

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DENGAN KINERJA GURU  
BERSERTIFIKASI DI SMPN SE-KECAMATAN  
PEKALONGAN LAMPUNG TENGAH**

Oleh

**Ani Minarni, Alben Ambarita, Sulton Djasmi**

FKIP Unila: Jl.Prof.Dr.Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng, B.Lampung

*E-Mail:* ani.minarni.mp3@gmail.com

Hp.:

**Abstract: The Relation between Achievement Motivation, Work Discipline and Pedagogic Competence with Certification of Teachers Performance on Junior High Schools in Pekalongan District.** The purpose of this research is to describe and analyze the relation between: 1) achievement motivation with teachers performance, 2) work discipline with teachers performance, 3) pedagogic competence with teachers performance also 4) achievement motivation, work discipline, pedagogic competence simultaneously with teachers performance on junior high schools in Pekalongan district. The kind of this research is quantitative by using method of ex post facto. The samples use Slovin formula as much 62 from 74 teachers who teach on junior high schools in Pekalongan district. Data are obtained from questionnaire and documentation, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double. Hypothesis test is done by Product Moment correlation and double correlation, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: 1) there is positive relation between achievement motivation with teachers performance, it means that getting better achievement motivation of teachers, the teachers performance will be better too, 2) there is positive relation between work discipline with teachers performance, it means that getting better work discipline of teachers, the teachers performance will be better too, 3) there is positive relation between pedagogic competence with teachers performance, it means that getting better pedagogic competence of teachers, the teachers performance will be better too, also 4) there is positive relation between achievement motivation, work discipline and pedagogic competence with teachers performance, it means that getting better achievement motivation, work discipline and pedagogic competence of teachers, the teachers performance will be better too. The suggestions of this research especially for teachers in order to increase achievement motivation, work discipline and pedagogic competence also create good teachers performance.

**Key words:** achievement motivation, work discipline, pedagogic competence, teachers performance

Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) motivasi berprestasi dengan kinerja guru, 2) disiplin kerja dengan kinerja guru,

3) kompetensi pedagogik dengan kinerja guru serta 4) motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik secara simultan terhadap kinerja guru SMPN Sekecamatan Pekalongan. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 62 dari 74 guru yang mengajar di SMPN Sekecamatan Pekalongan. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik pula kinerjanya, 2) terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai disiplinkerja maka semakin baik pula kinerjanya, 3) terdapat hubungan yang positif antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru 4) terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi, disiplin kerja dan persepsi guru mengenai kompetensi pedagogik maka semakin baik pula kinerjanya. Saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini terutama kepada guru agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik serta menciptakan kinerja guru yang baik.

**Kata kunci:** motivasi berprestasi, disiplin kerja, kompetensi pedagogic, kinerja guru

Guru merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam pendidikan. Guru adalah seorang figur yang mulia dan dimuliakan banyak orang, kehidupan guru di tengah-tengah kehidupan manusia sangat penting, tanpa seorang guru atau seseorang yang dapat ditiru, diteladani oleh manusia untuk belajar dan berkembang manusia tidak akan memiliki budaya, norma dan agama. Sulit dibayangkan jika ditengah kehidupan manusia tidak ada seorang guru, bakal tidak ada peradaban yang dapat dicatat, kita akan hidup dalam tradisi kuno.

Guru orang pertama yang mencerdaskan manusia, orang yang memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya dan agama terhadap

anak didik. Dalam proses pendidikan guru memegang peranan penting setelah orangtua dan keluarga di rumah. Di lembaga pendidikan guru merupakan orang pertama, yang bertugas membimbing, mengajar dan melatih hidup dan melatih anak didik mencapai kedewasaan. Setelah proses pendidikan selesai diharapkan anak didik mampu hidup dan mengembangkan dirinya di tengah masyarakat dengan berbekal pengetahuan dan pengalaman yang telah melekat dalam dirinya. Modal menjadi seorang guru sangat berbeda dengan modal profesi lainnya, bagi seorang guru dia harus mampu mengajar anak didiknya dengan menguasai materi pelajaran, memiliki wawasan pendidikan, memiliki pengalaman mengajar dan

lain-lain. Guru tidak saja bermodal pengalaman, pengetahuan akademis, akan tetapi juga bermodal keterampilan.

Meningkatnya kesejahteraan guru diharapkan dapat memberikan ketenangan di dalam tugas. Karena tidak perlu lagi memikirkan mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Seiring dengan meningkatnya pendapatan maka prestise seorang guru juga akan meningkat. Sehingga dapat menambah kepercayaan diri seorang guru untuk mengembangkan sistem pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, evaluatif dan menyenangkan sesuai dengan tuntutan masyarakat tentang pendidikan yang bermutu dan mampu bersaing dengan Negara maju lainnya. Dan dapat memenuhi kebutuhan yang berhubungan dengan pembelajaran, seperti buku-buku dan alat-alat pembelajaran lainnya dapat diadakan sendiri olehnya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Sekecamatan Pekalongan, terdiri dari tiga SMP Negeri. Keberhasilan siswa erat kaitannya dengan kinerja guru dalam menyampaikan kompetensi baik dalam kegiatan pembelajaran teori maupun praktek. Berdasarkan data tahun 2012 Ujian Nasional dan Ujian Sekolah, yang penilaiannya dilakukan secara obyektif oleh rayon, hasil yang dicapai oleh SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan dengan passing grade 5,5 rata-rata tingkat kelulusannya belum mencapai 15%. Berdasarkan data sementara, guru di beberapa SMP Negeri Sekecamatan Pekalongan yang terdiri guru negeri dan honorer yang telah menerima

tunjangan sertifikasi dan yang belum menerima tunjangan sertifikasi sering tidak masuk mengajar dengan prosentase yang cukup tinggi. Berdasarkan absensi guru, rata-rata tiap guru pernah tidak masuk mengajar dalam satu semester lebih dari satu kali tanpa alasan yang jelas.

Kinerja merupakan suatu peristilahan yang digunakan secara umum yang menyangkut individu dalam suatu kelompok organisasi atau lembaga. Setiap organisasi atau lembaga mempunyai tata aturan kerja yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh setiap individu yang menjadi anggota, ke arah pencapaian tujuan bersama. Istilah kinerja menurut Usman (2009: 191) adalah: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi". Selanjutnya Russel dalam Usman (2009: 192) menyatakan kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh pegawai selama periode tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa kinerja merupakan kondisi yang dicapai oleh seseorang setelah melakukan serangkaian pekerjaan. Sedangkan Syarief (2003: 119) menjelaskan: "Kinerja adalah menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu, dibandingkan dengan organisasi lain dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan".

Tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai dapat dipengaruhi

oleh beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut tinggi atau rendah. Dalam hal ini Zainun (2010: 63) menjelaskan, ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu: a) Kehormatan hubungan pemimpin dan bawahan; b) Kepuasan anggota terhadap tugas; c) Suasana/ iklim kerja yang bersahabat; d) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang harus dicapai bersama; e) Adanya atas usahanya; dan f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian dan perlindungan atas diri dan karir mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2000: 87) antara lain: (1) sikap mental/ motivasi berprestasi, (2) disiplin kerja, (3) etika kerja; (4) pendidikan; (5) keterampilan; (6) manajemen kepemimpinan; (7) tingkat penghasilan; (8) gaji dan kesehatan; (9) jaminan sosial; (10) iklim kerja; (11) sarana prasarana (12) teknologi; (13) kesempatan berprestasi.

Mengatasi kinerja yang rendah dapat dilakukan dengan berbagai hal. Sutisna (2000: 62-63) menyatakan beberapa hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan serta membina kinerja: yaitu: a) Pembinaan disiplin kerja, b) Pengembangan kepribadian, c) Pengikutsertaan pegawai dalam proses pengambilan karir dan masa depannya, d) Memberikan penghargaan yang wajar, e) Mengelola konflik dan kompetisi, f) Menciptakan suasana saling menghormati di antara pegawai, g) Kesempatan promosi dan pengembangan karir, h) Pengertian pimpinan terhadap pegawai yang mengalami masalah, I) Jaminan

perlakuan yang adil dan objektif, j) Memberikan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, k) Adanya pengakuan, l) Imbalan pengakuan, dan m) Imbalan keuangan atau financial rewards.

Jika penilaian kinerja diarahkan untuk memicu kinerja seseorang itu sendiri, maka penilaian kinerja identik dengan upaya memberi motivasi. Motivasi inilah yang pada gilirannya diharapkan dapat memicu produktivitas seseorang (Keban, 2004: 196). Sistem penilaian yang baik ditopang oleh aspek validitas, reliabilitas dan relevansi merupakan kunci yang menentukan efektivitas sebuah proses penilaian kinerja. Hal ini penting untuk menjamin adanya kepuasan kerja yang dinikmati oleh pihak yang dinilai, yang pada gilirannya akan semakin memacu tingkat kerjanya.

Usman (2009: 250) mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Selanjutnya Sutisna (2000: 191) menjelaskan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Hasibuan (2000: 65) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi berprestasi berasal dari dua kata, yaitu motivasi dan berprestasi. Menurut Usman (2009: 250) motivasi berprestasi adalah

keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk berprestasi. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Hasibuan (2000: 146), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Koentjaraningrat (1996: 122) bahwa: Untuk mengetahui serta mengukur sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan suatu tugas/ pekerjaan, dapat dilihat dari: 1) Bagaimana cara melakukan pekerjaan; 2) Bagaimana perhatiannya terhadap pekerjaan; 3) Bagaimana penggunaan waktu dalam bekerja dan 4) Bagaimana hasil kerja yang dicapai.

Menurut Sutisna (2000: 97) mendefinisikan tentang disiplin yaitu: Proses hasil pengarahan atau pengendalian keinginan dorongan atau hasil atau kepentingan demi suatu cita-cita atau alat untuk mencapai tujuan, pencarian suatu cara bertindak yang terpilih dengan gigih, aktif dan diarahkan sendiri, untuk menghadapi rintangan, pengekangan dorongan perilaku dengan langsung dan otoriter melalui hukuman atau hadiah, dan pengekangan dorongan sering melalui cara yang tak enak dan menyakitkan. Kemudian menurut Hidayat (1999: 98-99) bahwa disiplin kerja adalah kadar karakteristik dan jenis keadaan serba teratur pada suatu lingkungan tertentu atau cara-cara dengan keadaan teratur, itu menghasilkan pemeliharaan kondisi yang membantu kepada pencapaian tujuan. Disiplin positif adalah proses atau hasil pengembangan karakter, pengendalian diri, keadaan teratur

dan efisiensi. Disiplin negatif adalah penggunaan hukuman atau ancaman hukuman untuk membuat orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan dan hukum. Disiplin negatif meliputi empat pokok diantaranya ialah: 1) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan serba teratur dan efisiensi, 2) Hasil latihan serupa itu: pengendalian diri dan perilaku yang tertib, 3) Penerimaan atau kepatuhan terhadap kekuasaan dan kontrol dan 4) Perlakuan yang menghukum dan menyiksa.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang, diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Syarif (2004: 1) sebagai berikut "Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang antara lain adalah: Motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin". Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan disiplin jika dalam melaksanakan kegiatan didasari oleh motivasi tinggi, menggunakan keterampilan yang diperoleh dalam latihan, memiliki sifat kemandirian, memperoleh kesejahteraan dan mematuhi peraturan.

Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Menurut Sadulloh (2010: 46) kompetensi pedagogik memiliki persyaratan kemampuan yang meliputi: (1) Merancang skenario pembelajaran, (2) Merumuskan tujuan, (3) Membimbing siswa, (4)

Membangkitkan aktifitas siswa, (5)  
Membentuk disiplin pada siswa.

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasional. Menurut Suharsimi (2008:270) pendekatan korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel, dan jika ada seberapa beratkah serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variabel pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Pengukuran terhadap beberapa variabel dan hubungannya dalam penelitian korelasional dapat dilakukan secara serentak dan realistik.

Menurut Sugiyono (2009: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru bersertifikasi SMP Negeri Sekecamatan Pekalongan.

Dari populasi tersebut telah diambil 62 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* pada taraf signifikan 5%.

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel  
N = Ukuran populasi

d = Taraf signifikansi (5% = 0,05)

Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili, dengan rumus:

$$S = \frac{x}{y} \cdot n$$

Keterangan :

S = target jumlah sampel  
x = jumlah keseluruhan sampel  
y = jumlah populasi  
n = jumlah populasi tiap strata

Definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup variabel bebas yang terdiri dari motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Variabel kinerja guru diukur berdasarkan skor yang diperoleh dari angket dengan menggunakan skala Likert 5 pilihan dengan indikator: (a) Menguasai bahan ajar, (b) Kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, (c) Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (d) Kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Data tentang kinerja guru akan dijangar dengan menggunakan angket atau kuesioner.

Peneliti dalam menyusun angket bertitik tolak dari variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan atau

pernyataan. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan, yaitu sangat setuju (Ss), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (Ts) dan sangat tidak setuju (Sts).

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat pengukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang telah dikumpulkan, maka dalam hal penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

Instrumen motivasi berprestasi, disiplin kerja, kompetensi pedagogik dan kinerja guru sebelum ditetapkan dalam pengambilan data penelitian, terlebih dahulu diuji cobakan terhadap anggota populasi di luar sampel penelitian dan dicari validitasnya dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi
- N : jumlah subyek
- $\sum X$  : jumlah skor butir
- $\sum Y$  : jumlah skor total
- $\sum X^2$  : jumlah kuadrat nilai x
- $\sum Y^2$  : jumlah kuadrat nilai y

Setelah nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) diperoleh, kemudian nilai  $r_{xy}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  kaidah keputusannya adalah sebagai berikut: Jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka alat

ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Pengujian reliabilitas angket motivasi berprestasi, disiplin kerja, kompetensi pedagogik dan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan minus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : reliabilitas instrument
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  : varians total

Dari harga reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan reliabel.

Pengujian linieritas dilakukan dengan melihat nilai *deviation from linierity* pada tabel anova. Hipotesis yang digunakan :  $H_0$ : model regresi berbentuk non linier,  $H_1$  : model regresi berbentuk linier, dengan kriteria uji : terima  $H_1$  jika nilai  $\alpha$  dan *devotion from linierity* pada tabel Anova  $> 0,05$ .

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hubungan variabel bebas motivasi berprestasi

( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi pedagogik ( $X_3$ ) dengan variabel terikat kinerja guru bersertifikasi ( $Y$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Pengujian hubungan variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel terikat  $Y$  dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dengan rumus *Product Moment Pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi tunggal (sederhana) dan dalam pengolahannya melalui program SPSS. (*Statistical Product and Service Solution*) 20.00 for Window.

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi ganda.

Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

$H_0$  : Persamaan regresi tidak signifikan

$H_1$  : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan dalam hal lain  $H_0$  diterima, menurut Purwanto (2007:193-194). Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dalam hal lain  $H_0$  diterima, (Sudjana, 2002:385).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Variabel Kinerja Guru (Y)

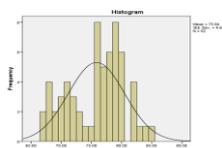
Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 75,84; simpangan baku 4,667; median 77,00 dan modus 76,00; dengan skor maksimum 85,00 dan skor minimum 67,00. Distribusi frekuensi skor variabel Kinerja Guru (Y) tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2: Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	67 – 70	11	17,74
2	Rendah	71 – 74	10	16,12
3	Sedang	75 – 78	20	32,26
4	Tinggi	79 – 82	18	29,04
5	Sangat Tinggi	83 – 86	3	4,84
<b>Jumlah</b>			62	100,00

**Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013**

Skor kinerja guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.1: Histogram Skor Kinerja Guru**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 17,74% atau sebanyak 11 orang guru memiliki kinerja guru sangat rendah, sebanyak 16,12% atau sebanyak 10 orang guru memiliki kinerja guru yang rendah, sebanyak 32,26% atau sebanyak 20 orang guru memiliki kinerja guru yang sedang, sebanyak 29,04% atau sebanyak 18 orang guru memiliki kinerja guru yang tinggi dan sebanyak 4,84% atau sebanyak 3 orang guru memiliki kinerja guru yang sangat tinggi.

### Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )

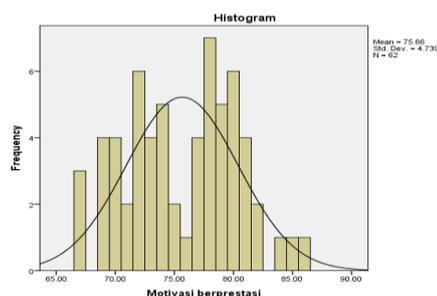
Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai rata-rata 75,66; simpangan baku 4,739; median 76,00 dan modus 78,00, dengan skor maksimum 86,00 dan skor minimum 67,00. Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3: Distribusi Skor Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	67 – 70	11	17,74
2	Rendah	71 – 74	17	27,42
3	Sedang	75 – 78	14	22,58
4	Tinggi	79 – 82	17	27,42
5	Sangat Tinggi	83 – 86	3	4,84
<b>Jumlah</b>			62	100,00

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013

Skor motivasi berprestasi yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.2: Histogram Skor Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 17,74% atau sebanyak 11 orang guru memiliki motivasi berprestasi sangat rendah, sebanyak 27,42% atau sebanyak 17 orang guru memiliki motivasi berprestasi yang

rendah, sebanyak 22,58% atau sebanyak 14 orang guru memiliki motivasi berprestasi yang sedang, sebanyak 27,42% atau sebanyak 17 orang guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan sebanyak 4,84% atau sebanyak 3 orang guru

memiliki motivasi berprestasi yang sangat tinggi.

### Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai

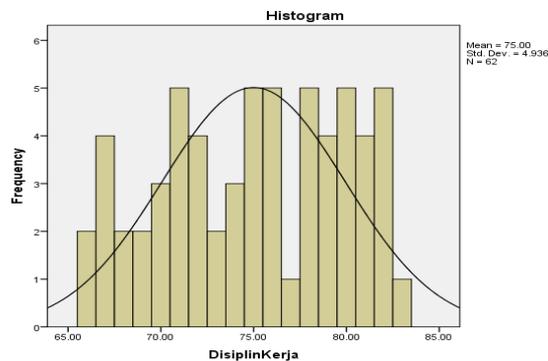
rata-rata 75,00; simpangan baku 4,936; median 75,00 dan modus 71,00, dengan skor maksimum 83,00 dan skor minimum 66,00. Distribusi frekuensi skor variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4: Distribusi Skor Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	66 – 69	10	16,12
2	Rendah	70 – 73	14	22,58
3	Sedang	74 – 77	14	22,58
4	Tinggi	78 – 81	18	29,04
5	Sangat Tinggi	82 – 85	6	9,68
<b>Jumlah</b>			62	100,00

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013

Skor disiplin kerja yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.3: Histogram Skor Disiplin Kerja**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 16,12% atau sebanyak 10 orang guru memiliki disiplin kerja sangat rendah, sebanyak 22,58% atau sebanyak 14 orang guru memiliki disiplin kerja yang rendah, sebanyak 22,58% atau sebanyak 14 orang guru memiliki disiplin kerja yang sedang, sebanyak 29,04% atau sebanyak 18 orang guru memiliki disiplin kerja yang tinggi

dan sebanyak 9,68% atau sebanyak 6 orang guru memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

### Variabel Kompetensi Pedagogik (X<sub>3</sub>)

Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kompetensi Paedagogik (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai rata-rata 75,90; simpangan baku 4,245; median 76,00

dan modus 76,00, dengan skor maksimum 83,00 dan skor minimum 66,00. Distribusi frekuensi skor

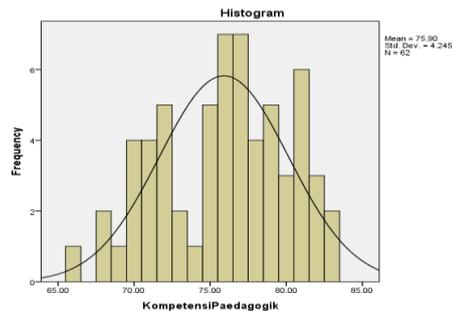
variabel Kompetensi Paedagogik ( $X_3$ ) tertera pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5: Distribusi Skor Variabel Kompetensi Paedagogik ( $X_3$ )**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	66 – 69	4	6,45
2	Rendah	70 – 73	15	24,19
3	Sedang	74 – 77	20	32,26
4	Tinggi	78 – 81	18	29,04
5	Sangat Tinggi	82 – 85	5	8,06
<b>Jumlah</b>			62	100,00

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013

Skor kompetensi paedagogik yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.4: Histogram Skor Kompetensi Paedagogik**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.5 dan histogram pada gambar 4.4 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6,45% atau sebanyak 4 orang guru memiliki kompetensi paedagogik sangat rendah, sebanyak 24,19% atau sebanyak 15 orang guru memiliki kompetensi paedagogik yang rendah, sebanyak 32,26% atau sebanyak 20 orang guru memiliki kompetensi paedagogik yang sedang, sebanyak 29,04% atau sebanyak 18 orang guru memiliki kompetensi paedagogik yang tinggi dan sebanyak 8,06% atau sebanyak 5 orang guru memiliki kompetensi paedagogik yang sangat tinggi.

## Pembahasan

### Hubungan Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru bersertifikasi di SMPN Sekecamatan Pekalongan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12: Hasil Uji Analisis Regresi Hubungan Motivasi berprestasi dengan Kinerja Guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.650	2.75961

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.492	5.562		2.741	.008
	MotivasiBerprestasi	.798	.075	.810	10.697	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,810. Sedangkan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65,6% seperti yang tertera pada *R square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi berprestasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran 8, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 15,492 + 0,798 X_1$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor motivasi

berprestasi satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,798 pada arah yang sama dengan konstanta 15,492 dengan kata lain kenaikan skor motivasi berprestasi cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

**Hubungan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru bersertifikasi di SMPN Sekecamatan Pekalongan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13: Hasil Uji Analisis Regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.438	3.49707

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.396	6.818		4.165	.000
	DisiplinKerja	.633	.091	.669	6.973	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,669. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 44,8% seperti yang tertera pada *R square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran 9, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,396 + 0,633 X_2$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor disiplin

kerja satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,633 pada arah yang sama dengan konstanta 28,396 dengan kata lain kenaikan skor disiplin kerja cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

**Hubungan Kompetensi Paedagogik (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi paedagogik dan kinerja guru bersertifikasi di SMPN Sekecamatan Pekalongan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14: Hasil Uji Analisis Regresi Kompetensi Paedagogik dengan Kinerja Guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	.458	3.43453

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Paedagogik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.810	7.874		2.389	.020
	Motivasi Berprestasi	.751	.104	.684	7.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi paedagogik berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,684. Sedangkan kompetensi paedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46,7% seperti yang tertera pada *R square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kompetensi paedagogik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas kompetensi paedagogik dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran 10, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,810 + 0,751 X_3$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor kompetensi paedagogik satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,751 pada arah

yang sama dengan konstanta 18,810 dengan kata lain kenaikan skor kompetensi paedagogik cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

**Hubungan Motivasi Berprestasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi Paedagogik (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi, disiplin kerja, kompetensi paedagogik dan kinerja guru bersertifikasi di SMPN Sekecamatan Pekalongan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15: Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Paedagogik dengan Kinerja Guru**

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.650	2.75961	
2	.828 <sup>b</sup>	.686	.675	2.66041	1.790

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kompetensi Paedagogik

c. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7.879	6.334		1.244	.218
1.	Motivasi Berprestasi	.636	.099	.646	6.403	.000
	Kompetensi Paedagogik	.261	.111	.238	2.358	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,828. Kemudian motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik secara bersama juga berpengaruh terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 68,6% berarti 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran 11, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 7,879 + 0,636 X_1 + 0,261 X_3$ . Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 0,636 unit dan kompetensi paedagogik sebesar 0,261 unit dengan kinerja guru pada arah positif dengan konstanta 7,879.

Jadi, berdasarkan hubungan-hubungan antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi lebih

besar hubungannya dengan kinerja guru dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kompetensi paedagogik. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi antara motivasi berprestasi dan kinerja guru sebesar 0,810 atau dapat juga dikatakan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65,6% seperti yang tertera pada tabel hasil uji analisis regresi hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Persyaratan analisis data telah terpenuhi, dengan demikian kesimpulan yang dihasilkan dari analisis data dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.
3. Terdapat hubungan antara kompetensi paedagogik dengan

kinerja guru dalam kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi paedagogik seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

4. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam kadar kekuatan hubungan yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

#### **1. Saran untuk Guru**

Kepada guru agar dapat menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin kerja dan kompetensi paedagogik yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kompetensi paedagogik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya.

#### **2. Saran untuk Kepala Sekolah**

Kepala sekolah hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala, menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah

persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah.

### **3. Saran untuk Pengawas Sekolah**

- a. Memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada kegiatan profesi, sehingga secara intensif kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan.
- b. Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik

dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.

### **4. Saran untuk Peneliti**

- a. Dengan keterbatasan pada penelitian ini, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga diharapkan dapat menerima saran dan kritik yang membangun dari peneliti selanjutnya.
- b. Bagi para peneliti mengenai kinerja guru selanjutnya diharapkan kiranya dapat dijadikan acuan untuk pengembangan teori yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Hidayat, Jakoeb. 1999. *Motivasi Kerja*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Koentjaraningrat. 1996. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: LP3ES.
- Sadulloh, Uyoh. 2010. *Profesionalitas Guru*. Jakarta: Rajawali.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Azfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2008. *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan politik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutisna, Oteng. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syarief, Amerudin. 2004. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Depdiknas.

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jogjakarta: Fisipol UGM.

Usman. 2009. *Peranan Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran*. Jakarta: Grafika Offset.

Zainun. 2010. *Kemendiknas Lansir 500 Guru Malas*. <http://www.news.okezone.com>. Diakses tanggal 20 Desember 2012.