

---

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN  
PELALAWAN**

**Sudirman<sup>1\*</sup>, Isjoni<sup>1</sup>, Dudung Burhanuddin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, Administrasi Pendidikan Universitas Riau  
[\\*sudirman1899@grad.unri.ac.id](mailto:sudirman1899@grad.unri.ac.id)

Received: August 11<sup>th</sup>, 2021

Revised: August 29<sup>th</sup>, 2022

Accepted: August 31<sup>st</sup>, 2022

**ABSTRACT**

*This research aims to (1) know pedagogical competencies affect teacher performance, (2) work motivation affects teacher performance, (3) pedagogical competence and work motivation affects jointly on teacher performance. The study respondents were teachers of The State Elementary School in Langgam District of Pelalawan Regency which amounted to 269 people with a sample of 161. Data collection is carried out through the dissemination of questionnaires. The data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis. The coefficient of reliability of the instrument is calculated using the alpha cronbach formula. The results showed a positive and significant influence of pedagogical competence on teacher performance of 0.524, and there was a positive and significant influence of work motivation on teacher performance of 0.638. While together there is the influence of pedagogical competence and work motivation on teacher performance by 0.730.*

**Keywords:** *pedagogical competence; teacher performance; work motivation*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang bermutu merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Untuk mencapai masyarakat yang berkualitas dibutuhkan keselarasan berbagai pihak dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin baik pula sumber daya manusianya dan demikian pula sebaliknya.

Perkembangan dalam dunia pendidikan menuntut sumber daya manusia berkualitas, sumber daya manusia khususnya guru mempunyai peran penting dalam kegiatan pendidikan di sekolah, walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup besar, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka aktivitas pendidikan tidak akan berjalan dengan optimal. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional, maka sudah menjadi tuntutan dan kebutuhan saat ini bahwa profesionalisme gurupun harus berkembang dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kita memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kapabel serta mampu bersaing di era yang semakin kompetitif.

Menurut Danim & Khairi (2010), guru adalah seseorang yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdianya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan kinerja para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja dari guru. Guru harus lebih dinamis dan kreatif.

Menurut Rivai (2004), kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal senada disampaikan oleh Colquitt, et.al, (2009) bahwa kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Azhari (2012), ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yakni (1) kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional; (2) kejelasan dalam penerimaan atas penjelasan peranan; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan (4) tingkat motivasi kerja. Diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru peneliti hanya membatasi kompetensi pedagogik yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru.

Selain dengan meningkatkan kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2001:35). Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja juga diungkapkan Hoy dan Miskel (dalam Azhari, 2012), bahwa kinerja (*performance*) seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pendapat itu juga diperkuat oleh Muhlasin (2011:28), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik.

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah kinerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* yaitu siswa, orang tua dan masyarakat.

Kabupaten Pelalawan sedang giat-giatnya membangun untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui Dinas Pendidikan dengan meningkatkan kinerja guru. Sementara yang perlu diperhatikan sebelum mencapai kinerja yang optimal adalah bagaimana kepuasan kerja para guru atas kompetensi mereka sebagai guru profesional maupun kepuasan atas motivasi yang diterimanya dan dirasakan. Menurut Robbins

(2002), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, untuk membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan besarnya harapan yang dimiliki mengenai ganjaran yang harus diterima.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Agustus 2021 di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan peneliti memperoleh informasi bahwa : (1) guru kurang menguasai kompetensi pedagogik; (2) tingkat motivasi kerja guru rendah; (3) tingkat kepuasan kerja guru rendah; dan (4) kinerja guru yang belum maksimal. Fenomena tersebut akan dijelaskan dalam uraian di bawah ini.

Guru kurang menguasai kompetensi pedagogik. Gejala tersebut tampak pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di dalam kelas. Banyak guru hanya mengajar dengan menggunakan metode ceramah saja. Selain itu ada beberapa guru yang belum paham bagaimana menyusun perangkat pembelajaran yang baik sesuai kurikulum yang berlaku. Hal lain yang tampak adalah kurangnya perhatian guru terhadap potensi yang dimiliki peserta didiknya sehingga peserta didik tersebut kurang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru kurang dapat menciptakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif.

Permasalahan berikutnya adalah mengenai tingkat motivasi kerja guru yang rendah. Masih ada beberapa guru yang sering tidak masuk tanpa keterangan atau sering terlambat masuk ke dalam kelas, hal ini terlihat dari absensi yang tinggi sehingga mengganggu proses belajar mengajar.

Permasalahan yang terakhir adalah kurang maksimalnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru ditunjukkan dengan : (1) kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik; (2) kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif dikelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan; (3) guru belum maksimal dalam

memanfaatkan media sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal; (4) selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Faktor-faktor yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Guru kurang menguasai kompetensi pedagogik.
2. Motivasi kerja guru yang belum optimal.
3. Kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi.
4. Kinerja guru yang kurang maksimal.
5. Insentif atau gaji yang diterima guru belum memadai.
6. Disiplin kerja guru yang belum optimal.
7. Iklim organisasi yang belum kondusif.

Berdasarkan paparan di atas, kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja dipandang memiliki peranan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.”

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ?
3. Apakah kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan ?

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan memberikan kontribusi yang baik untuk pendidikan. Hasil penelitian ini

dapat dijadikan sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dengan kompetensi pedagogik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dua tahap, tahap pertama yaitu uji coba instrumen penelitian, yang dilakukan pada bulan Agustus 2021, sedangkan tahap kedua yaitu penyebaran kuesioner terhadap guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan, yang dilakukan pada bulan Agustus 2021 sampai bulan September 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Populasi penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dengan jumlah 269 orang guru. Sampel diambil sebanyak 161 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan menggunakan nilai kritis (batas ketelitian) 5% sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Besaran Sampel;

N = Besaran Populasi

d = Presisi yang diterapkan

Dengan menggunakan nilai kritis (batas ketelitian) 5% maka ukuran sampel penelitian adalah: (Ridwan, 2010)

$$n = \frac{269}{269 \cdot (0.05)^2 + 1}$$

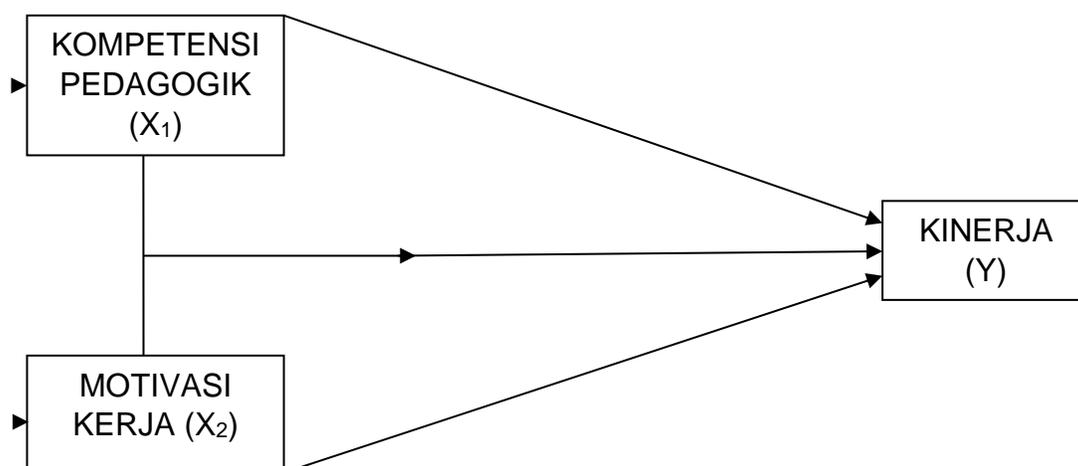
$n = 160.83 = 161$  orang

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 161 orang. Selanjutnya sampel tersebut diambil dengan teknik *Proporsional Random Sampling*.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Faradilla dkk, 2022; Sugiyono, 2011). Survei dilakukan pada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Dengan model penelitian digambarkan pada gambar 1. sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram jalur Penelitian**

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998: 139). Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *Likert* dengan jawaban bertingkat dalam empat kategori, untuk variabel kinerja guru, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja yaitu SS (sangat sering), SR (sering), JR (jarang), TP (tidak pernah). Skor untuk pernyataan tersebut adalah SS=4, SR=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skor untuk pernyataan tersebut adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1.

## **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa angket yang disusun peneliti dengan menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis variabel penelitian, yakni mengkaji teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti;
2. Menyusun indikator;
3. Menyusun kisi-kisi instrumen;
4. Menyusun butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran;
5. Melaksanakan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas butir yang akan digunakan dalam penelitian;
6. Menentukan instrumen baku yang akan digunakan dalam penelitian.

Pengembangan instrumen akan diuraikan satu persatu sebagai berikut.

### **1. Variabel Kinerja Guru**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam proses pembelajaran.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai hasil belajar.

## **2. Variabel Kompetensi Pedagogik**

### **a. Definisi Konseptual**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

### **b. Definisi Operasional**

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru profesional yang mencakup tentang pemahaman karakter peserta didik, penguasaan teori belajar, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, evaluasi hasil belajar, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik.

## **3. Variabel Motivasi Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginannya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

### **b. Definisi Operasional**

Motivasi kerja adalah energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja yang mencakup motif, harapan dan insentif

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menyajikan karakteristik data dari masing-masing variabel dalam bentuk penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran data. Penyajian data ditampilkan dalam bentuk mean, median, dan modus. Sedangkan ukuran sebaran

disajikan dalam bentuk varians dan simpangan baku. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Sebelum menggunakan analisis jalur, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji linearitas dengan menggunakan tabel anova. Regresi linier apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$ .

Analisis jalur diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
  - a. Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis.
  - b. Menghitung koefisien regresi yang telah dirumuskan. Pada dasarnya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang telah distandarkan (*standardized path coefficient*) yang digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$$

Uji F dengan syarat  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas sig dengan nilai probabilitas 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq sig$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq sig$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

4. Menghitung koefisien jalur secara individu

Uji secara individu hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

Ha:  $\rho_{yx_1} > 0$

Ho:  $\rho_{yx_1} = 0$

Uji t setiap nilai koefesien jalur, dengan syarat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$

5. Meringkas dan menyimpulkan

### **Pengujian Persyaratan Analisis**

Sebelum dilakukannya pengujian hasil penelitian maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Pada penelitian ini pengujian linearitas antar variabel penelitian diolah dengan menggunakan SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui hal tersebut, dalam bab ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai : (1) pengujian persyaratan instrumen, (2) deskripsi data, (3) pengujian persyaratan analisis, (4) pengujian hipotesis, (5) pembahasan hasil penelitian, dan (6) keterbatasan penelitian.

### **Pengujian Persyaratan Instrumen**

Untuk penelitian ini, penulis membuat kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data kuesioner kinerja guru berjumlah 30 butir pernyataan, kompetensi pedagogik berjumlah 30 butir pernyataan dan kuesioner motivasi kerja berjumlah 30 butir pernyataan. Sebelum penjarangan data penelitian, perlu dilakukan pengujian persyaratan instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen yang telah memenuhi kriteria valid

dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan terhadap 30 responden uji coba di luar jumlah sampel yaitu guru di guru di SDN 006 dan SDN 003 di Kecamatan Bandar Sikijang. Jadi, besarnya batas signifikansi untuk ujicoba 30 orang guru adalah 0,361. Berikut ini merupakan hasil pengujian persyaratan instrumen penelitian.

### Hasil Uji Validitas

Sebagai alat analisis uji validitas digunakan teknik *korelasi Product Moment*. Berikut ini disajikan hasil uji validitas instrumen berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen**

| Variabel                               | Butir pernyataan |       |                         |
|--|------------------|-------|-------------------------|
|  | Jumlah Butir     | Valid | Drop                    |
| Kinerja Guru (Y)                       | 30               | 25    | 10, 14, 22, 24, 29      |
| Kompetensi Pedagogik (X <sub>1</sub> ) | 30               | 28    | Butir 10 dan 20         |
| Motivasi Kerja Guru (X <sub>2</sub> )  | 30               | 26    | Butir 11, 22, 24 dan 27 |

Kaidah pengambilan keputusan pada uji validitas adalah dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung  $\geq$  r-tabel, butir-butir pernyataan instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika r-hitung  $<$  r-tabel, butir instrumen dianggap drop (tidak valid). Nilai r-tabel dengan jumlah 30 responden uji coba adalah 0,361.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pada tabel 4.1, diketahui bahwa jumlah butir valid pada kuesioner kinerja guru adalah 25 butir soal, jumlah butir valid pada kuesioner kompetensi pedagogik adalah 28 butir soal dan jumlah butir valid pada kuesioner motivasi kerja adalah 26 butir soal. Butir pernyataan yang drop tidak digunakan pada instrumen final.

## Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran satuan kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan bentuk-bentuk pertanyaan yang merupakan dimensi pernyataan dalam kuisioner merupakan pernyataan yang reliabel. Dari perhitungan dengan SPSS 23, hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut :

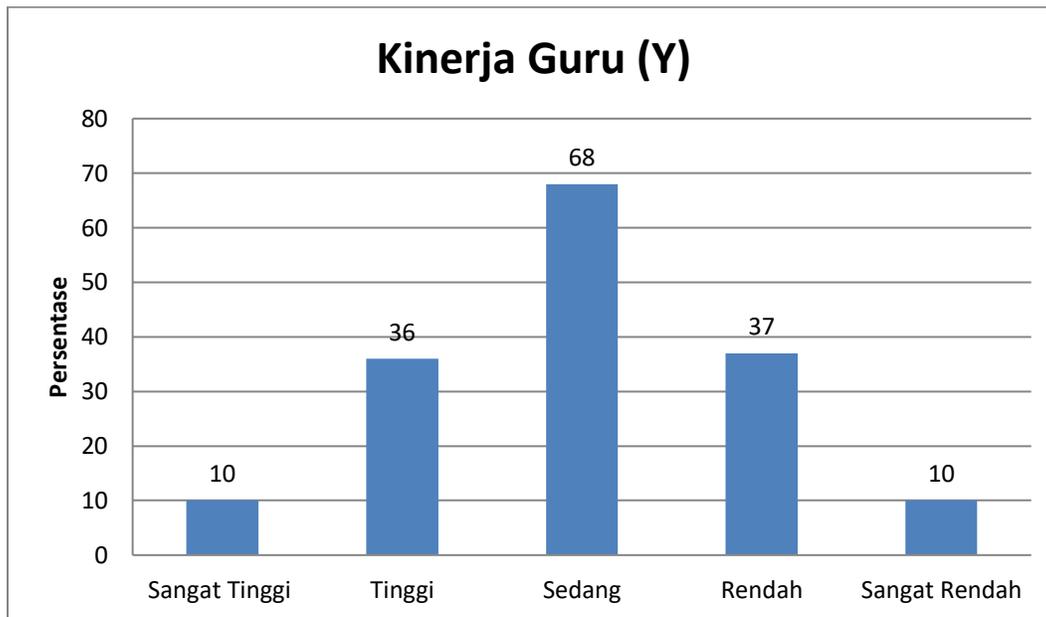
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             |                | Cronbach ( $\alpha$ ) | Keterangan |
|----------------------|----------------|-----------------------|------------|
| Kinerja Guru         | Y              | 0,938                 | Reliabel   |
| Kompetensi Pedagogik | X <sub>1</sub> | 0,913                 | Reliabel   |
| Motivasi Kerja       | X <sub>2</sub> | 0,883                 | Reliabel   |

Sumber: Data Olahan

## Variabel Kinerja Guru (Y)

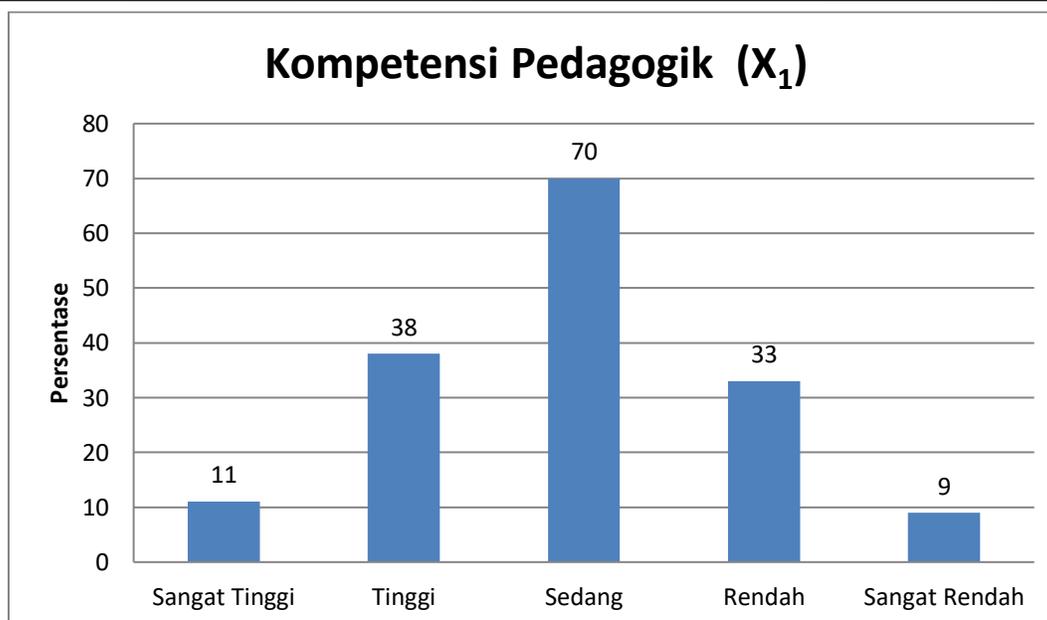
Skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri diKecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan menghasilkan: (1) skor rata-rata = 80,46 ; (2) median = 81 ; (3) modus = 81, dan (4) simpangan baku = 3,837. Hubungan antara mean, median, dan modus, ditentukan oleh kesimetrian kurva distribusi data. Berdasarkan perhitungan statistik data kinerja guru, nilai rata-rata berdekatan dengan nilai median dan nilai modus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi skor variabel kinerja guru pada populasi mengikuti distribusi normal. Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berada pada kategori sedang. Dengan demikian, kategori skor variabel kinerja guru disajikan pada gambar 1.



**Gambar 2. Diagram Batang Sebaran Data Variabel Y**

### **Variabel Kompetensi Pedagogik (X1)**

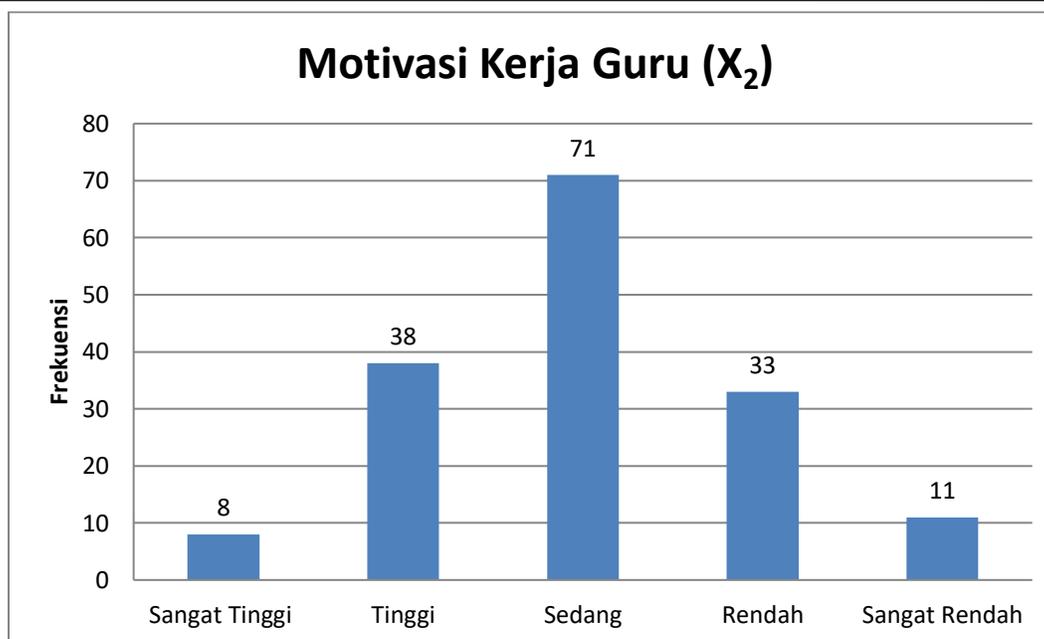
Hasil perhitungan terhadap skor kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan menghasilkan: (1) skor rata-rata = 17,70; (2) median = 18 ; (3) modus = 18, dan (4) simpangan baku = 3,691. Hubungan antara mean, median, dan modus, ditentukan oleh kesimetrian kurva distribusi data. Berdasarkan perhitungan statistik data kompetensi pedagogik guru nilai rata-rata berdekatan dengan nilai median dan nilai modus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi skor variabel kompetensi pedagogik pada populasi mengikuti distribusi normal. Kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berada pada kategori sedang. Dengan demikian, kategori skor variabel kompetensi pedagogik disajikan pada gambar 3.



**Gambar 3. Diagram Batang Kategori Skor Kompetensi Pedagogik Guru ( $X_1$ )**

### **Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Hasil perhitungan terhadap skor motivasi kerja guru menghasilkan: (1) skor rata-rata = 103,11 ; (2) median = 103 ; (3) modus = 105, dan (4) simpangan baku = 4,633. Hubungan antara mean, median, dan modus, ditentukan oleh kesimetrian kurva distribusi data. Berdasarkan perhitungan statistik data motivasi kerja, nilai rata-rata berdekatan dengan nilai median dan nilai modus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi skor variabel motivasi kerja pada populasi mengikuti distribusi normal. Motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berada pada kategori sedang. Hal ini memberikan pemahaman bahwa motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan sedang. Dengan demikian, kategori skor motivasi kerja guru disajikan pada gambar 4.



**Gambar 4. Diagram Batang Sebaran Data Variabel**

### **Pengujian Persyaratan Analisis**

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana dan berganda. Sebelum melakukan uji statistika parametrik terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja guru (Y), kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Uji normalitas menggunakan SPSS versi 23.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan taraf signifikan yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data  $\alpha = 0,05$ . Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variabel dengan  $\alpha = 0,05$ . Adapun kaidah keputusan, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai

signifikan  $> \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

**Tabel 3. Pengujian Normalitas Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru**

| No | Variabel                  | Sig ( <i>Kolmogorov-Smirnov</i> ) |
|----|---------------------------|-----------------------------------|
| 1  | Kompetensi Pedagogik (X1) | 0,200                             |
| 2  | Motivasi Kerja (X2)       | 0,098                             |
| 3  | Kinerja Guru (Y)          | 0,092                             |

Kenormalan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian normalitas data penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : data berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : data tidak berdistribusi normal

Terlihat dari tabel 4.9 pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel kinerja guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpa ( $0,092 > 0,05$ ), variabel kompetensi pedagogik (X<sub>1</sub>) berdistribusi normal karena sig lebih besar dari nilai alpa ( $0,200 > 0,05$ ), dan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpa ( $0,098 > 0,05$ ). Nilai signifikansi masing-masing variabel ini  $> 0,05$  yang berarti bahwa H<sub>0</sub> diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

## Uji Linieritas

### a. Uji Linieritas Kompetensi Pedagogik (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengolahan data SPSS versi 23 diperoleh uji linieritas sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru**

| Y dan X <sub>1</sub>     | F       | Sig   |
|--------------------------|---------|-------|
| Linearity                | 189,140 | 0,000 |
| Deviation from Linearity | 1,696   | 0,047 |

Hasil uji linieritas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa baris tersebut linier atau  $H_0$  diterima karena nilai signifikansi (Sig.) pada baris linierity adalah 0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Oleh sebab itu, analisis yang digunakan pada uji hipotesis adalah linier.

#### **b. Uji Linieritas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan pengolahan data SPSS versi 23 diperoleh uji linieritas sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

| Y dan X <sub>2</sub>     | F       | Sig   |
|--------------------------|---------|-------|
| Linearity                | 376,026 | 0,000 |
| Deviation from Linearity | 3,346   | 0,000 |

Hasil uji linieritas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa baris tersebut linier atau  $H_0$  diterima karena nilai signifikansi (Sig.) pada baris linierity adalah 0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Oleh sebab itu, analisis yang digunakan pada uji hipotesis adalah linier.

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

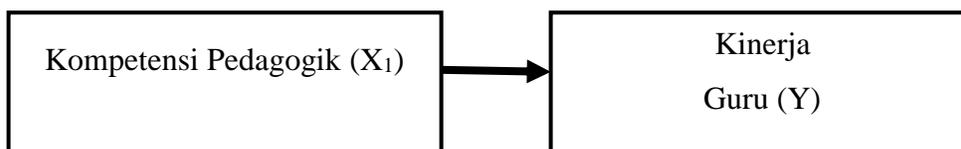
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu : (1) Pengaruh kompetensi pedagogik (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y), (2) Pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y), (3) Pengaruh

kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi secara sederhana dan ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ).

### Pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Untuk menjelaskan hipotesis pertama maka digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 5. Pengujian Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan”. Sebelum melaksanakan analisis regresi maka terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi untuk meyakinkan adanya hubungan antar variabel. Berikut disajikan secara berturut turut analisis korelasi *Product Moment* dan analisis regresi linear sederhana. Derajat kekuatan hubungan antara  $X_1$  dengan  $Y$  dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan hasil seperti pada tabel berikut :

**Tabel 6. Korelasi antara Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )**

| Variabel | N   | Korelasi person | Sig (1-tailed) |
|----------|-----|-----------------|----------------|
| $X_1 Y$  | 161 | 0,724           | 0,000          |

Dari uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,724 ini berarti bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel  $Y$ . Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dengan

kinerja guru (Y), semakin kuat kompetensi pedagogik ( $X_1$ ), maka semakin kuat pula kinerja guru (Y).

Regresi linier sederhana variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y), Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

**Tabel 7. Koefisien Regresi Linier Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

| Model                          | B      | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|--------------------------------|--------|--------------|-------------|
| (Konstan)                      | 67,132 | 65,302       | 1,654       |
| Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) | 0,753  | 13,241       |             |

Berdasarkan pada model tabel koefisien 4.13 di atas pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresi  $Y = 67,132 + 0,753 X_1$ .

#### a. Uji Keberartian Regresi

Hasil uji keberartian regresi dapat dilihat berdasarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a+bx$$

$$Y = 67,132 + 0,753 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 67,132, artinya jika kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) nilainya 0, maka pengaruh terhadap kinerja guru (Y) nilainya sebesar 67,132. Koefisien regresi variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) sebesar 0,753, berarti jika nilai kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai tingkat kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,753. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif nilai kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) maka semakin meningkat pula tingkat kinerja guru (Y).

Hipotesis kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05. Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh t hitung sebesar 65,302. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $161-2-1 = 158$  dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh t tabel sebesar 1,654.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $65,302 > 1,654$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan linieritas persamaan dengan uji F sebagai mana disajikan pada tabel 8. berikut :

**Tabel 8. Hasil Pengujian F hitung dengan Regresi Linier Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

| Sumber variasi | Jumlah Kuadrat | Df  | $F_{hitung}$ | $F_{tabel} (0,05)$ |
|----------------|----------------|-----|--------------|--------------------|
| Regresi        | 1235,536       | 1   | 175,331      | 3,05               |
| Residual       | 1120,452       | 159 |              |                    |
| Total          | 2355,988       | 160 |              |                    |

Berdasarkan hasil F hitung  $175,331 >$  F tabel 3,05 maka  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

#### **b. Uji Linieritas**

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan, oleh karena itu persamaan ini dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) berpengaruh linear, maka setiap kenaikan skor kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) diikuti skor kinerja guru ( $Y$ ) 0,753 pada arah yang sama dengan konstan 67,132.

Artinya semakin kuat kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) maka semakin kuat kinerja guru ( $Y$ ). Hasil pengujian kekuatan pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9. Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

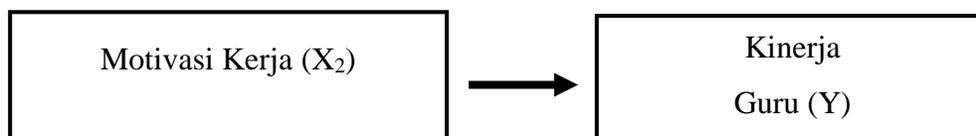
| Koefisien Korelasi | Kuadrat Koefisien Korelasi | Persentase | Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi | Taksiran Standar Error |
|--------------------|----------------------------|------------|-------------------------------------|------------------------|
| 0,724 <sup>a</sup> | 0,524                      | 52,4 %     | 0,521                               | 2,655                  |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar  $R = 0,724^a$ , yang artinya kekuatan hubungan kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,724.

Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,524, hal ini berarti 52,4% kekuatan variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

### **Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Untuk menjelaskan hipotesis kedua maka dapat dijelaskan seperti gambar dibawah ini:



**Gambar 6. Pengujian Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Sebelum melaksanakan analisis regresi maka terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi untuk meyakinkan adanya hubungan antar variabel. Berikut disajikan secara berturut turut analisis korelasi *Product Moment* dan analisis regresi linear sederhana. Derajat kekuatan hubungan antara  $X_2$  dengan Y dihitung dengan menggunakan tehnik korelasi *Pearson Product Moment* dengan hasil seperti pada tabel berikut :

**Tabel 10. Korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

| Variabel | N   | Korelasi person | Sig (1-tailed) |
|----------|-----|-----------------|----------------|
| $X_2Y$   | 161 | 0,799           | 0,000          |

Dari uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,799 ini berarti bahwa variabel  $X_2$  mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel Y. Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y), semakin kuat motivasi kerja ( $X_2$ ), maka semakin kuat pula kinerja guru (Y).

Regresi linier sederhana variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y), Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

**Tabel 11. Koefisien Regresi Linier Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

| Model          | B      | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|----------------|--------|--------------|-------------|
| (Konstan)      | 12,217 | 2,997        | 1,654       |
| Motivasi Kerja | 0,662  | 16,756       |             |

Berdasarkan tabel 11 pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 12,217 + 0,662 X_2$ .

**a. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi dapat dihitung dengan persamaan regresi sebagai berikut

:  $Y = a+bx$

$Y = 12,217 + 0,662 X_2$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 12,217 ini artinya jika motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja guru ( $Y$ ) nilainya sebesar 12,217. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,662, ini berarti jika nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,662. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Semakin tinggi nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) maka semakin meningkat kinerja guru ( $Y$ ).

Hipotesis motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

$H_a$  : Ada pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

Pada tingkat signifikansi menggunakan 0,05, jumlah  $t$  hitung dapat dilihat pada tabel 4.17 di atas yaitu sebesar 2,997. Menentukan tabel distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k-1$  atau  $161-2-1 = 158$  dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk  $t$  tabel sebesar 1,654.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,997 > 1,654$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan linieritas persamaan dengan uji  $F$  sebagaimana disajikan pada table 12 berikut :

**Tabel 12. Hasil Uji  $F$  Hitung dengan Regresi Linier Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

| Sumber variasi | Jumlah Kuadrat | Df  | $F_{hitung}$ | $F_{tabel} (0,05)$ |
|----------------|----------------|-----|--------------|--------------------|
| Regresi        | 1504,166       | 1   | 280,766      | 3,05               |
| Residual       | 851,822        | 159 |              |                    |
| Total          | 2355,988       | 160 |              |                    |

Berdasarkan hasil F hitung  $280,766 > F$  tabel  $3,05$  maka  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

#### b. Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan, oleh karena itu persamaan ini dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) berpengaruh linear, maka setiap kenaikan skor motivasi kerja ( $X_2$ ) diikuti skor kinerja guru ( $Y$ )  $0,831$  pada arah yang sama dengan konstanta  $11,342$ . Artinya semakin kuat motivasi kerja ( $X_2$ ) maka semakin kuat kinerja guru ( $Y$ ). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

**Tabel 12 Hasil Pengujian Kekuatan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

| Koefisien Korelasi | Kuadrat Koefisien Korelasi | Persentase | Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi | Taksiran Standar Error |
|--------------------|----------------------------|------------|-------------------------------------|------------------------|
| $0,799^a$          | $0,638$                    | $63,8 \%$  | $0,636$                             | $2,315$                |

Berdasarkan tabel 12 diperoleh koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar  $0,799^a$ . Dapat diartikan kekuatan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar  $0,799$ . Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar  $0,638$ , hal ini berarti  $63,8 \%$  kekuatan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

**Terdapat Pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan”.

**Tabel 13 Hasil Koefisien Linieritas Regresi Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

| Model                          | B      | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|--------------------------------|--------|--------------|-------------|
| (Konstan)                      | 24,846 | 6,318        | 1,654       |
| Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) | 0,395  | 7,320        |             |
| Motivasi Kerja ( $X_2$ )       | 0,472  | 10,969       |             |

Berdasarkan data pada tabel 13 di atas, dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi ganda yang menyatakan pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 24,846 + 0,395 X_1 + 0,472 X_2$ .

**a. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi dapat di hitung dengan persamaan regresi berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 24,846 + 0,395 X_1 + 0,472 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan konstanta sebesar 24,846, artinya jika kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka tingkat kinerja guru ( $Y$ ) nilainya adalah 24,846. Koefisien regresi variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) sebesar 0,395 artinya jika nilai kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka tingkat kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,395, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,472 artinya jika motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Hipotesis kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap kinerja guru ( $Y$ )

$H_a$  : Ada pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap kinerja guru ( $Y$ )

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh  $F$  hitung sebesar 188,588. Menentukan  $F$  tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  hasil diperoleh untuk  $F$  tabel sebesar 3,06. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 14 Hasil Uji F Hitung dengan Regresi Linier Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

| Sumber variasi | Jumlah Kuadrat | Df  | $F_{hitung}$ | $F_{tabel} (0,05)$ |
|----------------|----------------|-----|--------------|--------------------|
| Regresi        | 1719,890       | 2   | 213,601      | 3,05               |
| Residual       | 636,097        | 158 |              |                    |
| Total          | 2355,988       | 160 |              |                    |

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $213,601 > 3,05$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan mempengaruhi kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

#### **b. Hasil Uji Linieritas**

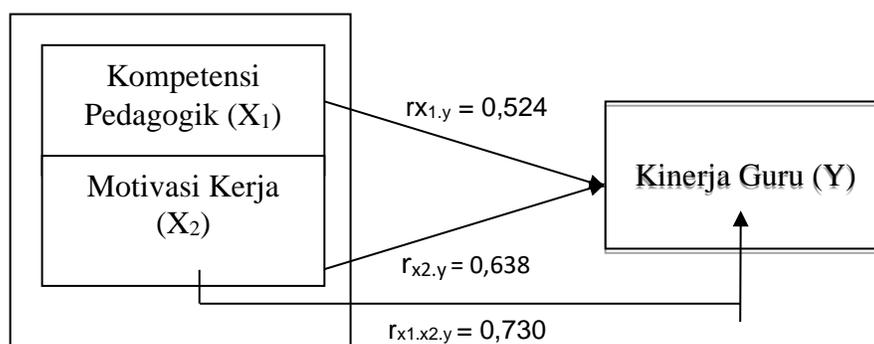
Pengujian linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan, oleh karena itu persamaan di atas dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil pengujian kekuatan pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada table 15 berikut:

**Tabel 15 Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

| Koefisien Korelasi | Kuadrat Koefisien Korelasi | Persentase | Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi | Taksiran Standar Error |
|--------------------|----------------------------|------------|-------------------------------------|------------------------|
| 0,854 <sup>a</sup> | 0,730                      | 73 %       | 0,727                               | 2,006                  |

Berdasarkan tabel 15 hasil analisis nilai regresi diperoleh 0,854<sup>a</sup>, dapat disimpulkan kekuatan hubungan kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru sebesar 0,854. Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,730, hal ini berarti 73 % kekuatan variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Sedangkan 27 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pola pengaruh ketiga variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 7. Pola Pengaruh antar Variabel Penelitian**

### Pengaruh Antar Variabel

Untuk mengetahui berapa pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat tabel 16 ini:

Tabel 16 Pengaruh Masing-masing Variabel Terhadap Variabel Y

| Variabel                                | R     | R Square | Persentase | df | Sig.F. Change |
|---|-------|----------|------------|----|---------------|
| Kompetensi Pedagogik                    | 0,724 | 0,524    | 52,4 %     | 1  | 0,000         |
| Motivasi Kerja                          | 0,799 | 0,638    | 63,8 %     | 1  | 0,000         |
| Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja | 0,854 | 0,730    | 73%        | 2  | 0,000         |

Pada tabel 17 diketahui koefisien korelasi antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru adalah 0,724. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) =  $(0,724)^2$  adalah 0,524 atau 52,4% artinya besarnya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru adalah 52,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini berarti bahwa variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap variabel Y.

Selanjutnya diketahui koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,799. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) =  $(0,799)^2$  adalah 0,638 atau 63,8% artinya besarnya motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 63,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini berarti bahwa variabel  $X_2$  mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap variabel Y. Setelah itu koefisien korelasi antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah 0,854. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) =  $(0,854)^2$  adalah 0,730 atau 73% artinya besarnya pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah 73%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Ini berarti bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap variabel Y.

### Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang dipaparkan di atas menunjukkan bahwa (1) kompetensi pedagogik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, selengkapnya akan dibahas sebagai berikut :

### **Pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Untuk pengaruh yang terjadi pada kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, koefisien regresi yang terbentuk yaitu sebesar 0,724 yang mengartikan kekuatan pengaruh antar kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru adalah kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $r_{x_1.y} = 0,724^a = 0,524$  atau 52,4%. Ini berarti sebesar 52,4% variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi pedagogik melalui persamaan regresi  $Y = 67,132 + 0,753 X_1$ . Persamaan regresi  $Y = 67,132 + 0,753 X_1$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kompetensi pedagogik maka diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,753 pada konstanta 67,132.

Untuk menguji signifikansi regresi antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) digunakan rumus uji t. Harga t hitung sebesar 65,302, Sedangkan harga t tabel untuk menguji dua pihak dengan  $dk = 158$ ,  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga t tabel sebesar 1,654. Karena  $65,302 > 1,654$ ,  $t \text{ hitung} = 65,302 > t \text{ tabel } 1,654$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Kemudian dari hasil F hitung  $175,331 > F \text{ tabel } 3,05$ , dengan taraf signifikansi 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa jika kompetensi pedagogik baik, maka kinerja guru akan semakin baik/meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwati (2013), dengan judul penelitian Kontribusi Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Sukawati. Efektifitas kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sukawati, baik secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian ketiga variabel

tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sukawati. Bila dilihat dari kontribusi masing-masing variabel bebas, tampak Efektifitas kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan prediktor paling dominan dalam menentukan tingkat Kinerja Guru SMK Negeri1 Sukawati.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Barnawi (2012:45) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni : faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan/kompetensi, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1). Gaji (2). Sarana dan prasarana (3). Lingkungan kerja fisik (4). Kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian kompetensi pedagogik yang tinggi di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan, maka kinerja guru akan semakin tinggi pula. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kompetensi pedagogik bertanda positif.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Untuk pengaruh yang terjadi pada motivasi kerja terhadap kinerja guru, koefisien regresi yang terbentuk yaitu sebesar 0,799 yang mengartikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah signifikansi dengan kategori kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $r_{x_2,y} = 0,799^a = 0,638$  atau 63,8 %. Ini berarti sebesar 63,8 % variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja melalui persamaan regresi  $Y = 12,217 + 0,662 X_2$ . Persamaan  $Y = 12,217 + 0,662 X_2$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi kerja maka akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,662 pada konstanta 12,217.

Untuk menguji signifikansi regresi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) digunakan rumus uji t. Harga t hitung = 2,997 sedangkan t tabel untuk uji dua pihak dengan  $dk = 158$ ,  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga t tabel = 1,654. Karena t hitung = 2,997

$t > t_{\text{tabel}} = 1,654$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Kemudian berdasarkan hasil  $F$  hitung =  $2,997 > F_{\text{tabel}} 3,05$  dengan taraf signifikansi  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya terhadap pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja diikuti secara baik, maka kinerja guru pun juga akan baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, & Astuti (2011), dengan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kerja guru ekonomi SMA di Tegal termasuk dalam kategori tinggi ( $72,88\%$ ). Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja guru dan kinerja guru sebagai variabel. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi, sampel, dan variabel penelitian.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Barnawi (2012:45) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni : faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1). Gaji (2). Sarana dan prasarana (3). Lingkungan kerja fisik (4). Kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru tersebut, hal ini di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien motivasi kerja bertanda positif.

## **Pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Untuk mengetahui kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, koefisien regresi yang terbentuk yaitu sebesar 0,854 yang mengartikan kekuatan pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sangat kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi adalah  $r_{x_1.x_2.y} = 0,854^a = 0,730$  atau 73%. Ini berarti sebesar 73 % variansi kinerja guru dalam persamaan regresi berganda dapat dijelaskan oleh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $Y = 24,846 + 0,395 X_1 + 0,472 X_2$ . Persamaan regresi  $Y = 24,846 + 0,395 X_1 + 0,472 X_2$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru masing-masing 0,395 dan 0,472 pada konstanta 24,846.

Berdasarkan hasil dari  $F$  hitung = 213,601 >  $F_{tabel} = 3,05$ , dengan taraf signifikansi 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan mempengaruhi kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dkk (2014), hasil penelitian menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,8%. Kinerja dipengaruhi Kompetensi Guru sebesar 24,9% dan sisanya 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 56,2% Kinerja dipengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan membimbing orang lain atau bawahannya dalam usaha mencapai tujuan.

Kemudian hasil penelitian ini juga diperkuat lagi oleh teori Menurut Timpe (2003:32) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

(1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan sesama guru. Syadam (1996: 486) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu : (1) tingkat kependidikan, (2) pengalaman kerja, (3) lingkungan kerja, (4) peralatan atau sarana pendukung, (5) kepemimpinan, dan (6) motivasi kerja guru itu sendiri. Wibowo (2007:87) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Jadi seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi, apabila kompetensi pedagogik terus diasah dan ditingkatkan otomatis akan memberikan efek positif pada kinerja guru disekolah. Kemudian dengan dorongan motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru disekolah, apabila terus diperbaharui dan ditingkatkan maka turut serta menjadi faktor yang memberikan sumbangsih nyata terhadap kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Dapat disimpulkan kedua aspek ini yaitu kompetensi pedagogik dan motivasi kerja merupakan faktor dominan penentu tercapainya kinerja guru yang baik.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan yang di rumuskan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Artinya bila kompetensi pedagogik ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kompetensi pedagogik maka semakin rendahlah kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Artinya apabila motivasi kerja baik, maka kinerja guru tersebut akan baik pula untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendahlah kinerja guru. Terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik dan motivasi kerja maka semakin meningkatlah kinerja guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan penelitian dapat diterima yaitu kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti dengan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, R. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis. Universitas Negeri Medan.
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Newyork : McGrawHill.
- Danim, S., & Khairil, K. (2010). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Faradilla, N., Putra, Z. H., Noviana, E. (2022). The Relationship between Self-Efficiency and Mathematical Knowledge of 3-D Shapes of Fifth Grade of Elementary School. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 5(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v5i1.7906>
- Panggalo, O., Limbong, M., & Kailola, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 501-506.
- Parwati, I. A. (2013). Kontribusi Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Sukawati, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan* 4.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).

- Rahmawati, A. S., & Astuti, A. P. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Kimia Terhadap Keterampilan Pembelajaran Laboratorium Siswa Kelas XII SMA N 11 Semarang. *Jurnal Pendidikan Sains Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 47-55.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa. Jakarta: PT. Prehanlindo
- Sugiyono, S. (2011). *Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Alfabeta : Bandung
- Syadam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Kemendikbud
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.
- .