

## THE INFLUENCE OF PEDAGOGIC, PROFESSIONAL COMPETENCY, AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL

Asmin Supriyono  
Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
e-mail: [exar.avicenna@gmail.com](mailto:exar.avicenna@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze the partial and simultan influence of pedagogical competence, professional, and work motivation on teacher performance. Survey method using correlational quantitative approach is employed with a sample of 68 teachers, which constitutes the population. The data is analysed using descriptive analysis, and regression analysis to test R Square and hypothesis test of partial and simultaneous. From the analysis result and test, it can be concluded that there are positive and significant influence of pedagogic, professional competence, work motivation on teacher performance partial and simultaneously represented by the regression equation  $\hat{Y} = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$ . This proves that the higher pedagogic competence, professional competence, and work motivation will impact on a higher teacher's performance in achieving educational goals.*

**Keywords:** *pedagogic competence, professional competence, performance, work motivation.*

## PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, PROFESIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Sampel yang digunakan sebanyak 68 orang guru, diambil dengan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data menggunakan analisis deskriptif regresi linier untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Dari hasil analisis dan pengujian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$ . Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan.

**Kata kunci:** kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kinerja, motivasi kerja.

### PENDAHULUAN

Pendidikan dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam pembangunan materil dan spiritual dan menghadapi era kemajuan IPTEKS. Peran guru

menjadi salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan pendidikan terutama dalam kegiatan belajar dan mengajar di sekolah. Guru profesional menjadi faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Guru harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikannya sesuai dengan kemampuan dan kaidah guru profesional. Guru bertugas mengarahkan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, meng-*update* dan menguasai materi pelajaran melalui berbagai sumber. Dengan kinerja guru yang profesional diharapkan menjadi salah satu langkah mewujudkan keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Mangkunegara (2004:13) mengatakan bahwa "Kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya." Kinerja guru berupa hasil kerja guru yang terefleksi dalam pelaksanaan tugasnya. Sutermeister (dalam Riduwan, 2014:356) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: Latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, dan motivasi kerja.

Kompetensi yang berkaitan dengan guru sebagai profesi adalah kompetensi pedagogik dan profesional. Hamalik (2008) berpendapat bahwa kompetensi pedagogik yang diharapkan yakni guru harus menguasai cara mengajar yang efektif dan mengelola proses pembelajaran. Dalam hal kompetensi profesional, guru harus menguasai secara luas dan mendalam materi pelajaran yang diampunya, agar dapat membimbing peserta didiknya memperoleh kompetensi yang telah ditetapkan.

Dalam diri seseorang terdapat dorongan yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan oleh dirinya sendiri, yaitu motivasi. Sardiman. A. M (dalam B. Uno, 2016: 63) berpendapat bahwa motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari hasil temuan Tim Penilai Kinerja Sekolah UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikande diketahui masih terdapat guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dan penilaian dengan baik dan disiplin dalam kehadiran. Surapranata (2016) mengatakan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 secara nasional diperoleh nilai rata-rata 53,02 di bawah dari target Standar Kompetensi Minimum (SKM) 55. Ini menunjukkan masih rendahnya kualitas kompetensi guru terutama pada bidang kompetensi pedagogik dan profesional guru. Mulyasa (2008) berpendapat tentang beberapa indikator yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain: Kurangnya kemampuan dalam mengelola kelas, strategi pembelajaran, melaksanakan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (PTK), kurangnya motivasi berprestasi, disiplin, rendahnya manajemen waktu dan komitmen profesi.

Artikel ini membahas tentang pengaruh partial dan simultan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang. Di samping itu akan dibahas juga apakah terdapat perbedaan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi

kerja, dan kinerja guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang berdasarkan status kepegawaiannya.

### **Kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya**

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernadin dan Russel dalam Ruky (2002) menekankan tentang criteria dan alat ukur untuk menentukan kinerja dan menjelaskan kinerja sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang dicapai seseorang. Baron (dalam Wibowo, 2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai, antara lain: a) faktor personal, yaitu faktor yang ditentukan oleh tingkat kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, serta motivasi dan komitmen individu itu sendiri; b) kepemimpinan, kualitas bimbingan, dorongan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin; c) kerja tim, yaitu kualitas kerjayang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi; d) faktor sistem, berupa sistem kerja dan fasilitas dalam sebuah organisasi; dan e) suasana kerja, berupa tekanan dan perubahan lingkungan kerja.

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

Tugas guru menunjang keberhasilan dalam interaksi proses pembelajaran. Johnson (dalam Komalasari, 2013) menguraikan kinerja guru mencakup dalam tiga aspek kinerja, meliputi: (1) kemampuan profesional, mencakup penguasaan yang harus dikuasai guru seperti penguasaan materi dan konsep-konsep dasar keilmuannya yang harus diajarkan kepada peserta didik; penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan dan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa; (2) kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya atas tuntutan kerja sebagai seorang guru; (3) kemampuan personal, yang mencakup bersikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan institusi pendidikan, pemahaman, penghayatan, dan penampilan yang sudah selayaknya dianut seorang guru; dan kepribadian, nilai, sikap, sebagai upaya menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakatnya. Bagi guru dengan status PNS, penilaian prestasi kerja dibagi menjadi dua unsur, yaitu (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit, kuantitas output, yaitu banyaknya hasil kerja yang dicapai atau diselesaikan oleh guru, kualitas kerja, waktu penyelesaian, dan biaya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya; (2) perilaku kerja merupakan sikap tingkah laku atau tindakan yang dilakukan seorang pegawai yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku, terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Kinerja guru didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan,

inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan seorang guru yang dinilai oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung berdasarkan uraian tugas yang telah disepakati bersama.

## 2. Kompetensi Pedagogik

Edi Suardi (dalam Samuel, 2015: 3) mengatakan bahwa “Pedagogik adalah teori mendidik yang apa dan bagaimana cara mendidik itu sebaik-baiknya.” Mulyasa (2008) berpendapat bahwa kompetensi pedagogik menjadi sangat penting dalam penentu keberhasilan proses belajar yang langsung menyentuh pada kemampuan pembelajaran yang meliputi pengelolaan peserta didik, perencanaan, perancangan proses pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pengembangan peserta didik.

Kusnandar (2007) menguraikan kompetensi pedagogik sebagai kemampuan untuk: (1) memahami peserta didik secara mendalam, (2) merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, (3) melaksanakan pembelajaran dengan menata latar atau setting pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif, (4) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar, dan (5) mengembangkan potensi akademik dan non akademik peserta didik. Kompetensi pedagogik diartikan sebagai kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran baik dalam mengelola pembelajaran dengan merancang dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan landasan pendidikan yang berlaku, serta kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik.

## 3. Kompetensi Profesional Guru

Guru termasuk pekerjaan profesional, karena untuk dapat menjadi guru seseorang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Sanjaya (2006) menyebutkan ada empat syarat sebuah pekerjaan termasuk pekerjaan profesional, yaitu: (1) ditunjang oleh suatu ilmu tertentu yang diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan; (2) menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu; (3) keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belakang pendidikan yang dialaminya, dan (4) dibutuhkan oleh masyarakat dan memiliki dampak terhadap sosial kemasyarakatan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 bagian penjelasan pasal 10 ayat (1) menjelaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Mulyasa (2008), kompetensi profesional meliputi: Penguasaan materi bidang studi, wawasan tentang penelitian pendidikan, dan prinsip-prinsip pengelolaan lembaga pendidikan.

Sanjaya (2006) menyebutkan ada empat syarat sebuah pekerjaan termasuk pekerjaan profesional, yaitu (1) pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu yang mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai, (2) suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya, (3) tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui masyarakat, dan (4) suatu

profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki dampak terhadap sosial kemasyarakatan. Kompetensi pedagogik dijelaskan sebagai kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas kesehariannya dalam mengelola pembelajaran di kelasnya.

#### 4. Motivasi

Isbandi (dalam B. Uno, 2016:3) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dalam teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow (*Maslow Need*), kebutuhan hidup tersebut mencakup: (1) *physiological needs* atau kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang meliputi makanan, minuman, tempat berteduh; (2) *safety needs* atau kebutuhan akan rasa aman dan terbebas dari bahaya; (3) *belongingness and love needs* atau kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang; (4) *esteem needs* atau kebutuhan akan penghargaan, perasaan dihargai dan dihormati; dan (5) *self actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri, yaitu hasrat untuk menjadi diri sendiri menurut kemampuannya. Selanjutnya Uno (2016:71) mengatakan bahwa: "Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. "Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Destiana (2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih cenderung diakibatkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keyakinan dalam diri. Guru yang berkinerja baik memiliki kompetensi pedagogik yang baik pula, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan fokus lebih terhadap kompetensi pedagogiknya.

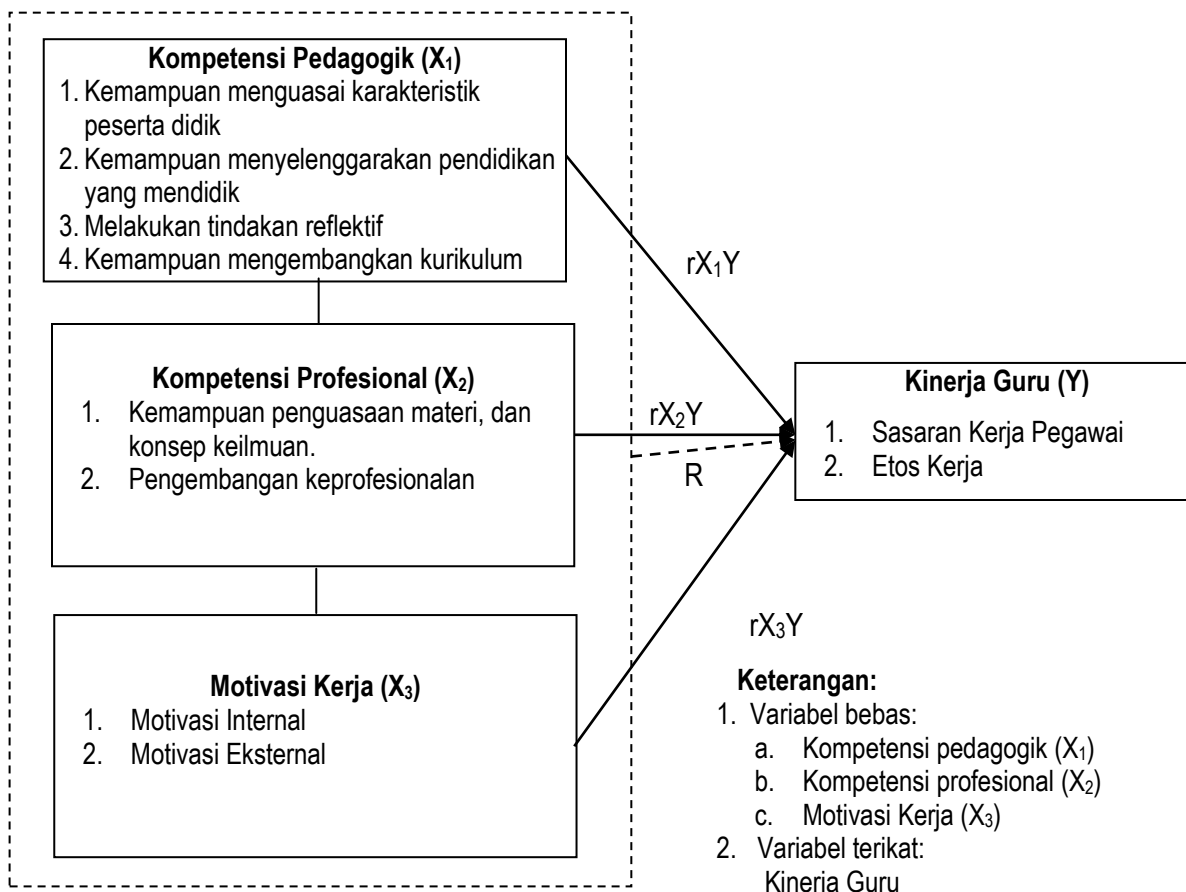
Mulyanto (2008) menyimpulkan bahwa: (1) ada hubungan positif yang signifikan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru, dengan sumbangan efektif 23%, (2) ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri guru dengan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 54 %, dan (3) ada hubungan positif yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi profesional guru dan konsep diri guru dengan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 77%. Diperlukan adanya penguasaan kompetensi profesional dan pengelolaan konsep diri guru agar kinerjanya baik melalui pemberian motivasi dari Kepala Sekolah.

Mishan (2014) menjelaskan bahwa dari hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol dalam mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru dapat dikatakan dengan baik apabila

perangkat pembelajaran telah disusun dengan baik dan menghasilkan hasil pembelajaran yang baik pula.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang digunakan dalam laporan penelitian ini digambarkan dalam diagram pada Gambar 1.



### METODE DAN ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Lokasi penelitian di Gugus Sekolah 1 Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikande Kabupaten Serang pada bulan Januari sampai dengan Mei 2017. Data dikumpulkan dari seluruh guru sekolah dasar baik negeri maupun swasta, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS yang ada di lingkungan gugus sekolah 1 UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikande Kabupaten Serang Provinsi Banten. sebanyak 68 orang.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penghitungan 68 responden didapat data seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Rata-Rata Score Kompetensi Pedagogik, Profesional, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru

Uraian	Variabel							
	Pedagogik		Profesional		Motivasi Kerja		Kinerja	
	Score	%	Score	%	Score	%	Score	%
Rata-rata	17,47	58,24	17,09	56,96	91,50	76,25	87,38	72,82
Terendah	10	33,33	10	33,33	72	60,00	74	61,67
Tertinggi	28	93,33	29	96,67	108	90,00	112	93,33

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari data tersebut didapat informasi bahwa rata-rata kompetensi pedagogik dan profesional guru di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande kurang baik, namun secara umum memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik. Tabel 2 adalah hasil uji berdasarkan demografi status kepegawaian responden.

Tabel 2. Rata-rata Score Kompetensi Pedagogik, Profesional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian	f	Mean							
		Pedagogik		Profesional		Motivasi Kerja		Kinerja	
		Score	%	Score	%	Score	%	Score	%
PNS	38	18,34	61,13	18,21	60,70	93,45	77,88	90,34	75,28
Non PNS	30	16,37	54,57	15,67	52,23	89,47	74,56	83,63	69,69

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan analisis diketahui bahwa responden PNS dan Non PNS memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang kurang baik, namun memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik.

Dari analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru pada status kepegawaian yang berbeda.

Tabel 3. Hasil uji-*t* pada Kompetensi Pedagogik, Profesional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Responden

	<i>Independent Samples Test</i>								
	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>				<i>t-test for Equality of Means</i>				
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>T</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
							<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Kompetensi Pedagogik	0,188	0,666	2,153	66	0,035	1,975	0,918	0,144	3,807
Kompetensi Profesional	0,123	0,727	2,675	66	0,009	2,5438	0,95114	0,64485	4,4428
Motivasi Kerja	1,008	0,319	2,453	66	0,017	3,9807	1,62308	0,74012	7,2212
Kinerja Guru	5,818	0,019	3,663	66	0,000	6,7087	1,83150	3,0520	10,365

Hasil penghitungan uji hipotesis disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

	<i>N</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig</i>
Kompetensi Pedagogik	68	0,742	0,000
Kompetensi Profesional	68	0,725	0,000
Motivasi Kerja	68	0,756	0,000

Tabel 5. Analisis Regresi Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

	<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	(Constant)	14,554	6,539		2,226	0,030	
1	Kompetensi Pedagogik	0,661	0,216	0,312	3,052	0,003	
	Kompetensi Profesional	0,477	0,204	0,238	2,331	0,023	
	Motivasi Kerja	0,581	0,081	0,491	7,147	0,000	

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Tabel 6. Uji Signifikansi Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3462,891	3	1154,297	73,642	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1003,168	64	15,674		
	<i>Total</i>	4466,059	67			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik



Tabel 7. Koefisien Determinasi Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,881 <sup>a</sup>	0,775	0,765	3,95910

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan data tersebut diperoleh data analisis korelasi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bernilai positif dan signifikan pada taraf nyata 5%. Pada pengujian regresi secara parsial terhadap kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut: Pengaruh kompetensi pedagogik sebesar 0,661, kompetensi profesional sebesar 0,477, dan motivasi kerja sebesar 0,581. Ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande. Dari Tabel 5 diketahui bahwa persamaan regresi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$ .

Dari pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} 73,642 > F_{tabel} (F_{0,05;3,36}) 2,866$ , taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai *R-Square* sebesar 0,775. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 0,775 dan sisanya 0,225 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terakomodir dalam penelitian ini. Dari hasil analisis penghitungan rata-rata skor uji kompetensi diketahui bahwa nilai rata-rata kompetensi pedagogik lebih rendah dari kompetensi profesional, dan keduanya masih di bawah standar capaian minimum yang ditetapkan Pemerintah. Surapranata (dalam Pikiran Rakyat, 2016), menegaskan bahwa syarat kelulusan sertifikasi guru tahun 2016, yaitu minimal 80.

Dari analisis perbedaan status kepegawaian diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan status PNS dan Non PNS. Diketahui bahwa guru PNS memiliki kompetensi, motivasi, dan kinerja yang lebih baik dari guru Non PNS. Ini harus menjadi perhatian serius bagi para pemangku kepentingan terutama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang bekerjasama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, mengingat masih diberlakukannya moratorium pengangkatan PNS sejak 2014, sementara jumlah guru PNS yang telah maupun akan memasuki batas usia pensiun semakin bertambah.

Kompetensi pedagogik memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dibandingkan faktor-faktor lain dalam penelitian ini. Kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru antara lain: 1) Memahami karakteristik peserta didik, 2) Mengidentifikasi kemampuan peserta didik, 3) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, 4) Menguasai prinsip pembelajaran yang mendidik, 5) Menjelaskan

implikasi prinsip pembelajaran, 6) Menentukan media pembelajaran, 7) Memahami prinsip penilaian dan evaluasi hasil belajar, 8) Mengidentifikasi jenis instrumen dan teknik penilaian, 9) Menganalisis instrumen penilaian, 10) Memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran, 11) Menjelaskan konsep refleksi pembelajaran, 12) Menjelaskan fungsi dan peran kurikulum, 13) Mengidentifikasi prinsip pengembangan kurikulum, dan 14) Mengidentifikasi pengalaman belajar. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi terbukti memahami tugas-tugas pokok yang diembannya mulai dari proses penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan dalam pengembangan kurikulum dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Guru juga harus menguasai kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya, antara lain: 1) Menguasai materi dan konsep keilmuan, dengan menguasai seluruh materi dan konsep dan keilmuan dalam bidang ajarnya masing-masing, dan 2) Pengembangan keprofesian, melalui pendidikan dan latihan, *workshop*, seminar, publikasi ilmiah, karya inovatif sebagai pengembangan dirinya. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi terbukti menguasai pengetahuan dalam bidang IPTEKS serta mampu menyelesaikan tugas-tugas keseharian dalam mengelola pembelajaran di kelas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan analisis, diketahui bahwa karakteristik guru di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande kurang memiliki target yang jelas dan lebih cenderung bekerja apa adanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun mampu mengaktualisasikan diri dengan baik sebagai bentuk pemenuhan *Self Actualization Needs* dalam teori hirarki kebutuhan Maslow. Para guru memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kompetensi dan motivasi kerja guru dapat diperkuat dengan sertifikasi pendidik. Dengan sertifikasi pendidik diharapkan guru yang bekerja sudah sesuai dengan latar belakang dan kualifikasi jenjang pendidikannya. Achimugu (dalam Fadeyi. T. V., Sofoluwe. A. O, dan Gbadeyan. R. A, 2015) mengatakan bahwa, "*study revealed that motivation played a significant role in teachers' job performance.*" (motivasi berperan penting dalam kinerja guru), selanjutnya Fadeyi menjelaskan bahwa perlunya perhatian dalam kesejahteraan guru untuk membawa perkembangan positif dalam pendidikan. Dengan memberikan promosi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja guru, selain itu dengan memberikan pelatihan baik berupa konferensi berkala, seminar atau loka karya, dan program pengembangan lainnya untuk meningkatkan profesionalitas dan kemampuan akademisnya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, baik dari motivasi internal maupun eksternalnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi dari faktor dalam dirinya saja namun juga dari faktor dari luar yang kesemuanya dapat menimbulkan semangat dalam menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Moekijat (dalam Komang Wiwin Sri Widiastuti, Iyus A. Haris, dan Naswan Suharsono, 2013:10), bahwa hasil kerja seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu adalah suatu fungsi langsung dari motivasinya untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang baik secara parsial maupun simultan. Terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan status kepegawaiannya, guru dengan status PNS memiliki kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja, dan kinerja lebih baik dibandingkan guru dengan status nonPNS.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran untuk perbaikan yang lebih baik di masa mendatang sebagai berikut: (1) pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru perlu difokuskan pada peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja; (2) kepala sekolah perlu mengembangkan iklim kerja yang kondusif untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru; (3) guru perlu diberikan kesempatan dan keleluasan untuk meningkatkan kompetensi dirinya tanpa terlalu banyak dibebani tugas administrasi yang berlebihan.

## REFERENSI

- B. Uno, H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Destiana, D., Kurnia, D., & Sumardi. (2012). Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal FKIP Universitas Pakuan*. Diambil pada tanggal 2 Mei 2017 dari situs World Wide Web:  
[http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=559&name=e-Jurnal%20\(Dita%20Destiana,%20037108082\).pdf](http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=559&name=e-Jurnal%20(Dita%20Destiana,%20037108082).pdf).
- Fadeyi. T. V., Sofoluwe. A. O, & Gbadeyan. R. A. (2015). Influence of Teachers' Welfare Scheme on Job Performance in Selected Kwara State Secondary Schools. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences, Vol. 2 No. 4*. Diambil pada tanggal 20 Mei 2017, dari situs World Wide Web:  
<http://apjeas.apjmr.com/wp-content/uploads/2015/09/APJEAS-2015-2.4.13.pdf>.
- Hamalik, O. (2008). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komalasari, D. (2013). *Kinerja Guru sebagai Mediator antara Motivasi Spiritual, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Dasar Swasta Islam Kecamatan Sekupang di Kota Batam*. Thesis, Universitas Terbuka. Diambil pada tanggal 2 Mei 2017 dari situs World Wide Web:  
<http://repository.ut.ac.id/15/>.
- Kusnandar. (2007). *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara. (2004). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama

- Mishan. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Vol. 1 No. 2, artikel 2. Diambil pada tanggal 26 Februari 2017 dari situs World Wide Web: <http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/view/59/59>.
- Mulyanto, A. S. (2008). *Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru dan Konsep Diri Guru dengan Kinerja Guru Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo Tahun 2008/2009*. Thesis, Universitas Sebelas Maret Surakarta. Diambil pada tanggal 26 Februari 2017 dari situs World Wide Web: <http://eprints.uns.ac.id/8141/1/74241007200902531.pdf>.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rusman. (2016). *Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samuel, D. (2015). *Antusiasme Guru dalam Program Pengembangan Kompetensi Pedagogik*. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi dan Bisnis FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Diambil pada tanggal 11 Februari 2017 dari situs World Wide Web: <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/snpe/article/download/7002/4789>.
- Sanjaya, W. (2006). *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Surapranata, S. (2016). *7 Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015 dalam Berita Online Kemendikbud*. Diambil pada tanggal 10 Februari 2017 dari situs World Wide Web: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-Provinsi-Raih-Nilai-Terbaik-Uji-Kompetensi-Guru-2015>.
- , S. (2016). *Nilai Syarat Kelulusan Sertifikasi Guru Minimal 80 dalam Pikiran Rakyat*. Diambil pada tanggal 10 Februari 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2016/09/17/nilai-syarat-kelulusan-sertifikasi-guru-minimal-80-380068>.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Widiastuti, Wiwin, S., K., Haris, I, A., & Suharsono, N. (2013). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013. *Jurnal Undiksha*, Vol. 3, No. 1. Diambil pada tanggal 15 Mei 2017 dari situs World Wide Web: <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/1280/1141>