa sebesar 50,6% variasi dalam motivasi guru dapat dijelaskan oleh implementasi sistem penilaian tersebut. Sementara itu, 49,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya seperti lingkungan kerja, dukungan dari pimpinan, serta pemberian insentif. Visualisasi ini memperjelas posisi strategis sistem penilaian berbasis kompetensi sebagai faktor utama yang memengaruhi motivasi, sekaligus membuka peluang

untuk peningkatan dari aspek pendukung lainnya.

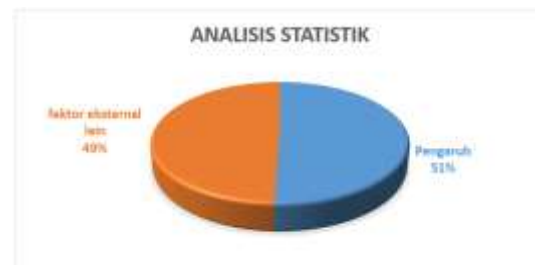


Diagram lingkaran di atas menggambarkan bahwa 50,6% variasi dalam motivasi kerja guru kejuruan dipengaruhi secara langsung oleh implementasi sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi. Sementara itu, 49,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan insentif. Visualisasi ini mempertegas pentingnya sistem penilaian berbasis kompetensi sebagai motor penggerak utama motivasi, sekaligus menyoroti perlunya optimalisasi faktor pendukung lainnya untuk mencapai peningkatan motivasi yang lebih menyeluruh.

4. Hasil Wawancara

Wawancara mendalam terhadap lima guru menyatakan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika sistem penilaian didasarkan pada indikator kompetensi nyata, seperti keterampilan laboratorium, keterlibatan industri, serta keberhasilan siswa dalam uji kompetensi. Beberapa guru juga mengapresiasi adanya pelatihan lanjutan dan evaluasi berbasis refleksi sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja.

Pembahasan

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi mampu mendorong peningkatan motivasi guru. Dalam konteks pendidikan kejuruan, kompetensi profesional tidak hanya mencakup kemampuan mengajar, tetapi juga penguasaan teknologi industri, kemampuan praktik bengkel, serta kemampuan menyusun proyek pembelajaran yang relevan dengan dunia kerja (DUDI). Sistem penilaian yang fokus pada indikator kompetensi, bukan sekadar administrasi, memberikan dorongan intrinsik bagi guru untuk terus mengembangkan diri. Hal ini sejalan dengan teori Self-Determination oleh Deci & Ryan (2000), bahwa otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial merupakan pendorong utama motivasi intrinsik.

Selain itu, sistem penilaian ini mendorong peningkatan kualitas pembelajaran, karena guru merasa bertanggung jawab secara langsung terhadap hasil yang dinilai berdasarkan kompetensi mereka. Penilaian kinerja yang mencerminkan keterampilan riil juga memperkuat citra profesional guru kejuruan sebagai agen pembelajaran dan pelatihan kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

motivasi kerja guru kejuruan di SMK Kosgoro 1 Padang. Penilaian yang dilakukan secara objektif dan berdasarkan standar kompetensi yang jelas mampu meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Sistem ini tidak hanya memotivasi guru secara intrinsik melalui pengakuan atas kompetensi yang dimiliki, tetapi juga secara ekstrinsik mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas profesionalisme mereka. Temuan ini menguatkan teori-teori yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan performa kerja tenaga pendidik, sebagaimana didukung oleh penelitian terdahulu (Armstrong, 2020; Robbins & Judge, 2019).

Dengan demikian, sekolah dan pihak-pihak terkait perlu terus mengembangkan dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang berbasis kompetensi secara konsisten dan transparan. Selain itu, pelatihan dan pendampingan bagi guru dalam memahami standar kompetensi juga perlu dilakukan agar penilaian kinerja dapat berjalan optimal dan berdampak positif terhadap motivasi kerja. Hal ini penting untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan vokasi yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan kesiapan kerja siswa di masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dewi, S. R., & Hidayat, R. (2022). Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi pada Guru SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(1), 45-56.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Israel, M. (2013). *Research Ethics and Integrity for Social Scientists*. SAGE Publications.
- Kurniawan, F., Wibowo, A., & Purnamasari, D. (2021). Kendala Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(2), 89-100.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using IBM SPSS* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Permendikbud Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Permendikbudristek Nomor 16 Tahun 2020 tentang Standar Penilaian Kinerja Guru.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2020). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(2), 145-156.