

## Pengaruh Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Praja Kabupaten Batang

Yuni Indriyani

[indriyani\\_yuni@yahoo.com](mailto:indriyani_yuni@yahoo.com)

Suparjo

[suparjo\\_ws@yahoo.com](mailto:suparjo_ws@yahoo.com)

Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Bhakti Praja Batang berjumlah 120 guru dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dari perhitungan rumus tersebut diperoleh responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 responden. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil penelitian sebagai berikut : Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru akan semakin baik kinerja guru.

**Kata kunci :** Kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang bertujuan menghasilkan *specific human capital*, sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional SMK merupakan pendidikan yang lebih mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk mampu bekerja dibidang tertentu, kemampuan menyesuaikan diri dilingkungan kerja mampu melihat peluang kerja serta mengembangkan diri di masa mendatang (Agung, 2010). Dengan kata lain SMK berperan dalam menyiapkan peserta didik agar siap bekerja baik bekerja secara mandiri, maupun mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Dengan demikian arah pengembangan

SMK harus diorientasikan pada pemenuhan permintaan pasar kerja.

Salah satu indikatornya adalah pencapaian hasil belajar peserta didik terutama ujian nasional. Keberhasilan nilai Ujian Nasional dan tingkat kelulusan yang maksimal menjadi acuan akan kinerja guru. Seperti halnya SMK Bhakti Praja Batang, nilai UN dan kelulusan menunjukkan bahwa peningkatan prestasi siswa belum optimal. Rendahnya rata-rata skor nilai UN peserta didik dapat dijadikan acuan bahwa kinerja guru di SMK Bhakti Praja Batang masih belum optimal.

Untuk mewujudkan tercapainya ke berhasilan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan tersebut peran guru sangat penting sebagai ujung tombak pendidikan. Hadiyanto, (2004) Guru merupakan tenaga profesional yang ber-tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru (Mulyasa, 2009:53).

Kompetensi pedagogis (pengelola-an pembelajaran) merupakan kesang-gupan guru dalam mengelola seluruh rangkaian proses kegiatan yang dilaku-kan selama terjadi proses interaksi de-ngan siswa dalam pelaksanaan pembe-lajaran, agar tercapai tujuan pembela-jaran yang meliputi dimensi prapembe-lajaran, pelaksanaan pembelajaran, pe-nilai-an hasil pembelajaran dan penutup-an kegiatan pembelajaran (Permendik-nas No.35 Tahun 2010). Kompetensi tersebut diperlukan untuk menyelesa-ikan tugas dengan baik, tetapi hal terse-but tidak terealisasi jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang tinggi terhadap tugas guru.

Robbins (2009) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang akan dilakukan dan menentukan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi kebu-tuhan individu. Mulyasa (2006) juga menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan pengaruh dari dalam yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi guru yang tinggi dalam melak-sanakan tugas mengajar akan mening-katkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas serta loyalitas terha-dap pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru menjadi barometer berhasil tidaknya dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Bukti penelitian tentang pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru telah diteliti Zulkefi MA Latif, Ridwan dan Calarce Totanan (2017) menemukan bahwa kompetensi pedagogik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Shodiqin, Cecilia Sri Mindart (2016) juga menemukan

bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Yohanes Sukamto, Pardjono (2016) penelitiannya menun-jukkan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Komang Septia Cahyo Ningrum (2016) menemukan bahwa kompetensi pedagogik berpe-ngaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Yohanes Sukamto, Pardjono (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedang Dwi Sampurno, Agus Wibowo (2015) menemukan bah-wa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Fakta menunjukkan kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang perlu lebih ditingkatkan sebab dalam perolehan nilai rata-rata Ujian Akhir Nasional peserta didik dari tahun 2015 sampai tahun 2017 mengalami penurunan dan di bawah nilai rata-rata yang harapan 7,5. Pada tabel 1 tersebut dapat diketa-hui peningkatan hasil belajar peserta didik belum optimal karena rata-rata nilai UN dari 3 tahun berturut-turut cenderung menurun. Hal ini menun-jukkan bahwa kinerja guru sangat menurun.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan riset gap dan fenome-na gap, dapat dijelaskan bahwa kom-petensi pedagogik dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kom-petensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang”, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang.

## 2. Telaah Pustaka

### 2.1. Pengertian Kompetensi Pedagogik

Pengertian kompetensi adalah gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan baik berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan. Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan (Koswara, 2008). Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Permendiknas RI No.16 Tahun 2007). Dengan memiliki keempat kompetensi tersebut maka guru diharapkan akan mampu melaksanakan tugas sebagai pendidik yang profesional. Menurut Septia K. Cahya Ningrum (2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja bahwa pendidikan dan pembelajaran tidak hanya bertujuan untuk membekali peserta didik dengan berbagai macam ilmu dan teknologi (*learning to know*) serta yang diperlukan dalam hidupnya (*learning to do*), tetapi pendidikan harus dapat mengantarkan peserta didik untuk memahami diri sendiri dengan baik (*learning to be*) dan dapat

memahami, menghargai orang lain dengan baik dan benar sehingga mereka dapat hidup bersama dalam masyarakat yang sangat beragam (*learning to live together*)

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik, indikator merujuk pada Mulyasa (2012) yang meliputi :

1. Kemampuan Mengelola Kelas
  - 1) Guru menyampaikan dan menjelaskan materi sehingga mudah dimengerti siswa.
  - 2) Guru membuat siswa tertarik mengikuti proses KBM
2. Pemahaman Peserta Didik
  - 1) Guru menanggapi dan menjelaskan pendapat siswa
  - 2) Guru memberi solusi kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar.
  - 3) Guru memahami karakter siswa.
3. Perancangan Pembelajaran
  - 1) Penyediaan kebutuhan pembelajaran buku teks siswa.
  - 2) Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi
  - 3) Guru meningkatkan motivasi belajar siswa.
4. Pelaksanaan Pembelajaran yang Mendidik dan Dialogis

- 1) Guru mengarahkan siswa untuk berpikir kritis
  - 2) Guru menggunakan contoh kehidupan sehari-hari dalam pembelajaran
  - 3) Dalam proses pembelajaran terjadi komunikasi yang baik antara guru dan siswa.
5. Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran
- 1) Guru mampu menggunakan media dan alat bantu KBM
  - 2) Guru memaksimalkan penggunaan alat praktik/laboratorium
  - 3) Guru menyuruh siswa memanfaatkan perpustakaan dalam menunjang proses KBM
6. Evaluasi Belajar
- 1) Guru menilai setiap proses KBM
  - 2) Guru melakukan pre-tes sebelum kegiatan belajar mengajar
  - 3) Guru memberi evaluasi pada akhir pembelajaran
  - 4) Guru memberitahukan hasil evaluasi
7. Pengembangan Peserta Didik
- 1) Guru memberi motivasi kepada siswa
  - 2) Guru mampu membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
  - 3) Guru memperlakukan semua siswa dengan adil.

## 2.2. Motivasi Kerja

Hasibuan, Malayu S.P (2008) mendefinisikan motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Nawasi, Hadari. (2005) menyatakan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Kadarisman, M. (2012) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau

pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai tujuan dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Anoraga (2009) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Wibowo (2011) menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan Uno (2012) menyatakan motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Dengan demikian maka kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator motivasi kerja merujuk pada Hamalik (2012) meliputi :

1. Motivasi Internal
  - 1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
  - 2) Memiliki minat terhadap pekerjaan
  - 3) Kepuasan dalam bekerja
  - 4) Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi
  - 5) Semangat dalam bekerja
2. Motivasi eksternal
  - 1) Ingin memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain
  - 2) Ingin mendapatkan imbalan/insentif
  - 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi
  - 4) Dorongan dari atasan
  - 5) Hubungan antar pribadi
  - 6) Kondisi kerja

## 2.3. Kinerja Guru

Menurut Yamin, Martinis dan Maisah (2010) menyatakan kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil

yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Sedangkan Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) menyatakan kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewangngnya berdasar kan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan kinerja guru yang baik maka diperlukan suatu penilaian guru yang pada dasarnya merupakan proses perbandingan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. Hasil dari penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan mutu serta kinerja guru yang merupakan ujung tombak atas pelaksanaan proses pendidikan untuk mencetak manusia yang cerdas, dan berdaya saing tinggi.

Penilaian kinerja guru menurut Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup : (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) penilaian hasil pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan membuat program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pengelolaan kelas, yang meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup

Indikator kinerja guru merujuk pada Hamalik (2008) meliputi :

1. Kemampuan menguasai bahan ajar, adalah kemampuan guru menguasai bahan bidang studi dan kurikulum

sekolah serta menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi.

2. Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, adalah kemampuan guru dalam membuka dan menutup pelajaran, penguasaan materi pelajaran dan merencanakan serta melaksanakan remedi.
3. Kemampuan mengelola kelas, merupakan kemampuan guru dalam hal pengaturan tata ruang kelas untuk pengajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.
4. Kemampuan menggunakan media/sumber pembelajaran, adalah kemampuan guru dalam mengenal, memilih dan menggunakan media membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium dalam proses belajar mengajar.
5. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, yaitu kemampuan guru dalam memotivasi peserta didik untuk belajar, mengetahui mekanisme psikologis belajar mengajar, mengkaji faktor-faktor positif dan negatif dalam proses belajar, penguasaan berkomunikasi antar pribadi.
6. Kemampuan menilai prestasi peserta didik (siswa), adalah kemampuan guru menggunakan bermacam teknik dan prosedur penilaian, menyusun teknik dan prosedur penilaian, mengolah dan menginterpretasi hasil penilaian, menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.
7. Kemampuan dalam pelayanan bimbingan dan penyuluhan, merupakan kemampuan guru dalam membuat program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
8. Kemampuan memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Kemampuan ini meliputi : kemampuan penggu-

naan metode ilmiah dalam penelitian pendidikan, mampu mempelajari teknik dan prosedur penelitian pendidikan, dan mampu menafsirkan hasil penelitian untuk perbaikan pengajaran.

## 2.4. Pengembangan Hipotesis

### 1) Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan (Mulyasa, 2012). Kompetensi adalah salah satu faktor yang harus dimiliki oleh guru untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan. Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menjalankan tugas yang bersangkutan. Prestasi kinerja guru dapat diukur dengan melihat bagaimana kompetensi guru yang dimaksud. Pengaruh antara kompetensi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan positif dan signifikan dikemukakan oleh Komang Septia Cahyo Ningrum (2016) menemukan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis yang menjelaskan hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru sebagai berikut :

H1: *Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang.*

### 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Uno (2010) mendefinisikan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, demikian juga motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk

menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung konsep motivasi tersebut beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Yohanes Sukamto, Pardjono (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan konsep motivasi dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang.*

## 2.5. Kerangka Model Empiris

Model penelitian secara grafis pada Gambar 1 menjelaskan model empiris ini diketahui bahwa kinerja guru sebagai variabel terikat (depen-den) dipengaruhi oleh faktor-faktor kompetensi pedagogik dan motivasi kerja. Selain kedua faktor tersebut ada faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya membatasi pada faktor kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010) Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Bhakti Praja Batang yang berjumlah 120 guru.

### 3.2. Sample

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian guru pada SMK Bhakti Praja Batang yang diharapkan dari pengambilan sampel tersebut dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Teknik sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu mengambil secara acak dan sebagian jumlah seluruh populasi sebagai sampel Adapun perhitungan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, Menurut Umar (2004:107) perhitungan sample sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengam bilan sampel yang masih ditaksir atau diinginkan sebesar 5%. Dari perhitungan rumus di atas maka penelitian ini menggunakan sampel sebesar n = 92 responden.

### 3.3. Teknik Analisis

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei ke sekolah dengna mengajukan sepe- rangkat daftar pertanyaan yang diberi kan oleh peneliti kepada responden untuk diisi secara langsung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ada 3 variabel yaitu kompetensi pedagogik, motivasi kerja dan kinerja guru.

#### 1) Uji Instrumen

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya maka menggunakan kriteria :

- a) Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih besar dari 0,5 dima-na berarti kecukupan sampel terpe-nuhi dan analisa faktor dapat dite-ruskan.
- b) Loading Faktor (*Companent Matrix*) jika angka yang berada di *com-ponent matrix* lebih besar dari 0,4 maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Uji reliabilitas yaitu untuk meng-ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Conbach Alpha*, yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunally dalam Ghozali, 2012)

#### 2) Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual me miliki distribusi normal. Pengujian no rmalitas dalam penelitian ini menggu nakan *One-Sample Kolmogorov Smir-nov Test* dengan melihat nilai *Asymp Sig* (2-tailed). Sedangkan dasar peng-ambilan keputusan untuk uji nor-malitas data adalah :

- a. Jika nilai *Asymp Sig* (2-tailed) > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika nilai *Asymp Sig* (2-tailed) < 0,05 maka model regresi tidak me-menuhi asumsi normalitas.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika variance dari residual satu penga-matan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas. Model reg-resi yang

baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali,2012).

#### 4) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang umum dipaloi untuk menunjukkan adanya multi-kolinearitas adalah nilai Toleransi  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . (Ghozali, 2012).

#### 5) Uji Model

Uji F merupakan uji model. Untuk uji F dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probability significance*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig* (*probability significance*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan (*alpha*) yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% (0,05).

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Analisis regresi ini berkaitan dengan masalah besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja guru

$X_1$  = Variabel kompetensi pedagogik

$X_2$  = Variabel motivasi kerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

e = Standar error

#### 6) Uji Hipotesis

Pengujian melalui uji t dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probability significance*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig* (*probability significance*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan (*alpha*) yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% (0,05). Apabila kriteria tersebut terpenuhi, maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi menunjukkan nilai KMO lebih dari 0,5 (0,549 > 0,5) dengan nilai signifikansi 0,000. Dari hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 18 item dalam variabel kompetensi pedagogik terdapat 18 indikator dinyatakan valid karena nilai komponen matrixnya lebih dari 0,4 maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kompetensi pedagogik sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan nilai KMO lebih dari 0,5 (0,663 > 0,5) dengan nilai signifikansi 0,000 dari hasil *component matrix*. Menunjukkan bahwa 16 item dalam variabel kompetensi terdapat 16 item



indikator dinyatakan valid karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4 maka dapat dinyatakan bahwa sample yang ada sudah mencukupi, sehingga variable kompetensi dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji validitas variable kinerja guru menunjukkan nilai KMO lebih dari 0,5 ( $0,555 > 0,5$ ) dengan nilai signifikansi 0,000. Dari hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 15 item dalam variable kinerja guru terdapat 15 indikator dinyatakan valid karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4 maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mendukung, sehingga variable kinerja guru dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

## 2) Uji Reliabilitas

*Cronbach's alpha* ( ) pada variable kompetensi pedagogik sebesar 0,748 lebih besar dari 0,70 maka instrument motivasi adalah reliable. *Cronbach's alpha* ( ) pada variable motivasi kerja sebesar 0,768 lebih besar dari pada 0,70 maka variable motivasi kerja adalah reliable. *Cornbach's alpha* ( ) pada variable kinerja guru sebesar 0,738 lebih besar dari 0,70 maka variable kinerja guru adalah reliable, dan selanjutnya dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

## 3) Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada persamaan diperoleh nilai sig lebih dari 0,5 ( $p > 0,5$ ), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas antar-variabel.

### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas /independent (Ghozali, 2012). Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* dan VIF. Berdasarkan uji multikolinearitas pada persamaan disimpulkan sebagai berikut : Hasil uji multikolinearitas untuk variable kompetensi pedagogic dan motivasi kerja diperoleh nilai toleransi sebesar  $0,745 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,342 < 10$  yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

## 4) Uji Model

Berdasarkan tabel 3 Uji F pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel kompetensi pedagogik dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of fit*.

## 5) Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 2 nilai *Adjusted R Square* uji determinasi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru 0,411 berarti sebesar 41,1% perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja didalam model, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dijelaskan faktor lain diluar model tersebut diatas misal disiplin kerja, gaji, komunikasi dan lain-lain.

## 6) Uji Regresi

Berdasarkan pada hasil pengolahan data diperoleh model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,361 X_1 + 0,378 X_2$$

Dari persamaan regresi terlihat bahwa motivasi memiliki koefisien beta 0,361

artinya kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan  $\text{sig } 0,000 > 0,050$  berarti ada pengaruh dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan peningkatan kinerja guru yang tinggi. Motivasi memiliki koefisien beta 0,378 dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  berarti ada pengaruh positif dan signifikan, artinya motivasi yang semakin meningkat akan meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil uji regresi tersebut menunjukkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru.

### **7) Uji Hipotesis (Uji t)**

Bedasarkan pada tabel 2 terlihat bahwa koefisien regresi kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis 1 diterima, artinya semakin tinggi kompetensi pedagogik akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  jadi hipotesis 2 diterima artinya semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja guru. Dari hasil uji regresi tersebut menunjukkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

## **4.2. Pembahasan**

### **1) Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi pedagogik maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang. Hal ini berarti guru SMK Bhakti Praja Batang telah

mampu melaksanakan tugas sebagai pendidik yang profesional pada bidang studi masing-masing. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Sukamto, Pardjono (2016) yang menyatakan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komang Septia Cahya Ningrum (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi pedagogic berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan menolak pendapat Shodiqin, Cecelia Sri Mindart (2016) yang menyatakan dalam penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, serta penelitian yang dilakukan Zulkefi MA Latif Ridwan dan Calarce Totanan (2017) juga mengemukakan dalam penelitian bahwa kompetensi pedagogik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil Regresi pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka kinerja akan meningkat karena adanya tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan. Hal ini seperti hasil penelitian Yohanes sikamto, Panrdjono (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dan menolak pendapat Dwi Sampurna Agus Wibowo (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 5. Penutup

### 5.1. Kesimpulan

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya semakin tinggi pengaruh kompetensi pedagogik akan meningkatkan kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya semakin tinggi pengaruh motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang
3. Terjadinya fenomena gap dalam penelitian ini yaitu penurunan rata-rata nilai ujian nasional di SMK Bhakti Praja Batang selama 3 tahun terakhir tidak dipengaruhi oleh kompetensi pedagogic dan motivasi kerja, tetapi karena factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Kompetensi pedagogic dan motivasi kerja dari hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,411 yang berarti kompetensi pedagogic dan motivasi kerja guru 41,1% mempengaruhi kinerja guru dan 58,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan hanya terbatas di lingkungan SMK Bhakti Praja Batang, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan dan harus dipresentasikan secara berhati-hati.
2. Keterbatasan sampel penelitian sebagai sumber pokok penelitian yaitu hanya diperuntukkan guru SMK Bhakti Praja Batang, sehingga bagi pihak yang akan mempergunakan penelitian ini perlu ada kehati-hatian dalam melakukan analogi hasil

penelitian, karena belum tentu hasil penelitian akan sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.

3. Variabel yang diteliti hanya kompetensi pedagogik dan motivasi, kemungkinan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Bhakti Praja Batang.

### 5.3. Saran

1. Dalam rangka otonomi pendidikan Dinas Pendidikan memiliki tanggung jawab lebih besar dalam merumuskan kebijakan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah termasuk dalam meningkatkan kinerja guru. Dinas Pendidikan perlu memberikan dukungan yang nyata terhadap upaya sekolah dalam bentuk kebijakan maupun program yang menuju pada peningkatan kinerja guru.
2. Diharapkan adanya keterlibatan secara langsung kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru sehingga akan meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan reward pada guru yang berprestasi.
3. Guru diharapkan berusaha meningkatkan kompetensinya dan turut berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

### Daftar Pustaka

- Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2010. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Bestari Buana Murni : Jakarta.
- Anoraga, Panji 2009. *Psikologi Kerja*. Rineke Cipta : Jakarta

- Barnawi, dan Arifin M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Arr-Ruz Media : Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Edisi keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Hadiyanto & Subiyanto. 2004 *Pengendalian Kebebasan Guru untuk Mengkreasi Iklim Kelas Dalam manajemen Berbasis Sekolah*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan no.040, Januari 2004.
- Hamalik, Oemar, 2008. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Bumi Aksara : Jakarta.
- ....., 2012. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Indonesia UU. 2005. *Nomer 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Pasal 1, Ayat 1*. (Edisi 2009 ed.) Bandung: Depdiknas, Citra Umbara
- Kadarisman, M. 2012. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Remaja Rosda Karya : Jakarta.
- Mulyasa, 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Nawawi, Hadari (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Permendiknas No.41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Kementerian Pendidikan Nasional : Jakarta.
- Permendiknas No.16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi*. Kementerian Pendidikan Nasional : Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shodiqin dan Mindart, Cecelia S. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang di Mode-rasi oleh Iklim Organisasi pada MI se-Kecamatan Winong Kabu-paten Pati*. Pasca sarjana Univer-sitas STIKUBANK Semarang.
- Sampurno, Dwi dan Wibowo, Agus. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivsi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Vol.3 no.2.
- Septia, Komang dan Ningrum, Cahya. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE) volume 7 nomer 2
- Sukamto, Yohanes dan Pardjono. 2016. *Pengaruh Kompetensi guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP andalan di Sleman*. Sleman.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Uno, Hamzah .B. 2010 *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uno, Hamzah .B. dan Nina Lamtenggo 2012 *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Gaung Persada Press : Jakarta.

Zulkefi MA Latif, Ridwan dan Calarce Ttonan. 2017. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akuntansi*

*pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palu.* e jurnal katalogis, volume 5, nomer 3.

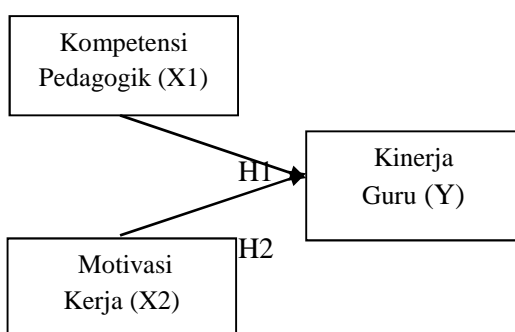
## Lampiran

Tabel 1 : Rata-rata Nilai UN  
SMK Bhakti Praja Batang

Mata Pelajaran	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
B. Indonesia	6,2	5,8	6,1
B. Inggris	4,1	4,5	4,0
Matematika	5,6	5,4	5,2
Teknik Kejur	7,5	7,3	7,1

Sumber : Nilai hasil UN

Gambar 1 : Model /Empiris Penelitian



Tabel 2 : Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konseptual	indikator	Sumber
Kompetensi Pedagogik	Kemampuan seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik	1. Kemampuan mengelola kelas 2. Pemahaman peserta didik 3. Perencanaan pembelajaran 4. Pelaksanaan pembelajaran 5. Pemanfaatan teknologi 6. Evaluasi belajar 7. Pengembangan peserta didik.	Mulyasa (2012). <i>Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.</i>
Motivasi Kerja	Mencipta kan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan	Motivasi Inter nal : 1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 2. Memiliki minat terhadap pekerja an.	Oemar Hamalik (2012) <i>Proses Belajar Mengajar.</i>

Variabel	Konseptual	indikator	Sumber
		3. Kepuasan dalam bekerja. 4. Adanya kebutuhan yg harus terpenuhi. 5. Semangat dalam bekerja. Motivasi Eks-ternal : 1. Ingin memperoleh pujian. 2. Ingin mendapat imbalan. 3. Ingin mendapat penghargaan. 4. Dorongan dari atas. 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja.	
Kinerja Guru	Gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya	1. Kemampuan menguasai bahan ajar. 2. Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar. 3. Kemampuan mengelola kelas. 4. Kemampuan menggunakan media sumber belajar. 5. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.	Oemar Hamalik (2008) <i>Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem</i> .

## Uji F

Tabel 3 : Uji Regresi

Model	Adjusted R Square	F-Sig	Uji t	
			Beta	Sig
Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru	0,411	0,000	0,310	0,001
Motivasi kerja terhadap kinerja guru			0,347	0,000