



**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGI, KOMPETENSI
PROFESIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA GURU SMP NEGERI KABUPATEN TEGAL**

TESIS

**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan
memperoleh gelar Magister Pedagogi**

Oleh:
Dewi Pangestuti
7320800094

**PROGRAM STUDI MAGISTER PEDAGOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
TAHUN 2023**

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis Dengan Judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Tegal” karya:

Nama : Dewi Pangestuti

NPM : 7320800094

Program Studi : Magister Pedagogi

telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal pada hari Rabu, tanggal 6 Desember 2023.

Tegal, 6 Desember 2023

Ketua

Dr. Taufiqulloh, M.Hum
NIDN. 0615087802

Sekretaris

Prof. Dr. Sitti Hartinah, DS.,MM
NIDN. 0616096001

Penguji I

Dr. Suriswo, M.Pd
NIDN. 0616036701

Penguji II

Dr. Basukiyatno, M.Pd
NIDN. 0616096001

Penguji III

Dr. Maufur, M.Pd.
NIDK. 8969320021

Mengetahui :



Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Sitti Hartinah, DS.,MM
NIDN. 0017115401

Ketua Program Studi

Dr. Suriswo, M.Pd
NIDN. 0616036701

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Pangestuti
NPM : 7320800094
Jenjang : Magister Pedagogi

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, Bila ternyata dikemudian hari diketahui ada yang tidak sesuai, maka saya siap menanggung akibatnya.

Tegal, 16 November 2023

Yang menyatakan,



Dewi Pangestuti

NPM. 7320800094

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Kesuksesan itu akan menghampiri kita bila disertai dengan doa dan usaha.

(Dewi Pangestuti)

Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua Bapak Salimin Siswodarmodjo dan Ibu Suprapti yang sudah meninggalkan kami
2. Suami tercinta Darmanto yang selalu mendukung
3. Anakku Fajar Al Rosyid, semoga terinspirasi untuk melanjutkan kuliah S2
4. Almamater tercinta Universitas Pancasakti Tegal

ABSTRAK

Dewi Pangestuti, 2023. "Pengaruh Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Tegal". Tesis. Program Studi Magister Pedagogi. Program Pascasarjana. Universitas Pancasaksi Tegal. Pembimbing I Dr. Maufur, M.Pd., pembimbing II Dr. Basukiyatno, M.Pd.

Kata kunci: Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional merupakan kompetensi yang mutlak harus dimiliki guru untuk melaksanakan proses pembelajaran, selain itu guru juga harus memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun dalam kenyataan peneliti mengamati dan menemukan masih terdapat guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal belum menunjukkan peningkatan kinerjanya dengan baik dalam mengelola proses pembelajaran. Hal ini disebabkan masih kurangnya kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional serta motivasi yang rendah yang dimiliki guru tersebut. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogi terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal; 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal.; 4) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Bahasa Inggris yang berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal yang jumlahnya 146 guru. Besarnya sampel menggunakan rumus Yamane. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Analisa data menggunakan program SPSS 26 untuk menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil uji R square menunjukkan dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F diperoleh sebagai berikut : (1) pengaruh kompetensi pedagogi terhadap peningkatan kinerja guru memperoleh hasil thitung sebesar 5,471 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Ha: diterima, (2) pengaruh kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja guru memperoleh hasil thitung sebesar 5,770 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Ha: diterima, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru memperoleh hasil thitung sebesar 6,774 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Ha: diterima, (4) pengaruh kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru memperoleh nilai Fhitung sebesar 20.124 dengan nilai p value (sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah alpha 5% (0,05) maka terdapat pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Guru Bahasa Inggris SMP di Kabupaten Tegal diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerjanya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberi fasilitas, mendidik, membimbing dan melatih peserta didik sehingga tujuan pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa akan tercapai

ABSTRACT

Dewi Pangestuti, 2023. "The Effect of Pedagogical Competence, Professional Competence, and Work Motivation to Teacher Performance Improvement of Tegal regency State Junior High School". Thesis. Master of Pedagogy Study Programme. Postgraduate Programme. Pancasakti Tegal University. Advisor I Dr. Maufur, M.Pd., Advisor II Dr. Basukiyatno, M.Pd

Keyword: Pedagogical Competence, Professional Competence, Work Motivation, Teacher Performance Improvement.

Pedagogical competence and professional competence are competencies that teachers absolutely must have to carry out the learning process, besides teachers must also have high motivation to improve their performance. However, in reality, researcher observed and found that there were still English teachers with Civil Servant Status at State Junior High School who have certified educators in Tegal Regency had not shown a good increasing in their performance in managing the learning process. This is due to the low level of pedagogical and professional competence as well as the low motivation of these teachers. The aim of the research is 1) to determine the effect of pedagogical competence on improving the performance of English teachers with civil servant status at State Middle Schools who are certified educators throughout Tegal Regency; 2) To determine the effect of professional competence on improving the performance of English teachers with the status of State Middle School Civil Servants who are certified educators throughout Tegal Regency; 3) To determine the effect of work motivation on improving the performance of English teachers with the status of State Middle School Civil Servants who are certified educators throughout Tegal Regency; 4) To determine the joint influence of pedagogical competence, professional competence and work motivation on improving the performance of English teachers with civil servant status at State Middle Schools who are certified educators throughout Tegal Regency.

This research uses a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires. The population are English teachers who have Civil Servant Status at State junior High School who have received educational certificates from Tegal Regency are 146 teachers. The sample uses the Yamane formula. The sampling technique uses proportionate random sampling. Data analysis used the SPSS 26 program to test R square and test hypotheses partially and simultaneously with the t test and F test. The results of research using the t test (partial) prove that pedagogical competence, professional competence and work motivation each have a significant effect on improving teacher performance.

The result of R square test and hypothesis testing partially and simultaneously with t-test and f-test obtained as follow : (1) the effect of pedagogical competence to teacher performance obtained results T-count of 5,471 with a significance score $0,000 < 0,05$ Ha: accepted; (2) the effect of professional competence to teacher performance obtained results T-count of 5,770 with a significance score $0,000 < 0,05$ Ha: accepted; (3) the effect of work motivation to teacher performance obtained results T-count of 6,774 with a significance score $0,000 < 0,05$ Ha: accepted; (4) the effect of pedagogical competence, professional competence and work motivation to teacher performance obtained results F-count of 20.124 with P value (sig) of 0,000 which is below alpha 5 % (0,05) so there's effect to teacher performance.

Junior High School English teachers in Tegal Regency are expected to be able to improve their pedagogical competence, professional competence and work motivation so that they can improve their performance in providing facilities, educating, guiding and training students so that the goals of education in educating the nation's life will be achieved

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, laporan penelitian berupa tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini dengan judul Pengaruh Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se- Kabupaten Tegal disusun sebagai syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Pendidikan dalam bidangf Pedagogi di Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Taufiqullah, M.Hum., selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal atas motivasi, arahan dan dukungan moral kepada peneliti selama kuliah dan penyusunan tesis ini sehingga selesai.
2. Prof. Sitti Hartinah, DS, MM., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pascasakti Tegal yang telah mendukung dan memberi motivasi supaya tesis ini selesai.
3. Dr. Suriswo, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Pedagogi atas motivasi, arahan, dan dukungan moral kepada peneliti selama kuliah dan penyusunan tesis ini.
4. Dr. Maufur, M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang membimbing dengan sabar dan teliti dalam penggunaan bahasa yang tepat, meluangkan waktu kapanpun peneliti memohon berdiskusi mengenai isi tesis serta memberi masukan selama penyusunan tesis ini.
5. Dr. Basukiyatno, M.Pd., selaku dosen pembimbing II atas bimbingan, arahan mengenai isi tesis, dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama penyusunan tesis ini.

6. Seluruh dosen program Pascasarjana Magister Pedagogi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Pendidikan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
7. Kepala Sekolah dan Guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal atas segala bantuannya.
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu sehingga tesis ini selesai.

Dengan segala keterbatasan pengalaman, ilmu maupun Pustaka yang ditinjau, tesis ini dimungkinkan masih banyak kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar benar dan bermanfaat. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran tesis ini agar lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, peneliti berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan dunia Pendidikan.

Tegal, 16 November 2023

Dewi Pangestuti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan keaslian	iii
Motto dan Persembahan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	
1. Identifikasi Masalah	10
2. Pembatasan Masalah	12
3. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kompetensi	17
B. Karakteristik Kompetensi	18
C. Kompetensi Pedagogi	20
D. Kompetensi Professional	26
E. Motivasi Kerja	31
1. Pengertian Motivasi Kerja	31
2. Motivasi Berprestasi	35
3. Karakteristik Motivasi Berprestasi	36

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	37
5. Indikator Motivasi Berprestasi	38
F. Kinerja Guru	39
1. Pengertian Kinerja Guru	39
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja guru	41
3. Indikator Kinerja Guru	44
G. Penelitian Terdahulu	48
H. Kerangka Berfikir	56
I. Hipotesa Penelitian	59

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	61
B. Lokasi penelitian	63
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel	64
1. Populasi Penelitian	64
2. Sampel penelitian	64
3. Teknik Pengambilan Sampel	65
D. Teknik pengumpulan Data	68
1. Kuisisioner/Angket	68
2. Dokumentasi	69
3. Wawanmcara	70
E. Jenis dan Sumber Data	70
1. Sumber Data Primer	70
2. Sumber data Sekunder	71
F. Analisa Data	71
1. Variabel Penelitian	71
2. Definisi Operasional Variabel	72
3. Kisi-Kisi Instrumen	80
G. Teknik Analisa Data	86
1. Analisis Deskriptif	86

2. Uji Persyaratan Analisis	87
3. Uji Asumsi Klasik	93
4. Uji Hipotesa	95

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	100
1. Deskripsi Variabel Penelitian	100
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	110
3. Uji Hipotesis	114
B. Pembahasan Hasil Penelitian	125
1. Pengaruh Kompetensi Pedagogi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Bahasa Inggris	125
2. Pengaruh Kompetensi profesional Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Bahasa Inggris	126
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Bahasa Inggris	127
4. Pengaruh Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Bahasa Inggris	129

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	135
B. Implikasi dan Rekomendasi	135
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN-LAMPIRAN	145

DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1. Proporsi Sampel Pada Tiap Sekolah	66
2. Tabel 3.2. Standaed Pemberian Skor Skala Likert	69
3. Tabel 3.3. Operasional Variabel	73
4. Tabel 3.4. Kisi-Kisi Kuisisioner	80
5. Tabel 3.5. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kompetensi Pedagogi	88
6. Tabel 3.6. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kompetensi Profesional ..	89
7. Tabel 3.7. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi Kerja	90
8. Tabel 3.8. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Guru	91
9. Tabel 3.9. Hasil Uji Relibialitas	92
10. Tabel 3.10. Tabel Durbin Watson	95
11. Tabel 4.1. Kategorisasi Azwar	102
12. Tabel 4.2. Interval Jawaban Variabel X1	102
13. Tabel 4.3. Kategorisasi Responden Variabel X1	103
14. Tabel 4.4. Interval Jawaban Variabel X2	104
15. Tabel 4.5. Kategorisasi Responden Variabel X2	105
16. Tabel 4.6. Interval Jawaban Variabel X3	106
17. Tabel 4.7. Kategorisasi Responden Variabel X3.....	107
18. Tabel 4.8 Interval Jawaban Variabel Y	108
19. Tabel 4.9. Kategorisasi Respondel Variabel Y	109
20. Tabel 4.10. Uji Normalitas	110
21. Tabel 4.11. Uji Multikolinieritas.....	111
22. Tabel 4.12. Uji Heteroskedastisitas	112
23. Tabel 4.13. Uji Autokolerasi	113
24. Tabel 4.14. Persamaan Regresi X1 Terhadap Y.....	114
25. Tabel 4.15. Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y.....	115
26. Tabel 4.16. Persamaan Regresi X2 Terhadap Y.....	116
27. Tabel 4.17. Uji Koefisien Determasi X2 Terhadap Y.....	117
28. Tabel 4.18. Persamaan Regresi X3 Terhadap Y	117
29. Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi X3 Terhadap Y.....	119
30. Tabel 4.20. Uji Regresi X1, X2, X3 Terhadap Y	119
31. Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2, X3 Terhadap Y..	122
32. Tabel 4.22. Hasil Variabel Simultan	124

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir	58
2. Gambar 4.1. Diagram Kompetensi Pedagogi Guru Bahasa Inggris SMP Negeri	103
3. Gambar 4.2. Diagram Kompetensi Profesional Guru Bahasa Inggris SMP Negeri	105
4. Gambar 4.3. Diagram Motivasi Kerja Guru Bahasa Inggris SMP	107
5. Gambar 4.4. Diagram Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP	109

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validasi Kompetensi Pedagogi	145
Lampiran 2 Uji Validasi Kompetensi Profesional	146
Lampiran 3 Uji Validasi Motivasi Kerja	147
Lampiran 4 Uji Validasi Peningkatan Kinerja Guru	148
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	149
Lampiran 6 Dokumentasi	150
Lampiran 7 Angket Penelitian	151
Lampiran 8 Berita Acara Ujian Tesis	159
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	160
Lampiran 10 Uji Validitas Variabel dan Tabulasi	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang yang berupa ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi yang menciptakan suatu karya. Kinerja guru menentukan keberhasilan belajar dan peningkatan mutu proses pembelajaran peserta didik. Kinerja guru juga berhubungan dengan efektifitas dalam proses belajar mengajar yang meliputi *input* peserta didik, proses pembelajaran, dan *output* hasil pembelajaran (lulusan). Pembelajaran akan efektif apabila peserta didik mengalami berbagai pengalaman baru dan terdapat perubahan perilaku sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Kinerja guru tidak hanya dibuktikan dengan hasil kerja, tetapi harus dibuktikan dengan perilaku dalam bekerja. Kinerja guru selama proses pembelajaran memegang peranan penting dalam mendukung terwujudnya proses pendidikan yang efektif. Supadi (2019:22) menyatakan "kinerja guru yang baik dapat menghasilkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar serta dapat melatih kedisiplinan peserta didik, satuan pendidikan, dan guru itu sendiri."

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar terkait juga dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran. (Mulyasa, 2017:103). Oleh sebab itu guru harus memiliki kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional agar mampu melaksanakan

tugas pokoknya dan mengembangkan program pembelajaran. guru adalah sebagai perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator serta teladan bagi siswa agar memiliki kesiapan dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan dunia yang semakin ketat dengan negara lain.

Kinerja guru tidak dapat dipisahkan dengan profesionalismenya dalam mengajar. Guru harus menyadari tugas dan fungsinya, memiliki pemahaman yang tinggi serta mengenal dirinya sebagai pribadi yang dipanggil untuk mendedikasikan diri kepada masyarakat di jalur pendidikan dan mendampingi peserta didik belajar. Guru diharuskan untuk terus belajar (*long life education*) dan memahami karakteristik peserta didik dan berupaya mencari tahu bagaimana seharusnya peserta didik belajar sehingga bila terjadi kegagalan dalam pelaksanaan pembelajaran, guru terpanggil untuk mencari penyebabnya dan mencari solusi bersama peserta didik.

Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaannya terhadap kompetensi yang disyaratkan sebagai tenaga profesional yaitu guru wajib memiliki kompetensi yang memadai seperti kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal lulus jenjang sarjana atau Diploma 4, wajib memiliki sertifikat pendidik yang mendapat setelah guru melaksanakan Pendidikan Profesi Guru dan dinyatakan lulus serta mendapat sertifikat pendidik. Selanjutnya, guru harus sehat secara jasmani, dan rohani sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Dan yang terpenting

guru harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Salah satu yang perlu dipertimbangkan bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang meningkat dapat meningkatkan profesional dan mutu guru sehingga keberhasilan pendidikan diharapkan akan tercapai. Peningkatan kinerja guru bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah meningkatkan kompetensi guru dan menekankan peningkatan pada prestasi guru melalui faktor motivasi kerja terutama motivasi berprestasi yang setinggi-tingginya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah penguasaan kompetensi. Mulyasa (2017:43) menyatakan “guru sebagai pendidik adalah seseorang yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas keguruan.” Jika guru tersebut memiliki penguasaan kompetensi yang baik, maka kinerjanya juga baik. Kompetensi guru perlu dikembangkan dan diperbarui secara terus menerus sehingga semakin lama pengalaman mengajar semakin meningkat kompetensi yang dimilikinya. Guru harus melakukan pengembangan profesi agar tidak ketinggalan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang, terutama kemampuan dalam melaksanakan tindakan kelas dan kemahirannya dalam mengoperasikan teknologi informatika. Dalam melaksanakan tugasnya, guru juga harus memperhatikan komunikasi dengan stakeholder yang ada di sekolah, terutama pada peserta didik serta menjalin komunikasi dengan orang tua dan

masyarakat. Faktor yang tak kalah penting mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja, guru harus melaksanakan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing peserta didik.

Dalam penelitian ini akan mengkaji kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional. Dua kompetensi tersebut adalah empat kompetensi yang mutlak harus dimiliki oleh guru. Kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional yang mencakup merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian melalui penilaian pengukuran penguasaan kompetensi yang diwujudkan dalam unjuk kerjanya. Selain kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional, penelitian ini juga akan mengkaji motivasi kerja guru.

Kompetensi pedagogi adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar serta pengembangan peserta didik (Mulyasa, 2017:42). Kompetensi pedagogi yang harus dikuasai oleh guru bahasa Inggris adalah menguasai karakteristik peserta didik dari aspek jasmani, moral, spiritual, sosial, budaya, emosional, dan intelektual, menguasai teori pembelajaran dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diampu, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan peserta didik, melakukan penilaian dan evaluasi terhadap proses

dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi hasil untuk kepentingan pembelajaran, dan melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan (Mulyasa, 2017:42). Kompetensi profesional yang harus dikuasai oleh guru Bahasa Inggris adalah menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Dari uraian mengenai kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional di atas, peneliti memahami guru harus meningkatkan profesionalismenya. Dalam meningkatkan profesionalismenya, guru memiliki tugas dan fungsi dalam pendidikan di sekolah. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan melatih. Sebagai pendidik seorang guru mempunyai tugas mengembangkan potensi dasar peserta didik, mengembangkan kepribadian peserta didik, memberi keteladanan dan menciptakan suasana pendidikan yang kondusif. Sebagai seorang pengajar, guru mempunyai tugas menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan pembelajaran yang mendidik dan melaksanakan penilaian proses dan hasil pembelajaran. Sebagai seorang

pembimbing, guru memiliki tugas memberi motivasi peserta didik untuk mengembangkan perilaku positif dalam pembelajaran. Sedangkan sebagai seorang pelatih, guru mempunyai tugas melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran dan melakukan pembiasaan peserta didik untuk berperilaku positif dalam proses pembelajaran.

Guru memiliki fungsi sebagai pengembang program yang mempunyai tugas membantu mengembangkan program pendidikan dan hubungan kerja sama antar sekolah dan masyarakat. Untuk itu, guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat, memiliki kemampuan untuk bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, memiliki kemampuan menjaga emosi dan perilaku yang kurang baik.

Selanjutnya guru juga memiliki fungsi sebagai tenaga profesional yang mempunyai tugas melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya yaitu dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, aktif mengikuti kegiatan MGMP dan komunitas guru, mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran, banyak membaca yang menunjang proses pembelajarannya, melakukan penelitian tindakan kelas, membuat karya tulis serta meningkatkan kemampuannya dalam teknologi informatika.

Motivasi kerja menurut Suwanto (2020:161) adalah “seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mendorong orang untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.” Motivasi kerja merupakan situasi yang menuntut guru memiliki kemauan atau tekad, dorongan untuk mencapai tujuan

pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru yang kurang memiliki motivasi melaksanakan tugas pembelajaran akan mengalami kegagalan dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja guru perlu ditingkatkan secara menyeluruh dalam menyiapkan rancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menyusun dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Motivasi kerja guru yang rendah pada sebagian guru menyebabkan penurunan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi rendah adalah guru yang kurang memiliki inisiatif, inovatif dan kreatif dalam menyusun bahan ajar, menyajikan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja di atas terdapat beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh seorang guru. Idealnya, guru setidaknya menguasai dua kompetensi tersebut dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat banyak guru yang belum memenuhi kriteria yang ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil temuan Tim Penilai Kinerja Guru (PKG) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal diketahui masih terdapat guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dan penilaian pendidikan dengan baik. Selanjutnya Tim Penilai Kinerja Guru (PKG) juga menemukan guru yang belum melakukan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Terdapat guru yang menguasai kompetensi tetapi mereka enggan melakukan

inovasi, kreasi dalam pembelajaran sehingga tidak menghasilkan kinerja yang baik. Jika faktor kompetensi dan motivasi kerja guru sudah memenuhi kriteria baik, dan mereka selalu melakukan inovasi dalam pembelajaran maka dapat diyakini bahwa kinerja dari guru bisa dikatakan baik pula.

Kondisi nyata yang dimuat Jawa Pos.com (Sabtu, 7 Mei 2022), skor atau nilai kompetensi guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan. Skor kompetensi guru berada di angka 50,64 poin. Ironisnya skor kompetensi guru PNS di bawah guru tetap yayasan yang mengajar di sekolah swasta. Kemendikbudristek membagi pengukuran kompetensi guru itu dalam dua kelompok, yaitu kelompok guru yang sudah sarjana (S1) dan kelompok guru yang belum sarjana. Skor kompetensi guru PNS yang sudah sarjana adalah 51,43 poin. Kemudian guru tetap yayasan mendapatkan skor 52,82 poin, guru honorer daerah (honda) skornya 48,21 poin, dan guru tidak tetap (GTT) memiliki skor 49,19 poin.

Empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang serius sehingga dapat diimplementasikan secara optimal, dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Dengan banyaknya pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di tingkat kabupaten, tingkat provinsi dan tingkat nasional, serta penyelenggara pelatihan oleh Kemendikbudristek maupun pihak organisasi penggerak seharusnya dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja guru.

Namun dalam kenyataan, berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada saat pelaksanaan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

(MGMP) diperoleh fakta bahwa sebagian guru belum menunjukkan motivasi yang tinggi, motivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan kualifikasinya masih rendah. Kondisi ini bertolak belakang dengan keadaan guru SMP Negeri yang 90% lebih telah memperoleh tunjangan profesi guru. Sebagian guru juga belum termotivasi untuk menunjukkan kompetensi pedagoginya dalam merencanakan pembelajaran, menyajikan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi serta membimbing peserta didik. Sebagian guru hanya mencopi saja dalam membuat perangkat pembelajaran tanpa melakukan inovasi, kemudian saat mereka melaksanakan pembelajaran juga masih *teacher's centre*. Sebagian guru juga belum menunjukkan kompetensi profesionalnya, mereka senang berada dalam posisi zona nyaman, belum banyak dari guru berkeinginan melaksanakan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif dan inovatif. sebagian guru juga belum mengembangkan profesionalitasnya secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif, dan enggan untuk mengembangkan kemampuannya dalam penggunaan teknologi informatika untuk menunjang pembelajarannya. Faktor lingkungan tempat mereka bekerja juga turut menyumbang dalam melakukan perubahan dalam pembelajaran. Faktor budaya sekolah juga ikut andil dalam peningkatan kinerja guru. Faktor lain yang membuat guru belum menunjukkan kinerja yang optimal adalah kurangnya tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran.

Guru sebagai tenaga profesional diharapkan mampu menciptakan suasana proses pembelajaran yang kondusif, aktif, kreatif, inovatif dan

menyenangkan sehingga proses pembelajaran dapat dicapai secara optimal. Kondisi ideal pendidikan yang bermutu, hingga saat ini belum dapat terwujud dengan baik, hal ini tidak terlepas dari kondisi sumber daya manusia terutama guru Pegawai Negeri Sipil yang masih relatif rendah. Kinerja sebagian guru Pegawai Negeri Sipil yang sudah bersertifikat pendidik yang mengajar di SMP Negeri se- Kabupaten Tegal masih belum optimal dalam membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif dan melakukan evaluasi pembelajaran serta membimbing peserta didik.

Berdasarkan *research gap* yang diuraikan di atas, peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri Se-Kabupaten Tegal “.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, terdapat banyak persoalan yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, seperti:

- a. Terdapat 18.7 % guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik masih kurang memiliki motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Terdapat 19,6% guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik masih kurang memiliki kompetensi pedagogi

- dalam menjalankan tugas pokok profesinya dalam merencanakan pembelajaran, menyajikan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- c. Terdapat 18,7% guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik masih kurang memiliki kompetensi profesional seperti tidak melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif dan inovatif, melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif.
 - d. Terdapat 16,7% guru Pegawai Negeri Sipil yang sudah bersertifikat pendidik enggan melakukan pengembangan diri dalam penggunaan teknologi informatika.
 - e. Terdapat 8,9% lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk meningkatkan kinerja guru, seperti lingkungan tidak serasi dan harmonis antar guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru dan guru dengan staf tata usaha.
 - f. Terdapat 8,4% budaya sekolah yang kurang mendukung peningkatan kinerja guru yang cenderung takut memberikan feedback atau umpan balik yang jujur kepada kinerja sekolah.
 - g. Terdapat 5,4% kurang tersedianya sarana prasarana yang menunjang proses pembelajaran membuat guru itu enggan melakukan inovasi dalam pembelajaran. Seperti tidak tersedia sarana LCD yang menunjang proses pembelajaran di kelas.

- h. Terdapat 3,6% kurang ditegakkan kedisiplinan di sekolah. Kedisiplinan sangat perlu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, pembimbing dan pelatih peserta didik.

2. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi permasalahan yang disebutkan di atas, tidak semua permasalahan dapat dibahas oleh peneliti. Batasan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebagai Pegawai Negeri Sipil bersertifikat pendidik mengajar di SMP Negeri se-Kabupaten Tegal khususnya guru Bahasa Inggris. Peneliti membatasi kajian pada variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja.

Kompetensi pedagogi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan mengenali karakteristik siswa, kemampuan menguasai teori pembelajaran dan prinsip pedagogi, kemampuan membangun program, kemampuan mencapai tujuan pembelajaran, kemampuan siswa mengembangkan potensinya, kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan penguasaan teknik penilaian. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa seorang guru harus mempunyai kemampuan menguasai materi pelajaran yang diampu, kemampuan menguasai Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Capaian Pembelajaran dan tujuan pembelajaran dari pelajaran yang diampu, kemampuan mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif,

dan.kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran serta pengembangan diri. Sedangkan motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya.

3. **Perumusan Masalah**

Sebagai guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik di Kabupaten Tegal seharusnya mampu menguasai kompetensi pedagogi, dan kompetensi profesional serta memiliki motivasi yang tinggi dalam mengelola pembelajaran, namun kenyataannya peneliti mengamati dan menemukan masih terdapat beberapa guru Bahasa Inggris belum menunjukkan kinerjanya dengan baik. Berdasarkan pernyataan tersebut maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogi terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri

- Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka tujuan yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogi terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dan simultan kompetensi

pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi berbagai pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa magister pedagogi pengaruh kompetensi pedagogi, kompetensi professional, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang profesional.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Manfaat praktis bagi sekolah adalah sebagai acuan bagi guru Bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi pedagogi, profesional, motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik.

b. Bagi Peserta Didik

Manfaat bagi peserta didik agar dijadikan feedback (umpan balik) bagi guru Bahasa Inggris untuk menguasai dan mengembangkan kompetensi dan motivasinya untuk meningkatkan kualitas

pembelajaran yang ada di sekolah sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berdasarkan pengertian secara etimologi mempunyai makna “keahlian atau kemampuan.” Sedangkan secara terminologi mempunyai arti pengetahuan dasar, keterampilan, dan nilai-nilai yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan tersebut dipraktikkan secara terus menerus oleh seseorang hingga menjadi mahir dalam bidangnya sehingga orang tersebut memiliki dasar pengetahuan, keterampilan dan nilai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 14 Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diperoleh, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan kewajiban keprofesiannya.”

McAchsas dan Mulyasa (2017:25) menyatakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang telah menjadi bagian integral dari dirinya sehingga ia dapat melakukan tindakan yang dirasakan dengan sebaik-baiknya secara sadar, emosional dan psikologis”.

Emron, Yohny, Imas (2017:140) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk bekerja dengan baik dan menerima manfaat berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap”.

Kompetensi menurut *International Federation of Accountants* (2014:11) dalam IAESB: *Handbook of International Education Pronouncements* menyatakan bahwa:

“Competence is defined as the ability to perform a work role to a defined standard with reference to working environments. To demonstrate competence in a role, a professional accountant must possess the necessary professional knowledge, (b) professional skills, and (c) professional values, ethics, and attitudes”.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang harus memiliki (a) pengetahuan profesional yang diperlukan, (b) keterampilan profesional, dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi di atas, peneliti memahami bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja, baik itu pengetahuan, sikap, keterampilan yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi seseorang pada dasarnya merupakan gabungan dari berbagai faktor yang berinteraksi yang membentuk suatu kinerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan hal yang amat penting karena akan menentukan kinerja seseorang.

B. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik individu menyatu dalam kompetensi terlihat ketika seseorang bertingkah laku di tempat kerja. Kompetensi mempunyai ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang memiliki

kinerja baik dengan seseorang yang memiliki kinerja rata-rata atau seseorang yang memiliki perilaku efektif dan yang tidak efektif. Karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses penerimaan hasil seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Rahayuningsih dalam Pianda (2018:49) menyatakan “terdapat lima karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut: (1) Motif (*motive*); (2) Sifat (*traits*); (3) Konsep diri (*self-concept*); (4) Pengetahuan (*knowledge*); (5) Keterampilan (*skill*).” Selanjutnya Rahayuningsih memberikan penjelasan mengenai karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi adalah hal-hal yang terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang yang mengarah pada tindakan.
- b. Sifat merupakan ciri fisik dan tanggapan yang koheren mengenai situasi atau informasi.
- c. Konsep diri merupakan perilaku dan nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang mengenai suatu bidang tertentu.
- e. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Dari penjelasan tentang karakteristik kompetensi di atas, peneliti mengartikan bahwa kompetensi itu memiliki karakteristik motif yang akan mendorong seseorang untuk berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi memiliki karakteristik fisik untuk merespon informasi. Kompetensi memiliki karakteristik nilai yang menjunjung tinggi suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal yang dicita-citakan terimplementasi dalam pekerjaan. Kompetensi juga memiliki sumber-sumber pengetahuan yang didapatkan dari hasil belajar, pengalaman, serta perkiraan-perkiraan. Pengetahuan tersebut digunakan untuk menyelesaikan tugas. Dan yang terakhir

kompetensi mempunyai karakteristik keterampilan yang berguna untuk memproses pengetahuan, menentukan penyebab dan pengaruh dari mengelola data atau pengetahuan.

Wibowo (2010:328) mengatakan terdapat beberapa karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut: “1) *Planning competency*; 2) *Influence competency*; 3) *Communication competency*; 4) *Interpersonal competency*; 5) *Thinking competency*; 6) *Organizational competency*; 7) *Human resource management competency*.”

Karakteristik kompetensi yang dijelaskan di atas menunjukkan gambaran jenis ranah kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh guru atau pendidik dan ditingkatkan secara berkelanjutan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik di sekolah. Kenyataan dilapangan, peneliti menemukan masih ada guru yang belum memiliki ketujuh jenis kompetensi tersebut, yang berakibat timbul persoalan-persoalan proses pembelajaran yang tidak kunjung terpecahkan.

C. Kompetensi Pedagogi

Istilah pedagogi berasal dari dua kata dalam bahasa Yunani kuno, yaitu *paedos* yang berarti anak dan *agogos* yang berarti mengantar, membimbing atau memimpin. Dari kata *paedos* dan *agogos* terbentuk istilah *paedagogos* yang berarti seorang pelayan atau pembantu pada zaman Yunani kuno yang tugasnya mengantar dan menjemput anak majikannya ke sekolah, selain juga bertugas untuk selalu membimbing atau memimpin anak-anak majikannya.

Selanjutnya terjadi perubahan istilah, yang dulunya sebagai pelayanan atau pembantu menjadi *pedagog* yang memiliki arti sebagai ahli didik atau pendidik. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pedagogi mempunyai pengertian ilmu Pendidikan atau ilmu pengajaran.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 menyatakan bahwa “pedagogi merupakan sebuah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Proses pembelajaran ini tak hanya sebuah formalitas di dalam kelas saja, namun pengajar juga melakukan pendalaman karakter sebagai pengajar yang profesional.”

Purwanto (2020:618) mendefinisikan kata pedagogi sebagai berikut:

“pedagogy is the science of education, which focuses more on thinking, reflecting on education or a thought on how to guide children, and educating children, while the term pedagogy means education, which puts more emphasis on practice, concerning educational activities, activities to guide children.”

Pedagogi adalah ilmu mendidik yang lebih menitikberatkan pada pemikiran, refleksi dalam mendidik atau suatu pemikiran tentang cara membimbing anak, dan mendidik siswa, sedangkan istilah pedagogi berarti pendidikan yang lebih menekankan pada praktek tentang kegiatan mendidik, kegiatan membimbing siswa.

Sadulloh (2018:2) mengatakan pengertian tentang pedagogi sebagai berikut:

“Pedagogi merupakan disiplin ilmu yang berkecimpung dalam masalah pembimbingan anak menuju tujuan tertentu agar mampu mandiri untuk menyelesaikan masalah dalam hidupnya atau dalam kata lain mengembangkan kepribadiannya sebagai salah satu tugas besar guru selain menyampaikan dan mentransformasikan pengetahuan dalam pembelajaran.”

Hamdani (2017:44) menjelaskan “guru yang bertanggung jawab bukanlah semata yang menguasai materi pelajaran saja, tetapi juga mampu mengelola pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa dan materi pelajaran yang kemudian disebut dengan kompetensi pedagogi.”

Berdasarkan pengertian pedagogi di atas maka peneliti memahami bahwa pedagogi adalah ilmu tentang mendidik atau lebih menekankan pada segala macam usaha yang dilakukan oleh guru untuk mendidik dan membimbing peserta didik untuk memaksimalkan kemampuan yang ada pada diri mereka baik pengetahuan atau kemampuan nalar dan ilmu pengetahuan, sikap agar menjadi pribadi yang lebih baik dan keterampilan yang harus dikuasai, termasuk kemampuan pengelolaan proses belajar mengajar, bahasa atau cara menyampaikan materi pelajaran agar mudah dipahami dan diserap oleh peserta didik, penguasaan kelas dan lain sebagainya.

Kompetensi pedagogi merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran bagi siswanya. Kompetensi pedagogi merupakan kompetensi khusus yang membedakannya dengan profesi lain dan menentukan keberhasilan proses dan hasil belajar mengajar peserta didik.

Sutia dalam Purwanto (2020:618) menyatakan bahwa “*teacher assessment performance in schools requires pedagogic competence so that what is done, implemented and produced by teachers in schools can be accounted for for its truth and objectivity.*” Penilaian kinerja guru di sekolah

memerlukan kompetensi pedagogik agar apa yang dilakukan, dilaksanakan dan dihasilkan oleh guru di sekolah dapat dipertanggungjawabkan kebenaran dan objektivitasnya. Dari pendapat tersebut cukup jelas bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh langsung dalam kemampuan guru dalam meningkatkan kinerjanya mengelola pembelajaran di depan kelas.

Asrul, A (2019:36) menyatakan: “Kualifikasi pedagogik adalah keterampilan yang harus dimiliki seorang guru ketika melakukan kegiatan belajar mengajar. Keterampilan tersebut meliputi, namun tidak terbatas pada, kemampuan merancang program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran.

Asari, S., Fauziyah, N., & Uchtiawati, S. (2018:53) memberikan pengertian tentang kompetensi pedagogi adalah sebagai berikut:

“Pedagogical competence is the ability of teachers to control or understand the characteristics of students, to apply learning theory and pedagogical principles of learning, to design curriculum for the subject, to organize learning, pedagogy, developing students' potential to realize their various goals. potential, communicate effectively, empathize and politely with students, and conduct assessments to assess learning progress and outcomes.”

Kompetensi pedagogi merupakan keahlian pendidik untuk memahami karakteristik siswa, mengaplikasikan teori belajar dan prinsip belajar, merancang kurikulum mata pelajaran, mengatur pembelajaran, mengembangkan kemampuan potensi siswa untuk mewujudkan potensi diri yang beragam, berkomunikasi secara efektif, berempati dan santun. dengan siswa untuk berkomentar, mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.

Paramata, Y., Hulukati, E., & Kandowangko, N. Y. (2018:118)

memberikan pengertian tentang kompetensi pedagogi sebagai berikut:

“Pedagogical competence refers to a set of skills of a teacher in teaching; it is aimed at accomplishing the learning goal and help the student understand a lesson easily. The skill comprises eight points, i.e. (1) asking questions, (2) reinforcement, (3) implementing variation, (4) explaining, (5) opening and closing a lesson, (6) guiding small group discussion, (7) class management, and (8) teaching small group and individual.”

Kompetensi pedagogi mengacu pada seperangkat keterampilan seorang guru dalam mengajar; itu bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran dan membantu siswa memahami pelajaran dengan mudah. Keterampilan tersebut terdiri dari delapan poin, yaitu (1) mengajukan pertanyaan, (2) penguatan, (3) menerapkan variasi, (4) menjelaskan, (5) membuka dan menutup pelajaran, (6) membimbing diskusi kelompok kecil, (7) kelas. manajemen, dan (8) mengajar kelompok kecil dan individu.”

Irwantoro dan Suryana (2016:3) menjelaskan “Kompetensi pedagogi merupakan kompetensi inti dalam mengajar dan mendidik (*teaching and educating*) yang mendasar dan bersifat pokok untuk . guru dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi dan menilai kemampuan peserta didik.”

Selanjutnya Irwantoro dan Suryana (2016:4) menuliskan bahwa kompetensi pedagogi terdiri dari tujuh sub-kompetensi yaitu

“(1) kemampuan dalam memahami karakteristik siswa; (2) kemampuan dalam menguasai teori belajar dan prinsip belajar pedagogi; (3) pengembangan kurikulum; (4) melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik; (5) memahami dan mengembangkan kemampuan potensi peserta didik; (6) kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik; (7) penilaian dan evaluasi ”

Rahman, Getteng (2015:32) mengatakan pengertian kompetensi

pedagogi sebagai berikut:

“Kompetensi pedagogi merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:“(1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman tentang peserta didik; (3) pengembangan kurikulum/silabus; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) penilaian pembelajaran; (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.”

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tentang kompetensi pedagogi, meliputi; “(a) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (f) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Kompetensi pedagogi merupakan kemampuan guru dalam mendalami dan menguasai karakteristik peserta didik dan pengelolaan pembelajaran mulai dari merencanakan, melaksanakan sampai dengan mengevaluasi.”

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi pedagogi di atas, peneliti

memahami bahwa kompetensi pedagogi adalah kemampuan atau keterampilan seorang guru atau pendidik untuk melaksanakan suatu proses pembelajaran atau menyelenggarakan pembelajaran peserta didik. Kemampuan memahami peserta didik meliputi: (1) memahami karakteristik peserta didik; (2) menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) pengembangan kurikulum; (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik; (5) memahami dan mengembangkan potensi peserta didik; (6) berkomunikasi dengan peserta didik; (7) penilaian dan evaluasi.

D. Kompetensi Profesional

Guru atau tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pendidikan di sekolah, sehingga ingin meningkatkan mutu pendidikan berarti juga meningkatkan mutu guru. Peningkatan kualitas guru tidak hanya tentang kesejahteraan mereka, tetapi juga tentang profesionalisme mereka. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) mengatur bahwa “Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, menginstruksikan, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sejak usia dini pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai tenaga profesional harus menguasai kompetensi keguruan dengan baik. Kompetensi keguruan itu terlihat pada keahliannya menerapkan beberapa konsep, aturan kerja sebagai guru, mampu memperagakan sejumlah

strategi, pendekatan, metode, model pembelajaran, media konvensional maupun digital yang menarik, inovatif dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Istilah profesional atau Bahasa Inggrisnya *professional* berasal dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia kata profesional ini sangat bersangkutan dengan dengan profesi yang membutuhkan keahlian khusus untuk melaksanakannya.

Kompetensi profesional yang dikuasai guru menggambarkan kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kemampuan untuk menunjukkan ciri profesionalisme guru. Tidak semua keterampilan yang dimiliki seseorang menunjukkan bahwa ia seorang profesional karena keterampilan profesional tidak hanya menceritakan apa dan bagaimana melakukan suatu pekerjaan tetapi juga penguasaan rasionalitas dapat menjawab mengapa itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu.

Kompetensi profesional meliputi kemampuan atau keahlian dalam bidang studinya, khususnya penguasaan materi pendidikan yang diberikan melalui metode, model atau pendekatan pembelajaran, rasa tanggung jawab terhadap fungsi dan rasa solidaritas dengan rekan pengajar lainnya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada Pasal 20 ayat 2, guru harus menguasai kompetensi profesional. “Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk mengutamakan pengetahuan profesional di atas pengetahuan akademik yang lebih luas dan mendalam, membantu membimbing peserta didik menuju

standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Bangsa”. Kompetensi profesional guru meliputi tugas guru dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, yang meliputi penguasaan pedagogi, pengetahuan, metode ilmiah, dan lain-lain. diungkapkan dalam kegiatan lingkungan pendidikan.

Hartanti, A.S., & Yuniarsih, T. (2018:21) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “kompetensi profesional guru meliputi kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga dapat mewujudkan guru yang profesional”. Kompetensi profesional guru meliputi pengetahuan atau keahlian khusus dalam bidang studinya, yaitu penguasaan isi pengajaran serta metode pengajaran, rasa tanggung jawab terhadap tugas, rumah dan kekompakan sesama rekan pengajar.

Paramata, Y., Hulukati, E., & Kandowangko, N. Y. (2018:119) memberi simpulan tentang pengertian kompetensi professional sebagai berikut:

“Professional competence refers to the ability to master the knowledge comprehensively. This is constituted in the National Education Standard with the indicators, i.e. (1) mastery on material, structure, concept, and perspective of discipline or subject of the teacher, (2) mastering standard and basic competence of taught subject, (3) creatively developing the subject taught, (4) sustaining professional development for reflection, (5) utilizing information and technology to communicate and to enhance self-development program”.

Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai pengetahuan secara komprehensif. Hal ini tercermin dalam standar nasional pendidikan dengan indikator yaitu (1) penguasaan materi, struktur, konsep dan perspektif disiplin atau mata pelajaran yang diajarkan, (2) penguasaan keterampilan dasar dan standar mata pelajaran yang diajarkan, (3) topik pengembangan kreatif.

pelajaran yang diajarkan, (4) mempertahankan pengembangan profesional untuk berefleksi, (5) menggunakan informasi dan teknologi untuk berkomunikasi dan meningkatkan program pengembangan pribadi.

Rusdiana dan Yeti (2015:92-93) menjelaskan kompetensi profesional yaitu kompetensi yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, sehingga guru harus mampu menyampaikan isi pelajaran.

Erviana dkk (2013:4) menjelaskan pengertian kompetensi profesional sebagai berikut:

“Kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik untuk mencakup penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam untuk memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam perolehan keterampilan yang telah ditetapkan, penguasaan dan menghargai lembaga pendidikan dan gagasan serta menguasai proses pendidikan.”

Selanjutnya . (2013:15) menyatakan pendapatnya tentang kompetensi professional sebagai berikut:

“Kompetensi profesional adalah kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi akademik dalam bidang kajian yang luas dan mendalam, termasuk penguasaan muatan keilmuan yang melingkupi materi kurikulum, serta melengkapi keilmuan sebagai seorang guru.”

Peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi mutlak yang harus dimiliki guru atau pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pengelolaan pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien. Pengertian ini bersumber dari perbedaan definisi kompetensi profesional yang dikemukakan di atas. Kemampuan ini diterjemahkan menjadi kemampuan untuk: 1) menguasai pokok bahasan, struktur, konsep, dan pemikiran ilmiah; 2) menguasai standar

kompetensi khusus mata pelajaran, kompetensi dasar khusus mata pelajaran dan tujuan pembelajaran dari mata pelajaran yang diampu; 3) mampu mengembangkan materi secara kreatif yang dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas dan mendalam kepada siswa; 4) mampu bertindak bijaksana untuk lebih mengembangkan profesionalisme; dan 5) mampu mengajar dengan cara yang melibatkan siswa.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan dan Kompetensi Guru mencantumkan ciri-ciri kompetensi profesional masing-masing. Semua materi, struktur, konsep, dan pemikiran ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan harus dikuasai untuk mencapai penguasaan keterampilan profesional pertama. Kemampuan seperti;" (1) Memahami materi, struktur, konsep, dan pemikiran ilmiah yang mendasari setiap mata pelajaran, (2) Memahami sifat setiap mata pelajaran, dan (3) Mendemonstrasikan manfaat dari setiap mata pelajaran adalah indikator kunci, angka menunjukkan penguasaan keterampilan itu."

Menguasai keterampilan dasar dan kerangka keterampilan dari mata pelajaran yang diajarkan merupakan keterampilan profesional yang kedua. Kemampuan seperti "(1) Memahami standar keterampilan mata pelajaran yang diajarkan, (2) Memahami keterampilan dasar mata pelajaran yang diajarkan, dan (3) Memahami tujuan pembelajaran yang diajarkan merupakan indikator keberhasilan menguasai keterampilan tersebut."

Konstruksi kreatif bahan pembelajaran adalah keterampilan profesional ketiga yang harus dikuasai. Kemampuan seperti; "(1) Memilih bahan ajar yang

sesuai dengan tingkat perkembangan siswa; dan (2) penanganan materi yang diajarkan secara kreatif sesuai tingkat perkembangan siswa merupakan indikator penguasaan keterampilan ini.“

Pengembangan profesionalisme berkelanjutan melalui tindakan reflektif berarti menguasai keterampilan profesional yang keempat. Kemampuan tersebut” (1) Terus menerus merefleksikan kinerja diri sendiri, (2) Menggunakan hasil reflektif untuk meningkatkan profesionalisme, (3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan profesionalisme dan (4) Mengikuti berita dan belajar dari berbagai sumber merupakan indikator penguasaan keterampilan ini. “.

Keterampilan profesional kelima, “menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri”, merupakan keterampilan yang harus dikuasai. Statistik kemahiran untuk keterampilan ini meliputi: (1) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi. (2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan pribadi. “

E. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *motivus* atau *motum* yang artinya menggerakkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah “dorongan yang timbul dalam diri seseorang, disadari atau tidak disadari, untuk melakukan suatu perbuatan untuk tujuan tertentu”. Dalam Kamus

Besar Bahasa Indonesia motivasi juga berarti “usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan yang diinginkan atau puas dengan perbuatan seseorang.”

Motivasi kerja menurut McClelland diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161) adalah “seperangkat kekuatan baik internal maupun eksternal pada seseorang yang mendorong orang untuk terlibat dalam perilaku kerja dalam bentuk, arah, intensitas dan durasi tertentu.

Hafidzi dkk. (2019:52) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian suatu perangsang yang membangkitkan semangat dalam bekerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Zein dan Hadija (2018:201) menyimpulkan dalam buku hariannya bahwa “motivasi adalah yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja baik secara internal maupun eksternal untuk melakukan tugas yang konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan”.

Sandi, V., & Maufur, M. (2017:69) menyatakan pengertian motivasi kerja sebagai berikut:

“Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau dalam hal ini karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang maksimal serta sesuai dengan keinginan perusahaan.”

Sudarmayanti (2017:154) menjelaskan pengertian motivasi sebagai berikut:

“Motivasi adalah motivasi yang memotivasi orang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak terutama positif atau negatif secara internal dan eksternal, motivasi kerja adalah yang memunculkan semangat .”

Mangkunegara (2017:93) menyatakan motivasi kerja mempunyai arti sebagai berikut:

“Motivasi adalah kebutuhan insentif untuk karyawan yang harus dipenuhi agar karyawan dapat melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan bekerja. sedangkan motivasi adalah keadaan yang memotivasi karyawan untuk bisa mencapai tujuan motivasinya .”

Sedangkan B.Uno (2016:3) menjelaskan bahwa “motivasi yang berasal dari kata motif dapat dipahami sebagai daya yang terkandung dalam diri individu yang menyebabkan dia berbuat atau berbuat”. Selanjutnya menurut B. Uno (2016:71) mengatakan bahwa:“Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja seseorang tergantung pada intensitas motivasi tersebut.”

Malayu (2015:23) menyatakan konsep “motivasi adalah bertanya pada diri sendiri bagaimana mendorong semangat bawahan untuk bekerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan”. Pendapat lain tentang konsep mesin menurut Rivai (2015:607) “adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya.”

Rita Hayati, dkk (2020:104) dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa “motivasi adalah keseluruhan proses dorongan atau rangsangan

sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapainya.”

Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja oleh para ahli, peneliti memahami bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. . Sedangkan motivasi kerja guru adalah kondisi, keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.

Motivasi kerja seseorang tentu saja berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada orang yang bekerja dengan penuh semangat bukan hanya ingin menjadi guru biasa tapi ingin menjadi guru zaman menurut ilmunya, itu wajar. Motivasi kerja sering berfluktuasi naik turun. Kegembiraan di tempat kerja tidak selalu mencapai puncaknya. Terkadang seseorang merasa kurang semangat dalam bekerja karena bosan atau mungkin karena sedang menghadapi sesuatu.

Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melakukan aktivitas kerja sehingga guru mengetahui adanya keterkaitan tujuan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran organisasi sekolah akan tercapai apabila semua unsur organisasi termasuk guru termotivasi secara optimal. Motivasi kerja sangat diperlukan bagi guru yang ingin maju dibidangnya, berkembang menjadi guru yang profesional, tanpa motivasi kerja tidak mungkin

tercapai kinerja profesional yang tinggi. Untuk menjadi seorang guru profesional, Perlu memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang kuat, maka guru tersebut akan terpacu dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program yang diterapkan di sekolah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Motivasi berprestasi

Susanto (2018: 35) menyatakan bahwa “motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan.” Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dari dalam diri untuk melakukan kegiatan dalam mengusahakan atau memperoleh hasil maksimal berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki seseorang.

Sedangkan Mangkunegara (2017:103) menyatakan bahwa “motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.”

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi berprestasi, peneliti memahami bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi yang mempunyai tujuan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan atau menampilkan kemampuan yang tinggi dari seseorang untuk mendapatkan nilai dan hasil yang maksimal dan mempunyai nilai terpuji.

3. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Menurut Mangkunegara (2017:103) terdapat enam karakteristik yang menunjukkan seseorang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya:

- a. mempunyai tanggung jawab personal yang tinggi,
- b. berani menanggung resiko,
- c. mengambil keputusan yang moderat,
- d. mempunyai rencana kerja dan berjuang untuk mencapai tujuan,
- e. menggunakan umpan balik untuk diambil manfaat yang konkrit dalam kegiatan yang dikerjakan, dan
- f. mendapatkan kesempatan untuk menjalankan rencana yang telah diprogramkan.

Susanto (2018:35) enam karakteristik motivasi berprestasi sebagai berikut:

- a. mempunyai tanggung jawab pribadi
- b. menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar unggulan
- c. berusaha bekerja kreatif, yakni gigih dan giat mencari cara kreatif untuk menyelesaikan tugas
- d. berusaha mencapai cita-cita
- e. mengadakan antisipasi agar tidak terjadi kegagalan
- f. melakukan kegiatan sebaik-baiknya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti memahami bahwa yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, mengambil keputusan yang moderat mengerjakan tugas sebaik-baiknya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Berdasarkan teori motivasi berprestasi David McClelland yang disadur Mangkunegara (2017:97) terdapat tiga faktor yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu: “(1) *Need for Achievement*; (2) *Need for Affiliation*; (3) *Need for Power*.”

Susanto (2018:38-41) faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi salah satunya adalah adanya *self efficacy* (penilaian terhadap keyakinan kemampuan diri sendiri). Efikasi diri tersebut didapatkan dari:

- a. pengalaman kinerja atau pengalaman berdasarkan peranan.
- b. pengalaman yang dialami individu dalam mengobservasi orang lain.
- c. persuasi Bahasa
- d. keadaan perasaan / psikologis yang menjadi dasar penilaian kekuatan / disfungsi.

Faktor motivasi berprestasi di atas didapatkan dari :

- a. berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh siswa
- b. seberapa besar usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan
- c. tingkat kegigihan dan ketahanan dalam mengerjakan tugas yang sulit
- d. kekuatan bertahan dalam menghadapi kemungkinan kegagalan

Selanjutnya Purwanto (2014:220) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Efikasi diri, yaitu menunjuk pada keyakinan individu atas kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas yang dihadapi; 2) Nilai tugas, nilai tugas secara operasional dapat dilihat dalam: *attachment value*, *intrinsic motivation*, dan *utility value atau extrinsic value*; 3) Orientasi tujuan, orientasi tujuan ini berhubungan dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai individu dalam suatu tugas.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi di atas, peneliti memahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada individu yaitu efikasi diri, nilai

tugas, dan orientasi tugas.

5. Indikator Motivasi Berprestasi

Mangkunegara (2017:111) mengemukakan indikator motivasi berprestasi meliputi:

- a. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- d. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- e. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- f. Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan- pekerjaan serta tanggungjawab.
- g. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- h. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Hamzah B. Uno (2013:72) menyebutkan bahwa indikator motivasi berprestasi guru tampak melalui: 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja; 2) Prestasi yang dicapainya; 3) Pengembangan diri; 4) Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

Motivasi berprestasi guru menurut Hamzah B. Uno (2013:73) juga memiliki dua dimensi yaitu:

- a. Dimensi dorongan internal dengan indikator seperti: Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; Lakukan tugas dengan tujuan yang jelas; Memiliki tujuan yang jelas dan menantang; Dapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaan Anda; Memiliki rasa senang di tempat kerja; Selalu berusaha mengungguli orang lain; Lebih baik menyadari apa yang dilakukan ;
- b. Dimensi dorongan eksternal dengan indikator seperti: Selalu berusaha

memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja; Senang mendapat pujian atas apa yang telah dilakukan; Bekerja dengan harapan ingin mendapat insentif; Bekerja dengan harapan menarik perhatian teman dan atasan .”

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi guru diukur dari tiga faktor: pertama, motivasi berprestasi; kedua, motivasi untuk berafiliasi; Ketiga, motivasi memperoleh kekuasaan.

F. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut khazanah bahasa Indonesia, performance identik dengan performance, penampilan, performance, achievement, ekspresi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kinerja berarti (1) mencapai sesuatu; (2) prestasi yang terbukti; (3) kapasitas kerja. Sedangkan kata guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaan atau mata pencaharian dan pekerjaannya adalah mengajar.

Fitriani, N., & Basukiyatno, M. (2018:70) berpendapat bahwa “kinerja adalah kinerja kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) “Prestasi adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Erjati (2017:24) berpendapat bahwa “pekerjaan guru adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung

jawab mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan membimbing anak didik hingga mencapai kedewasaan.” Kinerja guru pada dasarnya lebih menitikberatkan pada perilaku guru dalam pekerjaannya dan efektifitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat mempengaruhi siswa menuju tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) “kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan Pendidikan.”

Kasmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang selama kurun waktu tertentu, biasanya setahun. Prestasi kemudian dapat diukur dari kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya prestasi tersebut mengandung unsur standar kinerja yang harus dicapai, sehingga yang memenuhi standar yang ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tergolong kurang baik atau kurang baik.

Wibowo (2016:2) berpendapat bahwa "kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku kerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian cara menyelesaikannya". Wirawan Selanjutnya (2015:5) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh

fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau jabatan selama kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan pengertian para ahli tentang kinerja di atas, peneliti memahami bahwa kinerja adalah hasil kerja atau pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam hal ini seorang guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kapasitas dan waktu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan karakteristik keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap guru. Artinya setiap guru memiliki standar kinerja yang membantu guru tersebut maju dalam pelaksanaan tugasnya, yang berarti guru dapat melampaui standar yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan standar kinerja disini adalah standar kinerja bagi guru telah ditetapkan untuk mencapai tujuan sekolah.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Hartinah dkk. (2019:303) berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menyatakan:

“The principal and the teachers become the main actor who supports the achievement of the educational goals that have thoughts, feelings and desires that can affect the attitudes toward their work. This attitude will determine teacher performance, dedication and love of the. A positive attitude should be nurtured, while the negative must be eliminated as early as possible. One form of attitude that must be considered is the satisfaction of teacher work.”

Kepala sekolah dan guru menjadi aktor utama yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi dan kecintaan terhadap sikap

positif harus dipupuk, sedangkan yang negatif harus dihilangkan sedini mungkin. Salah satu bentuk sikap yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kepala sekolah dan guru merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru. Apabila seorang guru mempunyai dedikasi atau motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan selalu mempunyai pikiran positif dalam menjalankan tugasnya maka tujuan pendidikan di sekolah akan tercapai. Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memberi motivasi kepada guru untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru yaitu: menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, mendidik siswa, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan lain lain. Selain memberi motivasi, tugas kepala sekolah adalah melakukan supervisi kunjungan kelas kepada guru. Dari hasil supervisi ini kepala sekolah melaksanakan tindak lanjut terhadap hasil supervisi yang muaranya adalah untuk peningkatan kinerja guru.

Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018:44) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi:

- a. Supervisi Kepala Sekolah. Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan kinerja guru.
- b. Iklim kerja. Iklim kerja harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru.
- c. Motivasi kerja. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama untuk melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

- d. Status sosial ekonomi guru. Apabila keuangan guru tidak tercukupi, guru tidak bisa bekerja dengan tenang.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut Wirawan (2015: 272) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Lingkungan Eksternal. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain: 1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi; 2) Kehidupan politik; 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat; Agama/spiritualitas
- b. Faktor-faktor Internal Organisasi. Faktor-faktor internal organisasi ini antara lain: 1) Budaya Organisasi; 2) Iklim Organisasi.
- c. Faktor-faktor Pegawai. Faktor-faktor pegawai ini antara lain: 1) Etos kerja; 2) Disiplin Kerja; 3) Kepuasan Kerja

Sementara itu, Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Pertama, keterampilan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan; kedua, mengetahui kerja yang baik mengarah pada hasil kerja yang baik; ketiga, rencana kerja yang baik memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang benar dan baik; keempat, kepribadian atau watak orang tersebut; kelima, motivasi kerja, dorongan kerja; keenam, kepemimpinan pimpinan dalam mengatur, mengarahkan dan menunjuk bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu; ketujuh, gaya kepemimpinan pemimpin saat berkomunikasi dengan atau mengelola bawahan; kedelapan, budaya organisasi yang berlaku dan

dimiliki organisasi atau perusahaan; kesembilan, kepuasan kerja, perasaan senang atau antusias, atau kesukaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan; kesepuluh, lingkungan kerja di sekitar tempat kerja; kesebelas, loyalitas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempatnya bekerja; kedua belas, kewajiban karyawan untuk mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja; ketigabelas, disiplin kerja pegawai melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat memahami bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: motivasi internal seorang guru, keterampilan atau kemampuan seorang guru, pengetahuan, etos kerja, latar belakang keluarga, komitmen internal. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari kepemimpinan direktur, pengawasan direktur, suasana kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

3. Indikator Kinerja Guru

Setiap tahun guru di nilai kinerjanya dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG). Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk pembuatan perangkat pembelajaran yang terdiri dari penyusunan program tahunan, program semester, penyusunan minggu efektif, penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Penilai kinerja guru juga dilihat dari pelaksanaan evaluasi dan pelaksanaan kegiatan remedial dan pengayaan.

Selain itu penilaian kinerja guru juga dilihat dari guru itu membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, melaksanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru baik kompetensi pedagogi maupun kompetensi professional dalam melaksanakan tugas profesinya, serta memiliki performa sebagai pendidik dan pemimpin bagi peserta didiknya.

Bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (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 merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif atau prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan seorang guru yang dinilai oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung berdasarkan uraian tugas yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja guru oleh assesor dengan cara pengamatan di kelas terutama guru yang sudah bersertifikasi pendidik. Guru harus menyiapkan dokumen mengajar. Penilaian kinerja guru terdiri dari kompetensi pedagogi, kompetensi professional, kompetensi kepribadian

dan kompetensi sosial, penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan membuka dan menutup pelajaran, variasi model, metode dan media pembelajaran, keterampilan menggunakan teknologi informatika dan keterampilan bertanya. Di samping itu assesor mengisi quisioner penilaian kinerja satu orang guru kepada lima teman sejawat, lima peserta didik, lima orang tua peserta didik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal mengemukakan indikator kinerja guru yang tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai dalam hal ini adalah guru yaitu meliputi: “1) Terlaksananya penyusunan program pengajaran; 2) Terlaksananya penyajian program pengajaran; 3) Terlaksananya evaluasi pembelajaran; 4) Terlaksananya analisis hasil evaluasi pembelajaran; 5) Terlaksananya penyusunan dan pelaksanaan program perbaikan pembelajaran; 6) Terlaksananya penyusunan dan pelaksanaan program pengayaan pembelajaran; 7) Terlaksananya tugas tambahan; 8) Membimbing siswa dalam ekstrakurikuler; 9) Terlaksananya program keprofesian berkelanjutan.”

Aswaruddin (2021:213) menyatakan ada petunjuk keterampilan mengajar (*teaching skills*) oleh guru yaitu, “a) keterampilan menanyakan (*questioning skills*); b) keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skills*); c) keterampilan menghadirkan variasi; d) keterampilan menjelaskan (*explaining skills*); e) keterampilan memulai dan mengakhiri pelajaran (*set induction and closure skills*); f)

keterampilan mengarahkan diskusi kelompok kecil; g) keterampilan mengatur kelas; h) keterampilan pembelajaran individual.”

Priansa (2018:78) menyatakan ada empat petunjuk kinerja guru untuk melaksanakan pembelajaran di kelas yang meliputi: “(1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (3) melaksanakan penilaian hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih siswa.”

Selanjutnya Priansa (2018:78) menyatakan “pada tahap perencanaan guru dalam kegiatan yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, kemampuan guru dalam proses penyusunan program pembelajaran.” Setiap guru harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik antara lain: mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang ingin dicapai, berbagai metode yang digunakan dalam perencanaan pembelajaran yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi.

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, Priansa mengatakan penyelenggaraan pembelajaran ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

Selanjutnya pada tahap menilai hasil pembelajaran Priansa mengatakan bahwa pada tahap ini guru melakukan penggumpulan informasi untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan yang telah dikuasai oleh siswa. Guru melaksanakan evaluasi atau penilaian setelah satu atau dua kompetensi dasar selesai dipelajari siswa.

Guru membuat laporan hasil belajar peserta didik untuk dilaporkan kepada orang tua.

Tahap terakhir menurut Priansa adalah membimbing dan melatih siswa, pada tahap ini guru melatih, memberikan kemudahan/fasilitas, membangkitkan semangat kepada siswa untuk belajar dan memiliki keterampilan-keterampilan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memahami bahwa indikator kinerja guru yang diukur di penelitian ini adalah tentang tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik yaitu kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran di kelas yang terdiri dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa.

G. Penelitian Terdahulu

Tinjauan literatur sangat diperlukan saat menulis skripsi, untuk membandingkan hasil penelitian peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang dapat digunakan dalam kajian teori.

Penelitian Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). Dengan judul "*The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance*" menyatakan dunia pendidikan terus dituntut untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan lapangan kerja sejalan dengan perkembangan teknologi dan budaya masyarakat. Penelitian ini mengkaji 1) adakah pengaruh kompetensi

profesional terhadap kinerja guru; 2) adakah pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru; dan 3) adakah pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada guru karena guru merupakan elemen yang sangat dominan dan strategis dalam proses transfer pengetahuan. Keterampilan mengajar merupakan ciri khas dari profesi guru. Pencapaian tujuan pembelajaran dan keberhasilan dalam mengatasi masalah pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan atau kompetensi guru”

Penelitian Agus Purwanto (2020) dengan judul “*Effect of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Toward Indonesian Primary School Teachers Performance*” untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD. Peneliti menggunakan metode kuantitatif serta pengolahan dan analisis data menggunakan software *SmartPLS* sebagai alat bantu. Lokasi penelitian Sekolah Dasar di Tangerang dengan melibatkan 110 guru dari 20 SD sebagai responden, sampel ditentukan dengan menggunakan simple random sampling. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner elektronik yang didistribusikan secara online, yang diisi oleh responden dalam skala *Likert*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD.

Penelitian Paramata, Y., Hulukati, E., & Kandowanko, N. Y. (2018) dengan judul *“Pedagogical Skill, Professional Competence And Work Motivation : Its Impacts On Natural Science Teachers ’ Performance In All Junior High Schools In Bone Bolango Regency , Indonesia.”* Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh keterampilan pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode survei, data diperoleh dari kuesioner dan observasi. Data dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh keterampilan pedagogik, kompetensi profesional, dan motivasi kerja. Selain itu, motivasi guru ditentukan oleh keterampilan pedagogik dan kompetensi profesional. Variabel keterampilan pedagogik juga berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Di sisi lain, beberapa variabel, seperti kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional (melalui variabel motivasi kerja) secara tidak langsung saling mempengaruhi.

Penelitian Rahmayanti, Titik Haryati, Noor Miyono dan Ayunda Safitri (2021) yang berjudul *“Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang Siantar”* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) negeri se-Kabupaten Pematang Siantar. Kinerja guru dalam menjalankan perannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu profesionalisme, motivasi, dan disiplin dalam bekerja. Penelitian ini termasuk

dalam penelitian *ex-post facto* dan bersifat kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 200 guru dari sepuluh sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama.

Penelitian Asmin Supriyono (2017) dengan judul “*The Influence Of Pedagogic, Professional Competency, And Work Motivation On teacher Performance Of Elementary School*”. Asmin Supriyono melakukan penelitian 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.

Penelitian Asrul Amir (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada UPT SMA negeri 5

Palopo”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru pada Unit Pelaksana Tugas SMA Negeri 5 di Kota Palopo; (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo; (3) Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 36 orang guru dari 40 jumlah guru UPT SMA Negeri 5. Penelitian dilakukan pada tahun ajaran 2018/2019 mulai September s.d November 2018. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda, dan diperkuat melalui observasi dan wawancara. Data dianalisis dengan program SPSS Versi 22. Hasil pengujian hipotesis dengan Uji t menyimpulkan bahwa; (1) kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo sebesar $5,705 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo sebesar $6,719 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$. (3) Pengujian secara simultan dengan uji F ditemukan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPT SMA Negeri 5 di Kota Palopo sebesar $40,555 > 3,20$ dengan signifikan $(0,000) < (0,05)$ dan nilai pengaruh R square sebesar 0,546 atau 54,6%.

Penelitian Salmawati, Tandiyo Rahayu & Wahyu Lestari (2017) dengan judul “Kontribusi Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penjasorkes SMP di Kabupaten Pati”. Tujuan

Penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penjasorkes SMP Negeri di Kabupaten Pati. Penelitian kuantitatif menggunakan 3x1 faktor design. Analisis data menggunakan korelasi regresi. Hasil penelitian: (1) Kontribusi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 6,9%, (2) Ada kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru sebesar 30,23%. (3) Ada kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 7,8%. (4) Ada kontribusi positif antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dengan kontribusi sebesar 13,9%. (5) Ada kontribusi positif antara kompetensi Pedagogik dan motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 11,3%. (7) Ada kontribusi antara kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 15,4%. Simpulan penelitian: Kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru penjasorkes SMP Negeri di Kabupaten Pati.

Penelitian Zulkefi MA Latif, Ridwan dan Calarce Totanan (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogi Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Pada Sekolah Aliyah Negeri di Kota Palu”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru di MAN Kota Palu. Untuk menganalisis kuantitatif digunakan analisis deskriptif yang menguraikan umur responden, jenis kelamin, lama masa kerja dan kelas serta kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat yaitu analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel bebas kompetensi profesional dan pedagogik guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kota Palu. Secara parsial variabel kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kota Palu, sedangkan kompetensi pedagogik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kota Palu. Hasil koefisien regresi (b) menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi profesional berpengaruh dominan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kota Palu.

Penelitian Lilik Rachmawati dan Laurens Kaluge (2020) dengan judul “Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan (bersama-sama) atau secara parsial atau individual antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis *explanatory research* dan sampel sebanyak 120 guru diambil dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian Burnalis, Rr. Sri Kartikowati dan Murni Baheram (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogi Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Guru SD Islam As-Shofa Pekanbaru”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Lokasi penelitian di SD Islam As-Shofa Pekanbaru. Jenis penelitian kuantitatif ini memperoleh data dari responden sebanyak 60 orang guru. Data diambil dengan menggunakan kuesioner (angket), kemudian data dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,784$ dan determinasi sebesar $r^2 = 0,615$ (61,5%), (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,709$ dan determinasinya $r^2 = 0,503$ (50,3%), dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,844$ dan determinasinya $r^2 = 0,712$ (71,2%). Dengan demikian pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru kategori tinggi. Peneliti menyarankan perlu dilakukan upaya peningkatan mutu guru secara terus menerus, dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, melakukan perbaikan dan evaluasi terhadap kinerja guru serta meningkatkan motivasi dan semangat yang tinggi untuk bekerja.

Sepuluh penelitian di atas dari tiga jurnal internasional dan tujuh jurnal nasional menelaah bagaimana peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja. Studi-studi tersebut berkaitan dengan penelitian yang sedang dipelajari. Yang

berbeda dari penelitian sebelumnya adalah tujuan penelitian. Pada penelitian sebelumnya kelompok guru yang digunakan tidak spesifik, sedangkan pada penelitian ini kelompok yang digunakan adalah guru bahasa Inggris berstatus perguruan tinggi negeri yang bersertifikat yang diakui sebagai pendidik di seluruh wilayah administrasi Kota Tegal.

H. Kerangka Berpikir

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pesatnya perkembangan teknologi hingga saat ini belum mampu menggantikan peran guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Pelatih menetapkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan menilai peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini sampai pendidikan formal, dasar pendidikan dan pendidikan menengah.

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang tercantum dalam undang-undang tersebut harus ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin. Guru hendaknya mengembangkan pemahaman dan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang kompetensi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan undang-undang.

Kompetensi pedagogi merupakan keterampilan pertama yang harus dikuasai guru. Untuk memenuhi tugas sebagai agen pengajaran di sekolah,

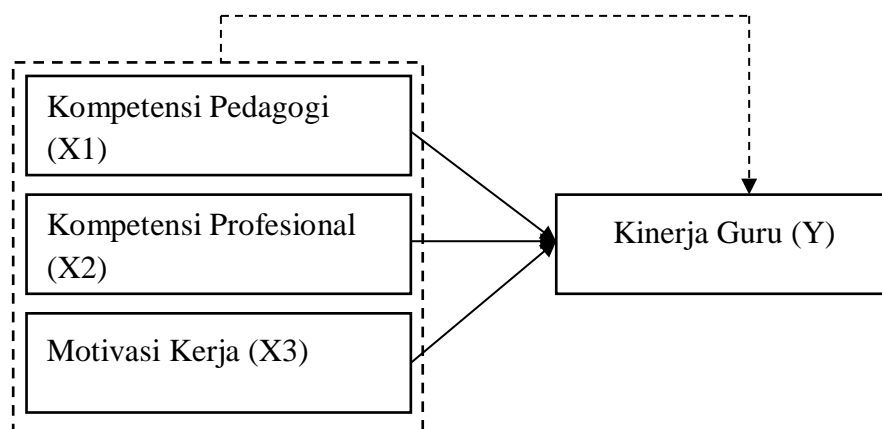
guru harus menguasai kapasitas pedagogik. Keterampilan ini berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru, dan pembimbing untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan kedua yang juga harus dikuasai guru. Kompetensi profesional ini penting bagi guru karena kompetensi profesional adalah kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan bahan pelajaran dalam bidang studi yang luas dan mendalam termasuk penguasaan isi bahan ajar, mata pelajaran sekolah dan muatan keilmuan. menaungi materi kurikulum dan melengkapi ilmu pengetahuan sebagai seorang guru. Sedemikian rupa sehingga keterampilan ini telah berkontribusi pada keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Dalam menjalankan tugas sebagai mata pelajaran, guru harus memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan mendidik dan mencerdaskan anak bangsa. Motivasi kerja guru dapat menurun atau meningkat. Seorang guru yang bermotivasi tinggi akan memiliki cita-cita atau tekad yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, sehingga dengan semangat menyelesaikan tugas belajarnya. Motivasi guru memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan prestasi siswa di sekolah. Hal ini merupakan salah satu ciri peningkatan kinerja guru, sehingga dapat diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara teoritis kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru bahasa Inggris berhubungan dengan peningkatan kinerja

guru bahasa Inggris dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan guru bahasa Inggris dalam mengembangkan dan menguasai keterampilan pedagogik, profesional, dan motivasionalnya.

Kerangka kerja atau diagram tabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir



Keterangan Gambar:

—————▶ Pengaruh secara parsial

.....▶ Pengaruh secara simultan

Pada kerangka berpikir memiliki persepsi sebagai berikut:

1. Pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogi (X1) terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris (Y) berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
2. Pengaruh yang signifikan kompetensi profesional (X2) terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris (Y) berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.

3. Pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X3) terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris (Y) berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
4. Pengaruh yang signifikan dan simultan kompetensi pedagogi (X1), kompetensi profesional (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris (Y) berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.

I. Hipotesa Penelitian

Definisi hipotesa menurut Sugiyono (2017:69) dalam bukunya Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sedangkan menurut Sukardi (2015:37) menyatakan hipotesa adalah merupakan jawaban sementara atau hipotesis harus dapat dites menggunakan data pendukung yang diperoleh dari lapangan

Peneliti dapat menggunakan petunjuk data apa yang dapat diambil dari lapangan. Hipotesa sementara berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dilapangan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga kompetensi pedagogi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten tegal.

- H2: Diduga kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
- H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.
- H4: Diduga kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan prosedur atau tahapan yang harus dijalani dalam proses penelitian. Tahapan ini dirancang agar memberikan jawaban yang benar terhadap pertanyaan-pertanyaan peneliti sehingga penelitian ini dapat dikatakan baik dan tepat. Sugiyono (2022:1) menuliskan “metode penelitian diartikan sebagai cara saintifik untuk memperoleh data dengan tujuan dan fungsi tertentu.” Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisa dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Tahapan dalam penelitian ini terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, dan analisa data

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat non eksperimen yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Fenti Hikmawati (2017:92) mengatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah analisis data dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif, pada dasarnya mengubah data hasil penelitian ke dalam bentuk deskripsi angka-angka yang mudah dipahami, misalnya saja dalam bentuk persentase.”

Sedangkan Sugiyono (2022:15) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bertumpu pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya akan berupa angka dapat memberikan gambaran peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi dengan menggunakan angka-angka dan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

Variabel kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja akan dipotret secara lengkap untuk melihat secara lebih utuh. Keberadaan variabel-variabel tersebut merupakan hal utama yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini dan untuk mendapatkan penilaian atau data yang akurat dan terpercaya tentang peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris yang dalam penelitian ini mengambil populasi Guru Bahasa Inggris yang berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik diperlukan desain yang dapat menghasilkan data yang lengkap dan representatif sehingga deskripsi yang dibuat adalah *valid* dan *reliable*.

Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh antara variabel-variabel penelitian, yaitu pengaruh kompetensi pedagogi (XI), dengan peningkatan

kinerja guru Bahasa Inggris SMP Negeri berstatus Pegawai Negeri Sipil yang sudah bersertifikat pendidik (Y); pengaruh kompetensi profesional (X2) dengan peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikasi pendidik (Y); pengaruh motivasi kerja (X3) dengan peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik (Y); dan pengaruh antara kompetensi pedagogi (XI), kompetensi profesional (X2), motivasi kerja (X3) secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja guru Bahasa Inggris berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik (Y) se-Kabupaten Tegal.

B. Lokasi Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal, tepatnya seluruh SMP Negeri yang berada di Kabupaten Tegal yang terdiri dari 46 sekolah (terlampir), dengan alasan yang menjadi subyek penelitian guru SMP Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang sudah bersertifikat pendidik.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Juni tahun 2022 sampai selesai.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:130).

Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian karena populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Bahasa Inggris yang berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal yang jumlahnya 146 guru. Guru tersebut sudah mendapatkan legalitas sebagai guru yang tersertifikasi. Dari data tersebut peneliti berasumsi bahwa guru tersebut telah memiliki kualifikasi sebagai guru profesional yang menguasai empat kompetensi yang dipersyaratkan sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022:131). Apabila populasi yang akan diteliti besar, dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut.

Berdasarkan data jumlah guru Bahasa Inggris yang berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik adalah keseluruhan populasi dan untuk memudahkan peneliti maka teknik yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini didasarkan pada rumus Yamane (Sugiyono,2022:143) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

(e)² = Tingkat kesalahan sampel (sampling error) biasanya 5%.

$$n = \frac{146}{1 + 146(5\%)^2} = 106.959707$$

Berdasarkan perhitungan yang telah diperoleh, dalam penelitian ini ukuran sampel yang menjadi responden sebesar 106,959707 atau dibulatkan menjadi 107 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2022:133) mengatakan bahwa “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel.” Sedangkan dalam keputusan mengambil sampel yang akan dipakai dalam penelitian, ada bermacam-macam teknik sampling yang digunakan. Selanjutnya Sugiyono (2022: 134) menyatakan “*probability sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *proportionate random sampling*. Teknik ini pada hakikatnya hampir sama dengan *proportionate stratified random sampling* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022: 134). *Proportionate stratified random sampling* digunakan apabila populasinya mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Perbedaan terletak pada karakteristik populasinya berstrata, sedangkan pada *proportional random sampling* karakteristik populasinya tidak berstrata. Pada penerapannya, pengambilan sampel dilakukan secara acak melalui pengundian dan dapat dilaporkan posisi sampel sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Proporsi Sampel Pada Tiap Sekolah

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Sudah Sertifikasi	Proporsi Sampel Tiap Sekolah
1	SMP Negeri 1 Bumijawa	2	2
2	SMP Negeri 2 Bumijawa	2	2
3	SMP Negeri 3 Bumijawa	1	1
4	SMP Negeri 4 Bumijawa	1	1
5	SMP Negeri 1 Bojong	2	1
6	SMP Negeri 2 Bojong	1	1
7	SMP Negeri 1 Margasari	4	4
8	SMP Negeri 2 Margasari	2	1
9	SMP Negeri 3 Margasari	2	2

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Sudah Sertifikasi	Proporsi Sampel Tiap Sekolah
10	SMP Negeri 1 Balapulang	4	3
11	SMP Negeri 2 Balapulang	4	4
12	SMP Negeri 3 Balapulang	1	1
13	SMP Negeri 1 Pagerbarang	4	3
14	SMP Negeri 2 Pagerbarang	3	2
15	SMP Negeri 1 Lebaksiu	4	4
16	SMP Negeri 2 Lebaksiu	3	2
17	SMP Negeri 1 Slawi	4	4
18	SMP Negeri 2 Slawi	4	4
19	SMP Negeri 3 Slawi	4	4
20	SMP Negeri 1 Dukuwaru	4	3
21	SMP Negeri 2 Dukuwaru	3	2
22	SMP Negeri 1 Adiwerna	5	-
23	SMP Negeri 2 Adiwerna	4	-
24	SMP Negeri 3 Adiwerna	4	-
25	SMP Negeri 4 Adiwerna	4	-
26	SMP Negeri 5 Adiwerna	4	-
27	SMP Negeri 1 Dukuhuri	4	-
28	SMP Negeri 2 Dukuhuri	3	-
29	SMP Negeri 1 Talang	4	4
30	SMP Negeri 2 Talang	3	3
31	SMP Negeri 3 Talang	2	1
32	SMP Negeri 1 Warurejo	4	3
33	SMP Negeri 2 Warurejo	3	3
34	SMP Negeri 3 Warurejo	1	1
35	SMP Negeri 1 Kramat	4	4

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Sudah Sertifikasi	Proporsi Sampel Tiap Sekolah
36	SMP Negeri 2 Kramat	4	4
37	SMP Negeri 1 Surodadi	4	4
38	SMP Negeri 2 Surodadi	2	2
39	SMP Negeri 1 Tarub	4	4
40	SMP Negeri 2 Tarub	3	2
41	SMP Negeri 1 Kedung Banteng	4	4
42	SMP Negeri 1 Pangkah	4	4
43	SMP Negeri 2 Pangkah	5	5
44	SMP Negeri 3 Pangkah	3	3
45	SMP Negeri 1 Jatinegara	3	3
46	SMP Negeri 2 Jatinegara	2	2
	Jumlah	146	107

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner/ Angket

Data diambil dari hasil isian jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan pada guru Bahasa Inggris yang berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal yang terpilih menjadi sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner/angket. Pertimbangan digunakannya metode tersebut, karena keterbatasan waktu, jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam bukunya Sugiyono (2022:219) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan responden yang didistribusikan ke sekolah tempat responden bekerja. Skala pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Likert*. Sugiyono (2022:152) menyatakan “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.” Variabel penelitian diukur dan diuraikan menjadi indikator variabel. Setelah indikator-indikator tertulis, langkah selanjutnya adalah menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya menggunakan skala *Likert* yang memiliki tingkatan atau gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain, dengan tingkatan dari Selalu (SL) hingga Tidak Pernah (TP) berikut tingkatannya:

Tabel 3.2
Standard Pemberian Skor Skala Likert

Pernyataan	
Alternatif Pilihan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Hampir Tidak Pernah (HTP)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2022:153)

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2019:82) merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar,

maupun karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian kuantitatif menggunakan dokumentasi untuk melengkapi data dari hasil wawancara.

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Dalam melaksanakan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, peneliti membaca buku-buku, peraturan-peraturan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2022:214) merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam melaksanakan teknik wawancara peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang berbagai permasalahan atau kendala yang dihadapi obyek penelitian dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang harus diteliti.

E. Jenis dan Sumber data

1. Sumber Data Primer

Sugiyono (2022:213) menyatakan sumber data primer diartikan sebagai “sumber data yang diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Peneliti mengumpulkan data primer tersebut bertujuan untuk menjawab pertanyaan ataupun pernyataan penelitian. Data

dalam penelitian ini diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu guru Bahasa Inggris yang berstatus Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri yang sudah bersertifikat pendidik se-Kabupaten Tegal yang diperoleh melalui data kuesioner.

2. Sumber Data Sekunder

Sugiyono (2022:213) sumber data sekunder merupakan “sumber yang diperoleh peneliti secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (lewat orang lain atau lewat dokumen).” Data sekunder dalam penelitian ini literatur-literatur pendukung penelitian. Data tersebut digunakan sebagai pendukung data primer.

F. Analisa Data

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif dikenal istilah variabel. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022:57) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sedangkan menurut Suharsini (2013:161) “variabel penelitian merupakan obyek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian.”

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). Variabel bebas

terdiri atas kompetensi pedagogi (X1), kompetensi profesional (X2), motivasi kerja (X3), dan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Nurdin dan Hartati (2019:122) mengatakan “definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.” Dalam penelitian ini terdapat empat definisi operasional variabel:

a. Kompetensi Pedagogi

Menurut Iswanto dan Suryana (2016:4) guru dikatakan memiliki kompetensi pedagogi apabila guru tersebut: 1) Memahami karakteristik siswa; 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) Pengembangan kurikulum; 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; 5) Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik; 6) komunikasi dengan peserta didik; 7) Penilaian dan evaluasi

b. Kompetensi Profesional

Rusdiana dan Yeti (2015:100) menyatakan bahwa pendidik dikatakan mempunyai kompetensi profesional apabila pendidik tersebut memiliki kriteria: 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran

yang diampu; 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan membuat karya tulis ilmiah dan melakukan reflektif; 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat Mangunegara (2017:97) guru dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila mempunyai:

- 1) Motivasi untuk berprestasi (*Motivation for Achievement*)
- 2) Motivasi untuk berafiliasi (*Motivation for Affiliation*)
- 3) Motivasi untuk mendapatkan kekuasaan (*Motivation for Power*)

d. Kinerja Guru

Menurut Priansa (2018:78) guru dikatakan memiliki peningkatan kinerja guru apabila mempunyai kemampuan: 1) Membuat perencanaan pembelajaran; 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran; 3) Melaksanakan penilaian hasil pembelajaran; 4) Membimbing dan melatih siswa.”

Selanjutnya berikut ini adalah definisi operasional dari keempat variabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi Pedagogi	Memahami karakteristik Anak	Mampu mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelasnya.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Iswantoro dan Suryana (2016:4)		Memastikan semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	
		Mengatur kelas untuk memberi kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	
		Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi	
		Memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rencana pembelajaran selanjutnya.	
	Pengembangan kurikulum	Menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.	
		Merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu	
		Memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik	
	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun secara lengkap	
		Melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkan dengan konteks kehidupan sehari-hari	
		Melaksanakan aktivitas pembelajaran yang membantu proses belajar peserta didik	
	Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik	Mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi agar semua waktu dapat dimanfaatkan secara produktif	
		Mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		Memberi kesempatan yang banyak kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	
		Menggunakan alat bantu mengajar (TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik	
	Komunikasi dengan peserta didik	Menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar guru dan peserta didik	
		Memberikan perhatian terhadap pertanyaan dan jawaban dari peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik	
	Penilaian dan evaluasi	Melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian dan mengumumkan hasilnya kepada peserta didik	
		Menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi Kompetensi dasar yang sulit untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan	
Kompetensi Profesional Rusdiana dan Yeti (2015:100)	Menguasai materi, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Mempelajari pengetahuan tentang aspek kebahasaan dalam bahasa Inggris (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).	Ordinal
		Menguasai bahasa Inggris lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).	
		Mengembangkan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Bahasa Inggris	
		Menunjukkan manfaat dari mempelajari mata pelajaran Bahasa Inggris	
	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar	Mempelajari standar kompetensi mata pelajaran Bahasa Inggris	
		Mempelajari kompetensi dasar mata pelajaran Bahasa Inggris	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala		
	mata pelajaran yang diampu	Mengembangkan tujuan pembelajaran Bahasa Inggris			
	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	Mengembangkan komponen-komponen rencana pembelajaran		Mengembangkan materi pelajaran Bahasa Inggris secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	
		Menyusun langkah-langkah pembelajaran yang lengkap		Melaksanakan proses pembelajaran yang mendidik	
		Menggunakan alat peraga dan media yang relevan dengan karakteristik peserta didik		Menggunakan metode dan model pembelajaran yang kreatif, inovatif, menarik dan menyenangkan	
		Mengembangkan indikator dan instrument penilaian		Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus	
		Mengembangkan Keprofesionalan Berkelanjutan dengan membuat karya tulis ilmiah dan melakukan reflektif		Memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan keprofesionalan dalam mengajar	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas untuk meningkatkan keprofesionalan dalam mengajar
				Mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber untuk meningkatkan keprofesionalan	Memanfaatkan TIK pada proses pembelajaran Bahasa Inggris
				Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	Memanfaatkan TIK untuk mengembangkan diri
				Memanfaatkan TIK pada proses pembelajaran Bahasa Inggris	Memanfaatkan TIK untuk mengembangkan diri
	Motivasi Kerja Mangunegara (2017:97)	Motivasi untuk berprestasi		Motivasi belajar untuk meningkatkan kompetensi keguruan.	Ordinal
				Motivasi belajar untuk maju, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan pendidikan.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		Motivasi bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik meningkat.	
		Motivasi melakukan inovasi penggunaan alat peraga dalam kegiatan pembelajaran.	
		Motivasi menyelesaikan tugas agar memperoleh hasil yang melebihi rekan kerja.	
		Motivasi mengikuti seleksi guru berprestasi agar dapat mengangkat citra sebagai seorang pendidik.	
		Motivasi membimbing peserta didik untuk menghadapi lomba siswa berprestasi.	
		Mempunyai dedikasi tinggi terhadap profesi sebagai seorang pendidik sehingga memperoleh penilaian yang optimal untuk menunjang kenaikan pangkat	
		Motivasi untuk berprestasi yang tinggi yang diberikan kepala sekolah.	
	Motivasi untuk berafiliasi	Motivasi menjalin hubungan secara efektif dengan peserta didik.	
		Motivasi membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan rekan kerja.	
		Motivasi menjalin hubungan baik dengan semua warga sekolah.	
		Motivasi menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan/kepala sekolah.	
		Motivasi bekerja secara mandiri dalam tugas.	
	Motivasi untuk mendapatkan kekuasaan	Motivasi menjalin hubungan baik dengan masyarakat	
		Motivasi yang kuat untuk menjadi pemimpin dalam suatu kegiatan.	
		Motivasi yang kuat untuk menyampaikan ide-ide yang cemerlang untuk memenangkan suatu kompetisi	
		Motivasi aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi (PGRI) .	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		Motivasi yang kuat untuk dapat mempengaruhi orang lain	
		Motivasi yang kuat untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berperilaku seperti yang diinginkan.	
Kinerja Guru Priansa (2018:78)	Kinerja Guru dalam Membuat Perencanaan Pembelajaran	Mempelajari Standar Isi Kurikulum/Capaian Pembelajaran sebagaipedoman dalam pembelajaran	Ordinal
		Menyusun rumusan-rumusan tujuan pembelajaran	
		Menyusun program kegiatan pembelajaran pembelajaran (RPP)	
		Menyusun materi pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran	
		Menyusun program tahunan, program semester dan minggu efektif	
	Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran	Menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan	
		Memulai proses pembelajaran dengan menanyakan kesiapan peserta didik dalam menerima pelajaran, menata kelas, menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.	
		Menggunakan metode dan model pembelajaran yang bervariasi	
		Menggunakan sumber belajar, alat peraga, media belajar yang kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran	
		Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai materi pembelajaran yang disampaikan	
	Kinerja Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran	Melaksanakan evaluasi atau penilaian setelah satu atau dua kompetensi dasar selesai dipelajari peserta didik	
		Melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	
		Membuat hasil laporan hasil belajar peserta didik untuk dilaporkan kepada orang tua	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		Usaha meningkatkan kemampuan dirinyadalam Menyusun evaluasi yang bervariasi	
		Menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar	
	Kinerja Guru dalam Membimbing dan Melatih Peserta Didik	Memberikan kemudahan peserta didik untuk belajar dan memiliki keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembelajaran.	
		Membangkitkan semangat peserta didik untuk belajar dan memiliki keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembelajaran	
		Memiliki nilai- nilai kepribadian yang jujur, loyal, bertanggung jawab, kompeten, disiplin, dan kolaboratif	
		Mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik agar proses pembelajaran berjalan dengan maksimal dan memberikan kesan yang baik kepada peserta didik.	
		Melatih peserta didik untuk mencapai keterampilan-keterampilan	

3. Kisi-Kisi Instrumen

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Pembuatan angket berdasarkan kisi-kisi dikembangkan berdasarkan tinjauan teori yang menunjang penelitian ini. Kisi-kisi angket dibuat sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Kisi-Kisi Kuesioner

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
Kompetensi Pedagogi (X1)	Memahami karakteristik Anak	Mampu mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelasnya.	1.2.3.
		Memastikan semua peserta didik	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
		mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	
		Mengatur kelas untuk memberi kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda	
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	4. 5. 6.
		Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi	
		Memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rencana pembelajaran selanjutnya.	
	Pengembangan kurikulum	Menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.	7. 8.9.
		Merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu	
		Memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik	
	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun secara lengkap	10.11. 12.
		Melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkan dengan konteks kehidupan sehari-hari.	
		Melaksanakan aktivitas pembelajaran yang membantu proses belajar peserta didik	
	Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik	Mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi agar semua waktu dapat dimanfaatkan secara produktif	13.14. 15.16
		Mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
		dengan kondisi kelas	
		Memberi kesempatan yang banyak kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	
		Menggunakan alat bantu mengajar (TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik	
	Komunikasi dengan peserta didik	Menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar guru dan peserta didik	17.18.
		Memberikan perhatian terhadap pertanyaan dan jawaban dari peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik	
Penilaian dan evaluasi		Melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian dan mengumumkan hasilnya kepada peserta didik	19.20.
		Menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi Kompetensi dasar yang sulit untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan	
Kompetensi Profesional (X2)	Menguasai materi, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Mempelajari pengetahuan tentang aspek kebahasaan dalam bahasa Inggris (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).	1.2.3.4.
		Menguasai bahasa Inggris lisan dan tulis, reseptif dan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).	
		Mengembangkan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Bahasa Inggris	
		Menunjukkan manfaat dari mempelajari mata pelajaran Bahasa Inggris	
	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran		Mempelajari standar kompetensi mata pelajaran Bahasa Inggris
Mempelajari kompetensi dasar mata pelajaran Bahasa Inggris			

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
	yang diampu	Mengembangkan tujuan pembelajaran Bahasa Inggris	
	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	Mengembangkan komponen-komponen rencana pembelajaran	8.9.10. 11.12. 13.14.
		Mengembangkan materi pelajaran Bahasa Inggris secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	
		Menyusun langkah-langkah pembelajaran yang lengkap	
		Melaksanakan proses pembelajaran yang medidik	
		Menggunakan alat peraga dan media yang relevan dengan karakteristik peserta didik	
		Menggunakan metode dan model pembelajaran yang kreatif, inovatif, menarik dan menyenangkan	
		Mengembangkan indikator dan instrument penilaian	
		Mengembangkan Keprofesionalan secara Berkelanjutan dengan membuat Karya Tulis Ilmiah dan melakukan reflektif	
	Memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan keprofesionalan dalam mengajar		
	Melakukan Penelitian Tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan dalam mengajar		
	Mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber untuk meningkatkan keprofesionalan		
	Memanfaatkan Teknologi Informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	Memanfaatkan TIK pada proses pembelajaran Bahasa Inggris	19.20
		Memanfaatkan TIK untuk mengembangkan diri	
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi untuk berprestasi	Motivasi belajar yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi keguruan.	1.2.3. 4.5.6. 7.8.9.
		Motivasi belajar untuk maju, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan pendidikan.	
		Motivasi bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
		prestasi belajar peserta didik.	
		Motivasi melakukan inovasi penggunaan alat peraga dalam kegiatan pembelajaran.	
		Motivasi menyelesaikan tugas agar memperoleh hasil yang melebihi rekan kerja.	
		Motivasi mengikuti seleksi guru berprestasi agar dapat mengangkat citra sebagai seorang pendidik.	
		Motivasi membimbing peserta didik untuk menghadapi lomba siswa berprestasi.	
		Mempunyai dedikasi tinggi terhadap profesi sebagai seorang pendidik sehingga memperoleh penilaian yang optimal untuk menunjang kenaikan pangkat	
		Motivasi untuk berprestasi yang tinggi yang diberikan kan kepala sekolah.	
	Motivasi untuk berafiliasi	Motivasi menjalin hubungan secara efektif dengan peserta didik.	10.11.
		Motivasi membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan rekan kerja.	12.13.
		Motivasi menjalin hubungan baik dengan semua warga sekolah.	14.15.
		Motivasi menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan/kepala sekolah.	
		Motivasi bekerja secara mandiri dalam tugas.	
		Motivasi menjalin hubungan baik dengan masyarakat.	
	Motivasi untuk Kekuasaan	Motivasi yang kuat untuk menjadi pemimpin dalam suatu kegiatan.	16.17.
		Motivasi yang kuat untuk menyampaikan ide-ide yang cemerlang untuk memenangkan suatu perlombaan	18.19.
		Motivasi aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi (PGRI) .	20.
		Motivasi yang kuat untuk dapat mempengaruhi orang lain	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
		Motivasi yang kuat untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berperilaku seperti yang diinginkan.	
Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran	Mempelajari Standar Isi Kurikulum/ Capaian Pembelajaran sebagai pedoman dalam pembelajaran	1.2.3. 4.5.
		Menyusun rumusan-rumusan tujuan pembelajaran	
		Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	
		Menyusun materi pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran	
		Menyusun program tahunan, program semester dan minggu efektif	
	Kinerja Guru dalam pelaksanaan pembelajaran	Menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan	6.7.8. 9.10.
		Memulai proses pembelajaran dengan menanyakan kesiapan peserta didik dalam menerima pelajaran, menata kelas, menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.	
		Menggunakan metode dan model pembelajaran yang bervariasi	
		Menggunakan sumber belajar, alat peraga, media belajar yang kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran	
		Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai materi pembelajaran yang disampaikan	
	Kinerja Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran	Melaksanakan evaluasi atau penilaian setelah satu atau dua kompetensi dasar selesai dipelajari peserta didik	11.12. 13.14. 15.
		Melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	
		Membuat laporan hasil belajar peserta didik untuk dilaporkan kepada orang tua	
		Usaha meningkatkan kemampuan dirinya dalam menyusun evaluasi yang bervariasi	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
		Menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar	
	Kinerja Guru dalam membimbing dan melatih peserta didik	Memberikan kemudahan peserta didik untuk belajar dan memiliki keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembelajaran.	16.17. 18.19. 20.
		Membangkitkan semangat peserta didik untuk belajar dan memiliki keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembelajaran	
		Memiliki nilai-nilai kepribadian yang jujur, loyal, bertanggung jawab, kompeten, disiplin, dan kolaboratif	
		Mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik agar proses pembelajaran berjalan dengan maksimal dan memberikan kesan yang baik kepada peserta didik.	
		Melatih peserta didik untuk mencapai keterampilan-tertentu	

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu uji analisa instrumen di mana pengelolaan data menggunakan program aplikasi komputer SPSS. Tujuan utama dari uji analisa instrumen tersebut adalah untuk mengetahui bahwasannya instrumen yang dipakai dapat mengukur secara akurat terhadap konsep yang akan diukur. Adapun tahap-tahap pelaksanaan analisis meliputi (1) analisis deskriptif (2) uji persyaratan analisis, (3) uji asumsi klasik (4) uji hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap variabel dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah dan tidak pernah. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala *Likert* berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:66) uji validitas digunakan “untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.” Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan atau pernyataan pada instrumen atau angket mampu menyajikan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji statistik yang digunakan dengan SPSS rumus *pearson product moment*. Terdapat dua cara untuk mengetahui suatu kuisisioner dinyatakan valid, (1) apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, (2) nilai signifikansi $< 0,05$ maka kuisisioner tersebut valid dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka kuisisioner tersebut tidak valid.

Hasil data kuesioner penelitian juga diolah dengan program SPSS versi 26 untuk mencari nilai r hitungnya. Uji coba penelitian menunjukkan hasil bahwa dari 80 item pernyataan ternyata valid dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,1900. Maka 80 item pernyataan itu valid yang dijadikan sebagai item-item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini. Dapat dilihat pada tabel

dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kompetensi Pedagogi

Variabel	Indikator	No Item	r hitung	r table	Ket.
Kompetensi Pedagogi (X1)	Memahami karakteristik anak	1	0.563	0.1900	Valid
		2	0.428	0.1900	Valid
		3	0.440	0.1900	Valid
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4	0.518	0.1900	Valid
		5	0.367	0.1900	Valid
		6	0.576	0.1900	Valid
	Pengembangan kurikulum	7	0.526	0.1900	Valid
		8	0.534	0.1900	Valid
		9	0.481	0.1900	Valid
	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	10	0.523	0.1900	Valid
		11	0.477	0.1900	Valid
		12	0.476	0.1900	Valid
	Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik	13	0.454	0.1900	Valid
		14	0.438	0.1900	Valid
		15	0.401	0.1900	Valid
		16	0.529	0.1900	Valid
	Komunikasi dengan peserta didik	17	0.555	0.1900	Valid
		18	0.498	0.1900	Valid
	Penilaian dan evaluasi	19	0.458	0.1900	Valid
		20	0.515	0.1900	Valid

Tabel 3.6

Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kompetensi Profesional

Variabel	Indikator	No Item	r hitung	r table	Ket.
Kompetensi Profesional (X2)	Menguasai materi, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1	0.454	0.1900	Valid
		2	0.497	0.1900	Valid
		3	0.513	0.1900	Valid
		4	0.495	0.1900	Valid
	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	5	0.523	0.1900	Valid
		6	0.569	0.1900	Valid
		7	0.500	0.1900	Valid
	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	8	0.466	0.1900	Valid
		9	0.479	0.1900	Valid
		10	0.373	0.1900	Valid
		11	0.503	0.1900	Valid
		12	0.414	0.1900	Valid
		13	0.415	0.1900	Valid
		14	0.476	0.1900	Valid
	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan membuat Karya Tulis Ilmiah dan melakukan reflektif	15	0.439	0.1900	Valid
		16	0.427	0.1900	Valid
		17	0.492	0.1900	Valid
		18	0.468	0.1900	Valid
	Memanfaatkan Teknologi Informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	19	0.541	0.1900	Valid
		20	0.467	0.1900	Valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	No Item	r hitung	r table	Ket.
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi untuk berprestasi	1	0.367	0.1900	Valid
		2	0.541	0.1900	Valid
		3	0.514	0.1900	Valid
		4	0.213	0.1900	Valid
		5	0.412	0.1900	Valid
		6	0.482	0.1900	Valid
		7	0.571	0.1900	Valid
		8	0.390	0.1900	Valid
		9	0.515	0.1900	Valid
	Motivasi untuk berafiliasi	10	0.519	0.1900	Valid
		11	0.273	0.1900	Valid
		12	0.424	0.1900	Valid
		13	0.513	0.1900	Valid
		14	0.460	0.1900	Valid
		15	0.502	0.1900	Valid
	Motivasi untuk Kekuasaan	16	0.483	0.1900	Valid
		17	0.440	0.1900	Valid
		18	0.486	0.1900	Valid
		19	0.511	0.1900	Valid
		20	0.483	0.1900	Valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Peningkatan kinerja Guru

Variabel	Indikator	No Item	r hitung	r table	Ket.
Peningkatan Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran	1	0.485	0.1900	Valid
		2	0.478	0.1900	Valid
		3	0.442	0.1900	Valid
		4	0.530	0.1900	Valid
		5	0.431	0.1900	Valid
	Kinerja Guru dalam pelaksanaan pembelajaran	6	0.463	0.1900	Valid
		7	0.422	0.1900	Valid
		8	0.471	0.1900	Valid
		9	0.377	0.1900	Valid
		10	0.367	0.1900	Valid
	Kinerja Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran	11	0.459	0.1900	Valid
		12	0.471	0.1900	Valid
		13	0.503	0.1900	Valid
		14	0.514	0.1900	Valid
		15	0.484	0.1900	Valid
	Kinerja Guru dalam membimbing dan melatih peserta didik	16	0.310	0.1900	Valid
		17	0.495	0.1900	Valid
		18	0.263	0.1900	Valid
		19	0.265	0.1900	Valid
		20	0.479	0.1900	Valid

Data tabel di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu

sebesar 0,1900 berarti menunjukkan bahwa angket yang digunakan adalah valid atau dapat dijadikan alat ukur mencari pengaruh dalam suatu penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2021:61) uji reliabilitas adalah “alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.” Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal bila responden menjawab pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pertanyaan dikatakan reliabel dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 .

Uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan dengan uji validitas, sehingga uji reabilitas juga dilakukan pengujian pra-penelitian sebanyak dua kali. Pada pengujian kuesioner penelitian variabel X1, X2, dan X3 yang lolos uji validitas sebanyak 60 item dan item variabel Y sebanyak 20 item pernyataan.

Tabel 3.9

Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Kompetensi Pedagogi	0.923	0.70	Reliabel
Kompetensi Profesional	0.911	0.70	Reliabel
Motivasi Kerja	0.887	0.70	Reliabel
Kinerja Guru	0.890	0.70	Reliabel

Kemudian nilai *cronbach's alpha* dihitung dengan bantuan

program SPSS. Output SPSS menunjukkan bahwa item variabel X (1, 2, dan 3) dan variabel Y mendapatkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari syarat minimal, sehingga angket dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2021:196) menyatakan dalam bukunya bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal.”

Dalam penelitian, data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan penghitungan program SPSS versi 26. Penarikan kesimpulan normal tidaknya data dilihat dengan membandingkan nilai *Asymp.Sig (2-tiled) residual* dalam output SPSS uji normalitas dengan nilai distribusi normal baku 0,05. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tiled) residual* > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tiled) residual* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:157) menyatakan dalam bukunya bahwa “uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent

variable).” Dalam uji multikolinieritas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan menganalisa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF $<$ dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan buku Ghozali (2021:178) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homoskedastisitas dan bila hasilnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas, Pada penelitian ini bila model regresi yang baik bila terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Ghozali (2021:162) menyatakan bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).” Terdapat beberapa cara untuk melakukan uji autokorelasi, dalam penelitian ini untuk melakukan uji autokorelasi peneliti akan menggunakan uji *Durbin-*

Watson. Dalam pengambilan keputusan, uji autokorelasi menggunakan tabel *Durbin-Watson test* sebagai berikut:

Tabel 3.10

Tabel Durbin Watson

Ho	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022:307), “analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel bebas sebagai *prediktor factor* dimanipulasi atau dinaik-turunkan nilainya.” Dengan demikian bisa dikatakan bahwa regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas sebagai *prediktor factor* dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\tilde{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

\tilde{Y} = Variabel terikat (Peningkatan Kinerja Guru)

X_1 = Nilai Variabel bebas 1 (Kompetensi Pedagogi)

X_2 = Nilai Variabel bebas 2 (Kompetensi Profesional)

X_3 = Nilai Variabel bebas 3 (Motivasi Kerja)

a = bilangan konstanta

b_1 = bilangan koefisien regresi dari variabel 1

b_2 = bilangan koefisien regresi dari variabel 2

b_3 = bilangan koefisien regresi dari variabel 3

output dari SPSS 26 ini adalah:

$$\tilde{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan bukunya Ghozali (2021:218) “koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi.” Koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai R² yang mendekati angka satu berarti variabilitas variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabilitas variabel terikat. Namun, apabila nilai R² semakin mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan variabilitas variabel bebas dalam

memberikan informasi yang dibutuhkan untuk variabilitas variabel terikat.

c. Uji Parsial (t test)

Ghozali (2021:219) menyatakan bahwa “uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.” Uji t test ini untuk menguji apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Tingkat Signifikan yang akan digunakan adalah 0,05 dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima H_o ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Adapun untuk uji statistik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pengujian koefisien regresi variabel kompetensi pedagogi terhadap peningkatan kinerja guru.

H_a : Kompetensi pedagogi berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

H_o : Kompetensi pedagogi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

- 2) Pengujian koefisien regresi variabel kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja guru.

H_a : Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap variabel

peningkatan kinerja guru.

Ho: Kompetensi profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

3) Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

Ha: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

4) Koefisien regresi variabel kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, dan motivasi kerja (X1, X2 & X3) terhadap peningkatan kinerja guru (Y)

Ha: Kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

Ho: Kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

d. Uji F test Anova (Simultan)

Nilai statistik F adalah ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel bebas yang

dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel bebas. Menurut Ghozali (2021:218) Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05. “Ketika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 di terima, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.”