

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPETENSI PEDAGOGIK
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus Pada Guru SMP N 2 Adimulyo)**

Nelly Sundari
Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Email: sundarinelly171@gmail.com

ABSTRACTION

This study aims to examine the effect of achievement motivation, pedagogic competence, and work discipline on teacher performance at SMP N 2 Adimulyo. The sampling technique used in this study was the saturated / census sampling method. Saturated sampling / census is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 40 teachers at SMP N 2 Adimulyo. This study used descriptive and statistical analysis methods which carried out validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, heteroscedestity tests, normality tests, coefficient of determination, t test, and simultaneous test. The t test shows that achievement motivation has a significant effect on teacher performance at SMP N 2 Adimulyo, pedagogical competence has a significant effect on performance, work discipline has an effect on performance, and achievement motivation, pedagogic competence, and work discipline together have an effect on performance.

Keywords: achievement motivation, pedagogic competence, work discipline, and performance.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N 2 Adimulyo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 40 Guru di SMP N 2 Adimulyo. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestitas, uji normalitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji simultan. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 2 Adimulyo, kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik, disiplin kerja, dan kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai komponen penting dalam pembangunan suatu bangsa dapat ditingkatkan dengan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan merupakan tonggak berkembangnya negara dan faktor penting pembentukan karakter manusia. Sekolah sebagai wadah kegiatan belajar mengajar harusnya mencerminkan semangat untuk semakin menjunjung tinggi pendidikan berkualitas, salah satunya dengan terus memperbaiki mutu pendidik dan elemen lain yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah itu sendiri. Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah lanjutan dari sekolah dasar dan merupakan gabungan dari pendidikan dasar 9 tahun berlaku di Indonesia.

Pendidikan merupakan proses pelatihan, pengembangan pengetahuan, ketrampilan, fikiran, karakter dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal. Pemahaman pada pendidikan mengacu kepada konsep yang menggambarkan bahwa pendidikan memiliki sifat dan sasaran yaitu manusia. Pendidikan juga merupakan aspek penting dalam kehidupan suatu bangsa. Oleh karena itu, negara memiliki Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai

oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja (Handoko,2010:67).

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah bahwa kinerja guru SMP N 2 Adimulyo dalam menyusun dan mengumpulkan silabus dan rancangan pelaksanaan pembelajaran sudah maksimal alias sudah tepat waktu. Kuantitas dan kualitas pembelajarannya sudah baik. Kemampuan yang dimiliki guru memegang peran utama dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan untuk hasil yang optimal dan bermutu. Seorang guru melakukan pekerjaan sesuai standar dan kriteria yang di bakukan oleh sekolah dan bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta didik sesuai tuntutan sehingga menghasilkan siswa dan sekolah yang unggul. Guru juga masih senang menggunakan metode ceramah walaupun sudah di vasilitasi teknologi. Menurut Oemar Hamalik (2004:6) sekolah adalah suatu lembaga profesional. Sekolah bertujuan membentuk anak didik menjadi manusia dewasa yang berkepribadian matang dan tangguh, yang dapat dipertanggung jawabkan dan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan terhadap dirinya.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik. Dengan adanya dorongan motivasi, maka motivasi berprestasi pada akhirnya akan membantu seorang guru dalam meningkatkan kinerja guru untuk anak didik yang berprestasi.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah bahwa setiap guru mempunyai niat atau bakat untuk mengikuti pelatihan kerja guru yang baik dan motivasi berprestasi yang tinggi dari setiap guru untuk hasil yang lebih baik untuk tahun berikutnya. Bertanggung jawab pada setiap tugas serta kreatif dan inovatif terhadap pekerjaannya. Motivasi berprestasi juga mempunyai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga menghasilkan anak-anak didik

yang berprestasi. Kaitannya dengan kinerja guru, ketika seorang guru mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi, maka hal tersebut akan memberikan dorongan dan rancangan bagi guru untuk memperoleh hasil maksimal dalam pekerjaannya dan tanggung jawab. Kenyataannya membuktikan bahwa motivasi untuk berprestasi yang dimiliki dan di gali oleh para guru menyebabkan kinerja yang baik terhadap kebutuhan dan prestasi.

Kompetensi pedagogik yaitu pemahaman guru terhadap peserta didik, pelaksanaan dan rencana pembelajaran untuk mengembangkan atau pengembangan peserta didik agar mampu mereka mampu mengevaluasi bakat dan potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru SMP N 2 Adimulyo sudah di katakan baik, karena setiap guru memiliki visi yang tinggi sehingga memiliki prestasi yang unggul dan bermutu dalam mendidik siswanya. Selain itu, guru mempunyai prinsip-prinsip pembelajaran yang aktif, kreatif dan menyenangkan yang tidak membuat peserta didik bosan. Seorang guru juga mengidentifikasi kesulitan belajar yang dihadapi oleh peserta didik dan merancang pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik yang berbeda.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah bahwa Penguasaan akan kompetensi pedagogik akan berdampak pada hasil yang di tandai dengan hasil ujian ataupun ulangan. Dengan demikian gurupun harus berkinerja baik oleh karena posisinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam poses pendidikan persekolahan. Kompetensi pedagogik pada SMP N 2 Adimulyo dapat di lihat pada setiap tahunnya mampu meluluskan 100% peserta didiknya dengan jumlah siswa setiap tahunnya yang berbeda dan banyak. Setiap guru menggunakan Pemanfaatan teknologinya dengan baik, evaluasi dalam pembelajaran dan hasil belajar di katakan sudah baik. Perencanaan untuk mengajar di kelas udah di persiapan dengan baik.

Menurut Davis (2002:15) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap

dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga dapat di harapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah bahwa SMP N 2 Adimulyo merupakan sekolah menengah yang berada di bawah pimpinan kepala sekolah yang tidak lepas dari masalah disiplin kerja. SMP N 2 Adimulyo telah menerapkan kedisiplinan yang cukup baik ketika masuk dan keluar sekolah pada jam nya. Taat terhadap peraturan yang ada di sekolah dan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tanggung jawab. Pembinaan dari kepala sekolah dengan menjadikan penilaian berbasis kinerja dan kedisiplinan sebagai komponen utama dalam pola pembinaan Sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik akan tercipta suasana yang tertib dan baik dalam organisasi. Disiplin suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2013: 54) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya menggambarkan suatu perbuatan atau aktivitas pembelajaran. Menurut Susanto (2013: 27) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban,

melaksanakan tugas dengan bidang, dan hasil yang diperoleh dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006)

kinerja guru diukur melalui lima indikator, yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kehadiran

2. Motivasi Berprestasi

Menurut Mc Clelland (1987: 40) motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (1976: 67) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau serta mengungguli hasil kerja yang lain. Menurut Usman (2008: 259) Motivasi Berprestasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator dari motivasi berprestasi Menurut McClelland (dalam Robbin dan Judge, 2015), yaitu:

- a. Berorientasi pada tujuan
- b. Menyukai pekerjaan yang menantang
- c. Bertanggung jawab
- d. Berani mengambil resiko
- e. Kreatif dan inovatif

3. Kompetensi Pedagogik

Sudarwan Danim (2010: 47) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam menjalankan kegiatannya untuk

mengembangkan prosedur-prosedur pengajaran yang dapat memudahkan belajar siswa, berdasarkan prinsip dan atau teori yang telah dikembangkan oleh ilmuwan pengajaran (Dageng, 1989:3). Indikator dari kompetensi pedagogik Menurut Mulyasa (2013: 75) yaitu:

- a. Kemampuan mengelola pembelajaran
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Perancangan pembelajaran
- d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Pengembangan peserta didik

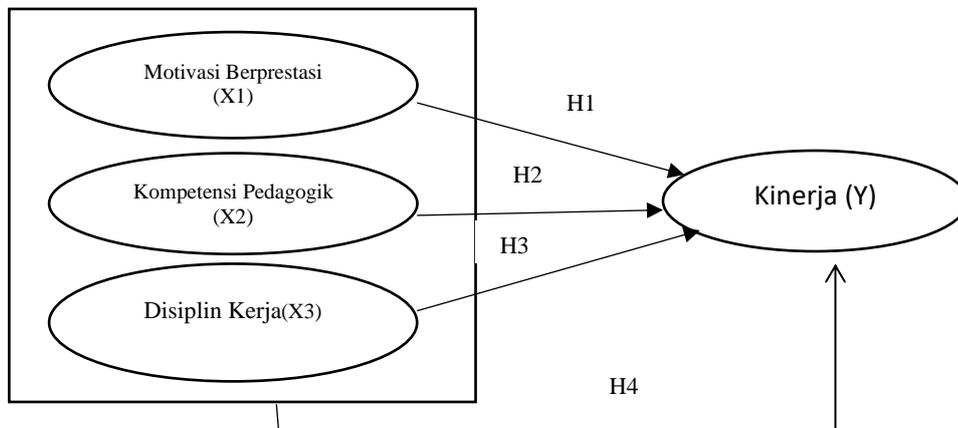
4. Disiplin kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*dicipline*" yang berarti pegikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Nitisemito (2002:393) berpendapat bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Widiyanti, Putriana, & Supriadi (2018) bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

- a. Ketepatan Waktu
- b. Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja
- c. Tanggung Jawab Kerja
- d. Melaksanakan Tugas Dan Kewajiban

5. Model Empiris



6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori, yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 = Variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP N 2 Adimulyo
- H2 = Variabel Kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP N 2 Adimulyo
- H3 = Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMP N 2 Adimulyo
- H4 = Variabel Motivasi Berprestasi, Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMP N 2 Adimulyo

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent*).

2. Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP N 2 Adimulyo, yang berjumlah 40 orang.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 80). Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMP N 2 Adimulyo yang berjumlah 40.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 81). Pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus, hal ini karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi subjek yang sangat sempit. Peneliti perlu untuk meneliti secara keseluruhan populasi tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Arikunto, 2013:115). Teknik yang digunakan adalah teknik non probability sampling. Dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Pemilihan metode sampling jenuh/sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2005). Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan pihak sekolah SMP N 2 Adimulyo. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden meliputi identitas dan tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut sugiyono (2005:62) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen, internet, buku-buku referensi dan jurnal.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

b. Observasi

dilakukan secara langsung dengan pihak sekolah guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

c. Kuesioner

pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden.

d. Studi pustaka

cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

e. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (ghozali,2009).

b. Analisis Statistik

Analisis statistik adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat dengan menggunakan metode-metode statistik. Beberapa karakteristik instrumen yang baik adalah valid dan reliabel. Valid artinya suatu instrumen dapat dikatakan valid jika betul-betul mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Reliabel artinya suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika ia mempunyai hasil yang taat asas (consistent) (arifin,2001:69).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,853 + 0,340X_1 + 0,338X_2 + 0,507_{x3} + e$$

a. Konstanta

Konstanta -2,853 artinya jika variabel motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik dan disiplin kerja sama dengan nol maka kinerja pada guru

sebesar -2,853 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.

b. Variabel independen

1) $b_1 = 0,340$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,340 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi berprestasi X_1 , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,340 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

2) $b_2 = 0,338$

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,338 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompetensi pedagogik X_2 , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3) $b_3 = 0,507$

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,507 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel disiplin kerja X_3 , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,507 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus $df = n - k$. perhitungannya $df = 40 - 3 = 37$, diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,026.

a. Variabel motivasi berprestasi

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,803 > t_{tabel}$ sebesar 2,026 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja atau

b. Variabel kompetensi pedagogik

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,191 < t_{tabel}$ sebesar 2,026 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap variabel kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.

c. Variabel disiplin kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,981 > t_{tabel}$ sebesar 2,026 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

d. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,227 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F_{hitung} sebesar $61,227 > F_{tabel}$ 3,25 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,822 sehingga variabel kinerja (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik, dan disiplin kerja (variabel independen) dalam penelitian ini sebesar 82,2%, sedangkan sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Adimulyo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Adimulyo. Semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Adimulyo. Semakin baik kompetensi pedagogic yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Adimulyo. Semakin tinggi kesadaran akan disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,227 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F_{hitung} sebesar 61,227 $> F_{tabel}$ 3,25 dan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja.

5. Keterbatasan

- a. Penelitian ini terbatas pada variabel motivasi berprestasi, kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain seperti variabel budaya organisasi, supervisi dan lingkungan kerja.
- b. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan relatif sedikit, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden,

dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang di sajikan dalam kuesioner. Untuk itu, penelitian selanjutnya di sarankan untuk mengambil objek penelitian lainnya seperti perkantoran atau tempat kerja lainnya.

6. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Implikasi Praktis

- 1) Berdasarkan hasil penelitian motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi rekan dan teman bagi setiap guru, kepala sekolah mampu mengontrol setiap tugas yang di berikan kepada setiap guru, mampu menerima resiko atas pekerjaan dan tugas. Berfikir kreatif dan inovatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi pedagogik yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar setiap guru diharapkan selalu menjaga dan meningkatkan pembelajaran terhadap peserta didik agar hasil evaluasi pembelajaran semakin baik dan meningkat. Menerapkan strategi atau metode pembelajaran yang bervariasi. Merancang pembelajaran sesuai silabus yang di tetapkan. Menggunakan alat bantu teknologi untuk mempermudah penyampaian materi.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kesadaran guru akan disiplin kerja, maka semakin

tinggi pula kinerja yang di hasilkan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik, organisasi perlu melakukan suatu hal yang membuat guru yakin atas tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan. Tepat waktu baik masuk dan keluar jam pelajaran. Melaksanakan dan bertanggung jawab atas peraturan yang telah ditetapkan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan.

b. Implikasi Teoritis.

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini sejalur dengan penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2019) bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan kemampuan yang baik dari seorang guru dalam mengelola pembelajaran terhadap peserta didiknya, sehingga mampu mempengaruhi kinerja dari guru tersebut. Sehingga semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini sejalur dengan penelitian yang di lakukan oleh Restoeningrum (2019) bahwa terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja guru. Sehingga semakin tinggi disiplin

kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini sejalur dengan penelitian yang di lakukan oleh Hadiati (2018) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Kith. 2002. *Undamental Organization Behavior*, diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Supardi. 2013. "*Kinerja Guru*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.L. & J.H. Jacson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Lindgren, H.C. 1976. *Educational Psychology In The Classroom*. New York: John Wiley & Soons.
- Sudarwan, Danim. 2010. *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widiyanti, N. D., Putriana, L., & Supriadi, E. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan*.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2011. *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

