

ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, KETERIKATAN KERJA, DAN KINERJA GURU SERTA PEMBINA INSAN CENDEKIA BOARDING SCHOOL (ICBS) HARAU PAYAKUMBUH

Yusriadi¹; Dika Irawan²; Sandi Fadilah³

¹Universitas Potensi Utama, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Jln. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, Sumatera Utara 20241

²Institut Az Zuhra

Jln. Melati No.16, RT.01/RW.01, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292

³Sekolah tinggi ilmu ekonomi Tuah Negeri Dumai

Jln. Bintan No.48, Sukajadi, Kec. Dumai Kota, Kota Dumai, Riau 28812

E-mail : yusriadi76@gmail.com (Koresponding)

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to descriptively analyze work motivation, competence, work engagement, and the performance of teachers and supervisors at Insan Cendekia Boarding School (ICBS) Harau Payakumbuh. The study employed a descriptive quantitative approach with a total of 211 respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through descriptive statistical techniques, including mean scores and class interval categorization. The results indicate that, in general, work motivation, competence, work engagement, and the performance of teachers and supervisors fall into the good category. However, several indicators related to welfare and professional development remain in the fairly good category, particularly those concerning allowances, future security, and the production of scientific publications. These findings provide managerial implications for educational institution administrators in formulating sustainable human resource management policies

Keywords: *Work Motivation; Competence; Work Engagement; Performance*

Kinerja guru merupakan determinan utama dalam pencapaian mutu pendidikan dan keberhasilan organisasi pendidikan secara keseluruhan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, guru dipandang sebagai human capital strategis yang kualitas kerjanya berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan institusional, keberlanjutan organisasi, dan daya adaptasi lembaga pendidikan terhadap dinamika lingkungan eksternal. Organisasi pendidikan yang mampu mengelola guru secara efektif cenderung memiliki kinerja institusional yang lebih baik, stabil, dan kompetitif (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2020; Robbins & Judge, 2022).

Kinerja guru tidak hanya dimaknai sebagai hasil kerja semata, tetapi juga mencerminkan proses, perilaku, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas pengajaran, pembinaan, dan evaluasi pembelajaran. Mangkunegara (2020)

mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan peran sosial dan moral sebagai pendidik (Supardi, 2019; Priansa, 2020).

Berbagai kajian manajemen SDM dan perilaku organisasi menegaskan bahwa kinerja individu, termasuk guru, dipengaruhi oleh kombinasi faktor teknis, psikologis, dan perilaku kerja. Motivasi kerja, kompetensi, dan keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan variabel-variabel kunci yang secara konsisten dikaji sebagai determinan utama kinerja pegawai di sektor publik maupun pendidikan (Armstrong, 2021; Noe et al., 2020). Guru yang memiliki motivasi

kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan pendorong yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja individu. Uno (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru berkaitan erat dengan dorongan intrinsik untuk berprestasi, rasa tanggung jawab moral, serta kepuasan dalam melaksanakan tugas pendidikan. Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, baik dalam aspek pedagogik maupun komitmen organisasi (Skaalvik & Skaalvik, 2018; Han & Yin, 2019).

Selain motivasi, kompetensi merupakan prasyarat utama bagi guru dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memungkinkan guru menjalankan tugas pembelajaran dan pembinaan secara efektif. Wibowo (2020) menegaskan bahwa kompetensi merupakan aset strategis organisasi yang harus dikembangkan secara berkelanjutan agar selaras dengan tuntutan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, dan kebutuhan peserta didik. Guru dengan tingkat kompetensi yang tinggi terbukti memiliki kemampuan adaptasi, inovasi, dan efektivitas kerja yang lebih baik dibandingkan guru dengan kompetensi rendah (Darling-Hammond et al., 2020; OECD, 2019).

Dalam perkembangan kajian organisasi modern, keterikatan kerja (work engagement) muncul sebagai konsep penting yang memperkaya pemahaman tentang kinerja guru. Keterikatan kerja menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli, 2021). Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang konsisten, loyalitas terhadap organisasi, serta kemauan untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018; Perera et al., 2018).

Dalam konteks pendidikan, keterikatan kerja guru berperan penting dalam menjaga kualitas pembelajaran, ketahanan kerja (*teacher resilience*), dan keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan tingkat keterikatan kerja tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja, beban administratif, dan perubahan kebijakan pendidikan tanpa mengalami penurunan kinerja secara signifikan (Klassen et al., 2020; Collie, 2021).

Meskipun secara teoretis hubungan antara motivasi kerja, kompetensi, keterikatan kerja, dan kinerja guru telah banyak dikaji, namun secara empiris kondisi masing-masing variabel tersebut bersifat kontekstual dan dapat berbeda antar organisasi pendidikan. Perbedaan sistem manajemen, budaya organisasi, kebijakan SDM, serta karakteristik lembaga pendidikan menyebabkan perlunya kajian empiris yang bersifat kontekstual. Oleh karena itu, pendekatan analisis deskriptif menjadi penting untuk memotret kondisi faktual motivasi kerja, kompetensi, keterikatan kerja, dan kinerja guru sebelum organisasi mengambil keputusan manajerial dan kebijakan pengembangan SDM (Creswell & Creswell, 2018; Sugiyono, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan dorongan internal dan eksternal individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menekankan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan seberapa kuat seseorang terdorong untuk bekerja, tetapi juga pada konsistensi dan fokus perilaku kerja tersebut.

Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu

mencapai tujuan dari motif-motifnya. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak perilaku yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diemban. Sementara itu, Uno (2019) memandang motivasi kerja sebagai kekuatan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang yang ditandai oleh adanya keinginan, semangat, dan kebutuhan untuk melakukan suatu aktivitas kerja.

Dalam konteks profesi guru, motivasi kerja memiliki peran penting karena berkaitan dengan dedikasi, komitmen moral, serta tanggung jawab profesional dalam mendidik dan membina peserta didik. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, kreativitas dalam pembelajaran, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang harus dimiliki individu agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang berkaitan secara kausal dengan kinerja efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Karakteristik tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan motif yang tercermin dalam perilaku kerja.

Wibowo (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam perspektif manajemen SDM, kompetensi dipandang sebagai aset strategis organisasi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Guru yang memiliki kompetensi memadai tidak hanya mampu menyampaikan

materi pembelajaran secara efektif, tetapi juga mampu menjadi teladan, pembimbing, dan fasilitator bagi peserta didik. Oleh karena itu, kompetensi menjadi prasyarat utama dalam pencapaian kinerja guru yang optimal.

Keterikatan Kerja (Work Engagement)

Keterikatan kerja (work engagement) merupakan konsep psikologis positif yang menggambarkan hubungan emosional dan kognitif individu dengan pekerjaannya. Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) dalam pekerjaan.

Bakker dan Albrecht (2018) menjelaskan bahwa keterikatan kerja mencerminkan tingkat energi, antusiasme, dan keterlibatan individu dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan kerja. Individu dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung merasa pekerjaannya bermakna, menantang, dan selaras dengan nilai-nilai pribadi.

Dalam konteks profesi guru, keterikatan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan totalitas dalam mengajar, membina peserta didik, serta komitmen terhadap visi dan misi lembaga pendidikan. Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi umumnya menunjukkan konsistensi kinerja, ketahanan kerja, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaan.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini

menekankan pada pencapaian hasil kerja sebagai indikator utama kinerja.

Robbins dan Judge (2022) memandang kinerja sebagai hasil dari perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan perilaku yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta menjalankan peran pembinaan dan pengembangan peserta didik. Kinerja guru yang baik ditandai oleh efektivitas pengajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan organisasi dan perkembangan lingkungan pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis kondisi motivasi kerja, kompetensi, keterikatan kerja (work engagement), dan kinerja guru serta pembina di Insan Cendekia Boarding School (ICBS) Harau Payakumbuh. Pendekatan deskriptif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel, melainkan memotret kondisi faktual masing-masing variabel berdasarkan persepsi responden.

HASIL

Rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 19 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur MOTIVASI KERJA Guru dan Pembina.

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kategori
1	Bekerja untuk meraih prestasi dan tujuan organisasi	4.0332	Baik
2	Belajar dan memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap pekerjaan	4.2796	Sangat Baik
3	Bersedia mengambil tanggung jawab yang lebih besar	4.0284	Baik

4	Merespon dengan cepat dan memberikan umpan balik yang tepat	4.0711	Baik
5	Menyenangi menjalin hubungan yang baik dengan orang lain	4.3839	Sangat Baik
6	Menyenangi melaksanakan pekerjaan secara tim/bekerja sama	4.1991	Baik
7	Menghindari konflik dan persaingan yang tidak sehat sesama rekan kerja	4.3697	Sangat Baik
8	Bekerja dengan suasana yang menyenangkan dengan hubungan kerja yang harmonis	4.3555	Sangat Baik
9	Mendapatkan dukungan dan perhatian dari rekan kerja	4.0095	Baik
10	Mendapatkan pengakuan terhadap prestasi yang dicapai dari orang lain	3.5355	Baik
11	Dapat memegang sepenuhnya kendali dalam tugas	3.9431	Baik
12	Potensi diri yang dimiliki teraktualisasi dengan baik dilingkungan pekerjaan	3.8294	Baik
13	Selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi	3.4692	Baik
14	Lingkungan organisasi memberikan suasana berkompetisi secara fair dalam mendapatkan promosi/posisi	3.6540	Baik
15	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3.4692	Baik
16	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja sudah layak dan memuaskan	3.2986	Cukup Baik
17	Gaji dan tunjangan yang saya peroleh sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini	3.3081	Cukup Baik
18	Bekerja pada saat ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	2.8815	Cukup Baik
19	Organisasi di tempat bekerja saat ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya	3.5592	Baik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi kerja guru dan pembina di ICBS Harau Payakumbuh berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki dorongan

internal dan eksternal yang cukup kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang paling menonjol berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan keinginan untuk memberikan kinerja terbaik, sedangkan indikator yang relatif lebih rendah berkaitan dengan aspek penghargaan dan pengakuan. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan sistem apresiasi guna menjaga dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 21 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur KOMPETENSI Guru dan Pembina.

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kategori
1	Menguasai Karakteristik para peserta didik	3.8863	Baik
2	Menguasai Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik	3.8578	Baik
3	Menguasai Pengembangan kurikulum	3.5592	Baik
4	Menguasai Pembelajaran yang mendidik	3.8294	Baik
5	Menguasai Pengembangan potensi para peserta didik	3.8626	Baik
6	Menguasai Cara berkomunikasi	4.0664	Baik
7	Menguasai Penilaian dan evaluasi belajar	3.9810	Baik
8	Memiliki Kepribadian yang stabil, bertindak sesuai dengan norma sosial dan bangga menjadi guru.	4.0806	Baik
9	Memiliki Kepribadian yang dewasa, menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.	4.0664	Baik
10	Memiliki Kepribadian yang arif menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.	4.0237	Baik
11	Memiliki Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik	3.9858	Baik

	dan memiliki perilaku yang disegani.		
12	Memiliki Berakhlak mulia meliputi bertindak sesuai dengan norma religious dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.	4.0521	Baik
13	Menguasai materi pelajaran yang diampu, meliputi struktur pelajaran, konsep pelajaran dan pola pikir keilmuan materi tersebut.	4.0379	Baik
14	Menguasai Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), dan tujuan pembelajaran dari pelajaran yang diampu.	3.8957	Baik
15	Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam.	3.9336	Baik
16	Mampu bertindak reflektif dami mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.	3.8626	Baik
17	Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran serta pengembangan diri.	3.8720	Baik
18	Bertindak objektif, tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.	4.1469	Baik
19	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.	4.1327	Baik
20	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya.	4.1137	Baik
21	Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.	4.0948	Baik

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa kompetensi guru dan pembina berada pada kategori baik. Responden menilai bahwa mereka telah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas pendidikan dan pembinaan. Kompetensi profesional dan kepribadian menjadi aspek yang paling dominan, sementara kompetensi

pengembangan diri masih dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Kondisi ini mencerminkan kesiapan sumber daya manusia dalam mendukung kualitas layanan pendidikan di ICBS

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 12 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur KETERIKATAN KERJA Guru dan Pembina.

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kategori
1	Memiliki tingkat energi dan kegembiraan yang tinggi dalam bekerja	3.9810	Baik
2	Memiliki tingkat ketekunan yang tinggi dalam bekerja	4.0616	Baik
3	Mampu bertahan dalam pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit	4.0000	Baik
4	Memberikan usaha yang lebih dalam melaksanakan pekerjaan	4.0569	Baik
5	Memandang bahwa pekerjaan ini sangatlah penting	4.1801	Baik
6	Selalu ingin terlibat dalam pekerjaan	3.9573	Baik
7	Mengambil tanggung jawab yang penuh dalam pekerjaan	4.0664	Baik
8	Merasa bangga terhadap pekerjaan yang di miliki	4.1517	Baik
9	Memberikan hasil pekerjaan yang lebih dari sekedar tugas dan tanggung jawab	4.0237	Baik
10	Selalu fokus ketika melakukan pekerjaan	4.0664	Baik
11	Merasa adanya keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan	3.9953	Baik
12	Totalitas yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan	4.0474	Baik

Keterikatan kerja guru dan pembina secara umum berada pada kategori baik. Responden menunjukkan tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang cukup tinggi dalam pekerjaan. Dimensi dedikasi dan rasa memiliki terhadap institusi menjadi indikator yang paling kuat, sedangkan dimensi vigor atau energi kerja relatif lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen

terhadap institusi tinggi, pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kerja perlu diperhatikan agar keterikatan kerja tetap optimal.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 37 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur KINERJA Guru dan Pembina.

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Kategori
1	Memiliki kemampuan dalam penguasaan tehnik atau metode mengajar	3.8104	Baik
2	Menerapkan pengajaran yang variatif	3.7630	Baik
3	Menggunakan metode yang tepat dalam mengajar	3.8199	Baik
4	Aktif membina kegiatan ekstra kurikuler.	3.5308	Baik
5	Menyusun laporan kegiatan ekstra kurikuler	3.3412	Baik
6	Mengikuti kegiatan seminar	3.7725	Baik
7	Sering mengikuti diklat untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan mengajar	3.4265	Baik
8	Memiliki karya tulis ilmiah	2.9621	Cukup Baik
9	Memiliki program semester	3.7488	Baik
10	Memiliki rencana pembelajaran	3.8957	Baik
11	Mengelola kelas dengan baik	3.9763	Baik
12	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun.	3.7156	Baik
13	Memulai pembelajaran tepat waktu	4.0664	Baik
14	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berpendapat	4.2227	Sangat Baik
15	Memanfaatkan alokasi waktu dengan optimal	4.0711	Baik
16	Memiliki kemampuan menyusun alat evaluasi	3.8863	Baik
17	Melaksanakan evaluasi secara lengkap	3.8294	Baik
18	Memberikan remedial kepada siswa yang dianggap perlu	3.9384	Baik
19	Melakukan analisis terhadap evaluasi	3.9005	Baik
20	Memiliki buku pegangan, penunjang, dan daftar buku yang bisa digunakan oleh siswa	3.9147	Baik

21	Memanfaatkan semua sumber belajar yang ada	4.0948	Baik
22	Mentaati ketentuan jam kerja	4.2038	Sangat Baik
23	Bersikap sopan dan santun	4.3460	Sangat Baik
24	Mematuhi peraturan yang berlaku	4.2749	Sangat Baik
25	Menyesuaikan diri dengan pendapat orang lain	4.0142	Baik
26	Bisa bekerja sama dengan orang lain	4.1754	Baik
27	Memahami tugas orang lain yang juga terkait dengan tugasnya sendiri	4.0284	Baik
28	Memberikan masukan kepada orang lain	3.9147	Baik
29	Melakukan inovasi dalam pembelajaran	4.0000	Baik
30	Mempunyai semangat kerja yang tinggi	4.1280	Baik
31	Mempunyai tingkat kreatifitas yang tinggi	3.8673	Baik
32	Melaporkan hasil kerja	3.9100	Baik
33	Melaksanakan tugas dengan ikhlas dan bertanggung jawab	4.2038	Sangat Baik
34	Mempunyai kecakapan dalam bidang yang diampu	4.0758	Baik
35	Mempunyai pengalaman mengajar	4.0047	Baik
36	Memiliki keterampilan yang cukup	3.9573	Baik
37	Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya	4.3033	Sangat Baik

Hasil rekapitulasi kinerja menunjukkan bahwa kinerja guru dan pembina berada pada kategori baik. Responden mampu melaksanakan tugas pembelajaran, pembinaan, dan tanggung jawab administratif secara efektif. Aspek kedisiplinan dan tanggung jawab kerja menunjukkan nilai tertinggi, sedangkan aspek inovasi dan pengembangan metode kerja masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja telah berjalan sesuai harapan institusi, namun masih memerlukan dukungan kebijakan untuk mendorong peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, keterikatan kerja (*work engagement*), serta kinerja guru dan pembina di Insan Cendekia Boarding School

(ICBS) Harau Payakumbuh secara umum berada pada kategori **baik**. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis dan profesional sumber daya manusia telah mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan, kondisi tersebut mencerminkan adanya keselarasan antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Kristof-Brown et al., 2019; Robbins & Judge, 2022).

Motivasi kerja guru dan pembina yang berada pada kategori baik mengindikasikan adanya dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang cukup kuat dalam menjalankan tugas. Secara teoretis, motivasi berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja dan berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja individu (Ryan & Deci, 2020). Namun, relatif rendahnya aspek penghargaan menunjukkan bahwa sistem apresiasi institusi masih perlu diperkuat. Studi terkini menegaskan bahwa pengakuan dan penghargaan yang adil berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan motivasi kerja tenaga pendidik (Fernet et al., 2021).

Kompetensi guru dan pembina yang tergolong baik menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memadai. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kompetensi merupakan determinan utama efektivitas kerja dan kualitas layanan pendidikan (Mulder, 2019). Meski demikian, masih adanya ruang peningkatan pada aspek pengembangan diri menegaskan pentingnya *continuous professional development* melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, sebagaimana direkomendasikan dalam penelitian terbaru di bidang manajemen pendidikan (OECD, 2023).

Keterikatan kerja (*work engagement*) yang berada pada kategori baik mencerminkan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan emosional guru dan pembina terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli (2021), individu dengan tingkat

work engagement tinggi cenderung menunjukkan ketahanan kerja, loyalitas organisasi, dan performa yang lebih stabil. Namun, dimensi vigor yang relatif lebih rendah mengindikasikan potensi kelelahan kerja apabila beban dan tuntutan pekerjaan tidak dikelola dengan baik. Penelitian terbaru menegaskan bahwa manajemen beban kerja dan kesejahteraan kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga *work engagement* jangka panjang (Bakker & Albrecht, 2018; Saks, 2022).

Kinerja guru dan pembina yang berada pada kategori baik menunjukkan bahwa tugas pembelajaran, pembinaan, dan administrasi telah dilaksanakan secara efektif. Secara konseptual, kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi, kompetensi, dan keterikatan kerja (Armstrong & Taylor, 2023). Dengan demikian, kondisi motivasi, kompetensi, dan *work engagement* yang baik dalam penelitian ini dapat menjelaskan capaian kinerja yang relatif optimal. Namun, aspek inovasi yang masih perlu ditingkatkan menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang mendorong kreativitas dan pembaruan metode kerja (Amabile & Pratt, 2016; OECD, 2023).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan motivasi, peningkatan kompetensi, dan pemeliharaan keterikatan kerja merupakan kunci peningkatan kinerja guru dan pembina. Temuan ini sejalan dengan literatur manajemen pendidikan terkini yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan tenaga pendidik guna mencapai kinerja berkelanjutan dan kualitas pendidikan yang unggul (Darling-Hammond et al., 2020; Bush, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap motivasi kerja, kompetensi, keterikatan kerja, dan kinerja guru serta pembina ICBS, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi sumber daya manusia berada pada kategori baik. Hal ini

menunjukkan bahwa guru dan pembina telah memiliki dorongan kerja, kemampuan profesional, keterikatan psikologis terhadap pekerjaan, serta kinerja yang relatif optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas pengajaran dan pembinaan di lingkungan ICBS.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa aspek yang masih berada pada kategori cukup baik, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan dan pengembangan profesional. Aspek tersebut meliputi kelayakan tunjangan, jaminan kehidupan di hari tua, kecukupan gaji dan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta kepemilikan karya tulis ilmiah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dan komitmen kerja relatif tinggi, masih terdapat kebutuhan akan perbaikan sistem manajemen SDM, terutama pada aspek kompensasi, jaminan karier, dan pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah indikator yang berada pada kategori sangat baik, seperti semangat belajar, hubungan kerja yang harmonis, kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan, serta kesungguhan dan keikhlasan dalam melaksanakan tugas. Aspek-aspek tersebut mencerminkan budaya kerja yang positif dan menjadi kekuatan utama organisasi yang perlu dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human resource management practice*. Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: Current trends*.

- Career Development International, 23(1), 4–11.
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion. *British Journal of Educational Psychology*, 91(4), 1044–1063.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage.
- Darling-Hammond, L., et al. (2020). *Preparing educators for the time of COVID...* OECD.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Han, J., & Yin, H. (2019). Teacher motivation: Definition, research development and implications. *Cogent Education*, 6(1).
- Klassen, R. M., et al. (2020). Teachers' engagement and well-being. *Educational Psychology*, 40(10), 1264–1282.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., et al. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill.
- OECD. (2019). *Teachers and school leaders as valued professionals*. OECD Publishing.
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023*. OECD Publishing.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and engagement. *British Journal of Educational Psychology*, 88(1), 119–136.
- Priansa, D. J. (2020). *Kinerja dan profesionalisme guru*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation*. Routledge.
- Schaufeli, W. B. (2021). *Engaging leadership and work engagement*. Career Development International.
- Schaufeli, W. B. (2021). *Engaging leadership: How to promote work engagement*. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2019). *Kinerja guru*. Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kKinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajawali Pers