

PENGARUH KOMPETENSI PENDIDIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU JURUSAN ELEKTRONIKA DI SMK NEGERI DI MAKASSAR

Tasri Ponta, Hasanah Nur, Andi Nurul Khaera Nasri
Jurusan Pendidikan Teknik Elektronika Fakultas Teknik
Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Kualitas lulusan sangat ditentukan oleh kualitas pendidiknya. Pendidik harus memiliki kompetensi dan motivasi kerja sehingga disebut bahwa pendidik memiliki kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja pendidik jurusan teknik elektronika di SMK Negeri Makassar (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru jurusan teknik elektronika di SMK Negeri Makassar (3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru jurusan teknik elektronika di SMK Negeri Makassar. Penelitian yang akan dipakai merupakan kuantitatif memakai *expost-facto* dan total sampel 34 responden. Ada tiga hal yang dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi pedagogik guru (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja guru (Y). Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis *deskriptif*, uji asumsi klasik dan analisis statistik *inferensial*. Hasil uji regresi sederhana diperoleh data bahwa ada pengaruh yang relevan antara kompetensi pedagogik dari guru terhadap kinerja guru dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Dan hasil pengujian uji F atau uji simultan diperoleh Fhitung sebanyak 54,264 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh bahwa (1) kompetensi pedagogik guru secara signifikan terhadap kinerja guru (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik, (3) kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi pedagogik guru, Motivasi kerja, Kinerja pendidik

PENDAHULUAN

Globalisasi menjadi sebuah tantangan bagi masyarakat dunia saat ini. Dalam hal mempengaruhi kehidupan masyarakat tidak terlepas dari salah satu aspek yakni aspek pendidikan. Kemudian Pada saat sekarang ini yang menjadi sebuah rintangan yang dihadapi pendidikan di Indonesia, karena harapan lembaga pendidikan, dan ketenagaan pendidikan dan sumber daya manusia dari berbagai negara berusaha untuk memasuki kependidikan di Indonesia. Dalam menghadapi problema tersebut pendidikan nasional diharapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dari berbagai aspek yang ada. Hal seperti ini harus diutamakan agar lembaga kependidikan, tenaga pendidik serta SDM tidak kalah dalam hal persaingan dengan negara lain.

Di Indonesia sendiri dalam bidang kependidikan berdasarkan riset yang telah dilaksanakan oleh CEOWORD magazine di tahun 2020, Indonesia menempati peringkat ke 70 dari 93 negara yang diurutkan. Hal itu membuktikan bahwa pendidikan di Indonesia masih perlu untuk di tingkatkan agar dapat bersaing dengan negara-negara berkembang yang lain. Salah satu yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia adalah yaitu peningkatan tenaga kependidikan atau pendidik. Peningkatan

tenaga kependidikan atau pendidik menurut Sri Mulyani merupakan fokus investasi yang akan dilakukan pemerintah di tahun 2018 di bidang infrastruktur dan sumber daya manusia, terkhusus untuk sumber daya manusia pemerintah akan fokus pada meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pendidik. Menurut Sri Mulyani peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia merupakan sesuatu hal yang paling dibicarakan. Dalam rangka peningkatan mutu SDM dan peningkatan mutu kependidikan dimulai dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik atau pendidik terlebih dahulu.

Pendidik yang berkualitas merupakan pendidik yang mempunyai kinerja yang bagus. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen menyatakan pendidik atau tenaga kependidikan merupakan seorang pendidik yang profesional dengan tugas utama yaitu untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar sampai pendidikan menengah.

Menurut Rizal (2019) kinerja pendidik merupakan suatu keadaan yang merujuk pada keahlian seorang tenaga pendidik untuk melaksanakan kewajibannya serta menunjukkan adanya suatu tingkah laku yang ditampilkan

seorang tenaga pendidik atau pendidik dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Sedangkan menurut Kartini (2019) kinerja pendidik merupakan kesuksesan seorang pendidik pada saat menjalankan aktivitas pembelajaran yang berkualitas, meliputi aspek kepatuhan dan kekompakan yang tinggi akan tugas mengajar, menguasai dan menumbuhkan metode pembelajaran, menguasai materi yang akan disampaikan dan memanfaatkan berbagai sumber pembelajaran, serta bertanggung jawab dalam melihat hasil pembelajaran, kedisiplinan pada saat akan mengajar dan berbagai kewajiban yang lainnya, kreatif dalam melaksanakan belajar didalam suatu ruang kelas, melaksanakan interaksi dengan siswa untuk memunculkan motivasi belajar, mempunyai kepribadian atau sifat yang baik, jujur dan objektif dalam mengajar peserta didiknya, serta bisa memahami dengan baik tentang apa yang dikerjakannya, dan pemahaman terhadap administrasi pengajaran.

Sejalan dengan hal itu E. Mulyasa (2017: 88) mengatakan bahwa kinerja pendidik merupakan keadaan dimana pendidik menguasai berbagai hal seperti merencanakan rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, serta menilai atau mengevaluasi pembelajaran dengan bagus yang berikatan dengan proses atau hasilnya.

Selanjutnya Mohtar Imam (2019:

11) mengatakan bahwa kinerja pendidik merupakan keadaan dimana seseorang dapat melihat gambaran dari hasil pekerjaannya dalam melakukan berbagai kewajiban-kewajiban pembelajaran di sekolah, seperti menyusun program pengajaran, melaksanakan Program pengajaran dan penilaian hasil pengajaran yang telah dilakukan.

Kemudian menurut Septiana dalam Suparlan (2013), standar kompetensi dibagi menjadi 3 bagian yang saling terikat yakni: pengelolaan pembelajaran seperti penyusunan dan pelaksanaan serta penilaian pembelajaran, pengembangan profesi, serta penguasaan akademik seperti pemahamannya terhadap wawasan akademi dan penguasaan terhadap materi-materi kajian akademik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik untuk menjalankan kewajibannya dalam mengelola pembelajaran, pengembangan profesi serta penguasaan akademik untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pendidik seperti yang dikemukakan oleh Octavia Shilphy (2019: 34) bahwa beberapa faktor

yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: sikap atau kepribadiannya, pekerjaan yang dijalannya, tindakannya, keikutsertaannya dalam berbagai kegiatan serta tampilannya.

Selanjutnya Gibson dalam Ruliawati, dkk (2020: 92) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi performa seseorang adalah yang pertama berupa dari individu itu sendiri seperti keahliannya, kemampuannya, mental, fisik, serta latar belakang keluarganya. Yang kedua yakni variabel organisasi seperti sumber daya, kekuasaan atau kepemimpinan, gaji, dan pekerjaannya. Variabel psikologis berupa persepsi, sikap, dan motivasi.

Sedangkan menurut Suwanto (2019: 81) mengatakan bahwa secara umum kinerja dibagi menjadi dua yakni: faktor dari dalam seperti keadaan, motivasi, minat, profesionalisme yang dipunyai, faktor dari luar berupa lingkungan sekolah, masyarakat dan keluarga.

Penilaian kinerja seorang pendidik juga bagian yang sangat penting dari proses kinerja pendidik yang berhubungan. Menurut E. Mulyasa (2017: 88) penilaian kinerja pendidik merupakan suatu keadaan untuk memperoleh suatu gambaran seperti pengetahuan, keterampilan, nilai serta karakter pendidik dalam melakukan

kewajiban dan kegunaannya yang diperlihatkan dalam tampilan, kelakuannya serta prestasi kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya ialah kompetensi pendidik. Menurut Hawi Akmal (2014: 4) kompetensi merupakan keterampilan seorang pendidik dalam melakukan profesi keahliannya. Kemudian Mustafa Jejen (2015: 28) mengemukakan kompetensi bukan hanya mengenai keberhasilan seorang pendidik untuk melaksanakan kewajibannya tetapi keberhasilannya dalam bekerja sama dengan organisasi atau perkumpulan sehingga tujuan yang diinginkan dapat diperoleh sesuai yang diharapkan.

Kemudian Kunandar (2011: 55) mengatakan bahwa kemampuan seorang pendidik merupakan keterampilan yang dipunyai oleh diri pendidik itu sendiri agar terwujudnya kinerja secara benar dan efektif. Dari pendapat di atas, disimpulkan kompetensi seorang pendidik merupakan ilmu, kebolehan atau kemampuan seorang pendidik yang dimiliki oleh seseorang yang sudah menjadi seperti bagiannya sampai dapat menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sedangkan menurut Kunandar (2011: 76) kompetensi pedagogik pendidik merupakan pemahaman kepada siswa, perencanaan dan aktualisasi pembelajaran,

rencana penilaian, dan peningkatan siswa untuk mengekspresikan macam-macam kemampuan yang dipunyainya.

Kemudian menurut Nurdin dan Ardiantony (2019: 148) kompetensi pedagogik seorang guru adalah keahlian seorang tenaga kependidikan dalam mengelola proses belajar di kelas seperti keahlian memahami wawasan kependidikan, memahami siswanya, mengembangkan kurikulum ataupun silabus, merencanakan pembelajaran yang akan dilaksanakan, melaksanakan pembelajaran yang telah dirancang, melakukan evaluasi dari materi yang diajarkan, serta mengembangkan bakat, minat peserta didiknya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kemampuan dalam bidang pedagogik merupakan kebiasaan atau keahlian guru dalam menjalankan pengajaran di dalam kelas, dimulai dari memahami peserta didiknya, merencanakan rencana pembelajaran yang akan diampu, melaksanakan rencana pembelajaran yang telah disusun, melaksanakan evaluasi sebagai hasil dari pembelajaran yang telah dilaksanakan, serta mengemangkan berbagai potensi yang dimiliki peserta didiknya.

Selain kompetensi guru, motivasi kerja jugamerupakan salahsatu dari beberapa faktor penyebab yang dapat

mempengaruhi kinerja pendidik. Motivasi seseorang dalam bekerja merupakan semua tekad yang dapat menggerakkan atau memajukan kemauan suatu orang untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik atau pendidik yang diadakan secara runtut, terus meniru dan maju untuk mencapai tujuannya.

Kemudian Amiruddin (2019: 33) menjelaskan bahwa motivasi kerja itu merupakan suatu pendorong atau semangat kerja yang keluar dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu hal yang sesuai dengan yang diharapkannya.

Sedangkan menurut Baihaqi Muhammad Iqbal (2015) motivasi merupakan keadaan dimana terdapat energi yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasinya.

Selanjutnya Kristanti Desi dan Ria Lestari Pangesti (2019: 14) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja dengan membangkitkan, mengarah dan berperilaku kerja serta upaya untuk menyerahkan suatu kontribusi demi kemenangan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan suatu kemauan diri sendiri untuk melaksanakan hal yang

dimauai sama dengan kemauan untuk menyelesaikan tujuannya.

Maksud dari pemberian sebuah motivasi sendiri adalah dapat memengaruhi dan mendorong tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sadirman (2016: 85) tujuan motivasi adalah untuk mendorong suatu usaha agar tercapainya prestasi yang diharapkan.

Selanjutnya Hasibuan dalam Kristianti Desi dan Ria Lestari Pangestuti (2019: 14) mengatakan bahwa tujuan penyerahan motivasi seperti untuk memajukan sikap dan kepuasan dalam bekerja, memajukan produktivitas karyawan, menetapkan kestabilan karyawan, meningkatkan sikap disiplin karyawan, memaksimalkan pengadaan karyawan, menimbulkan keadaan dan keterjalinan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta mempermudah penggunaan alat maupun bahan baku.

Kemudian Pianda Didi (2018: 59) menyatakan bahwa tujuan motivasi yang paling terdepan adalah melahirkannya gairah kerja, sehingga produktivitas dalam bekerja ikut meningkat. Lain halnya dengan manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang yang termotivasi

adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, tujuan pemberian motivasi adalah untuk menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan atau memajukan produktivitas kerja, meningkatkan disiplin diri dan meningkatkan hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar seseorang,

Amiruddin (2019: 33) mengatakan bahwa faktor seseorang ingin bekerja antara lain adalah kemauan atau kemauan untuk menjalani hidupnya, kemauan untuk mencapai suatu posisi yang diinginkannya, kemauan akan kekuasaan yang ingin dicapai serta kemauan akan pengakuan dirinya.

Selanjutnya Ardiana Titin (2017) menjelaskan bahwa faktor seseorang ingin bekerja antara lain berasal dari dalam diri orang itu sendiri seperti kemauan untuk bekerja, kemauan atas pengakuan yang diperoleh, tanggung jawab yang dimiliki, kemauan untuk mendapatkan prestasi. Sedangkan faktor yang berasal dari luar seperti kemauan untuk menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, siswa,

orang tua/wali dan masyarakat sekitar lingkungan kerja.

Kemudian menurut Darmadi (2018: 145) motivasi seseorang untuk bekerja adalah suatu hal yang susah untuk ijabarkan, karena motivasi itu sendiri melibatkan faktor-faktor dari dalam diri meliputi kebutuhan atau kemauan, tujuannya, kepribadiannya, kebiasaannya. Serta faktor organisasional seperti upah, keselamatan dalam bekerja, sesama pekerja, keamanan, sanjungan dan kerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat di atas, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi menjadi 2 bagian yakni faktor dari dalam seperti upaya seseorang untuk meraih prestasi, perasaan tanggung jawab yang dimiliki, upaya untuk mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Serta faktor dari luar seperti kemauan yang mendorong seseorang untuk mempunyai afiliasi dengan sesama rekan sepekerjaannya, peserta didik, ibu dan bapak maupun keluarga peserta didiknya serta orang-orang sekitar lingkungan tempatnya bekerja.

METODE PENELITIAN

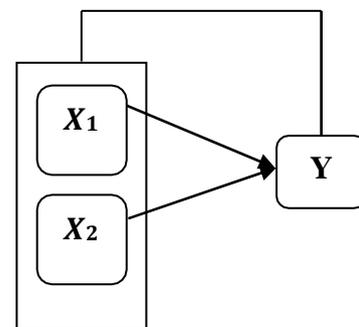
A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif korelasional yang bersifat

expost-facto untuk melihat dan mendapat data atau penjelasan fakta yang akurat mengenai pengaruh kompetensi pedagogik pendidik (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pendidik (Y).

B. Desain Penelitian

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah kompetensi pedagogik pendidik, motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pendidik sebagai variabel terikat. Adapun desain penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik jurusan elektronika di SMK Negeri di Makassar dengan jumlah 34 orang. Dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100, jadi keseluruhan akan di biarkan menjadi sampel penelitian.

D. Validitas dan Realibilitas

Variabel bebas yakni kompetensi pedagogik dan motivasi kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pendidik di ukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Dan variabel

independen dan variabel dependen dapat menggunakan pengujian validitas berupa validitas kontruk serta uji realibilitas. Validitas kontruk di kerjakan dengan menggunakan yang logis yakni menyebutkan butir dengan melihat pada kontruk yang dihitung melalui aspek. Validitas logis dilakukan dengan cara menggunakan kisi-kisi instrumen yang telah disimpulkan berdasarkan kajian teori. Validitas butir ditetapkan dengan memakai perhitungan korelasi *person product moment*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dapat dikatan valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut tidak valid. Sedangkan untuk validitas isi yakni validitas muka yang dilaksanakan dengan berkonsultasi kepada beberapa dosen ahli yang disebut sebagai validator.

Perhitungan untuk uji realibilitas pada suatu instrumen penelitian menggunakan angket yakni kompetensi pedagogik pendidik, memotivasi dalam bekerja dan kinerja pendidik memakai rumus *Alphaa Cronbach*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu angket dijelaskan reliabel apabila memiliki nilai *Alphaa Cronbach* $> 0,60$, jika sebaliknya maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai pengujian penyelidikan deskriptif yakni uji statistik yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan secara mendetail sesuatu hal terhadap topik yang diteliti yang dilalui data sampel ataupun data populasi seadanya, tanpa melaksanakan penjabaran dan membikin kesimpulan yang berlaku untuk semua. Didalam penelitian ini yang digunakan oleh penulis adalah rumus skala likert, Penelitian yang digunakan adalah uji asumsi yang mempersyaratkan uji normaliitas dan uji linearitas. Selanjutnya pengujian analisis infrensial seperti uji analisis korelasi gandayakni berfungsi untuk memahamii suatu hubungan diantara dua, tiga atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent. Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig. F change $< 0,05$ maka ada hubungan antara variable independen dan varibel dependen begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya pengujian kofisien determinasi bermaksud agar dapat mmandang berapa banyak dampak dari variabel independen terhadap variabel dependent, uji regresi sederhana atau uji T yakni bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig $< 0,05$, maka artinya ada

pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebaliknya jika nilai sig > 0,05, maka artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji F adalah jika nilai sig < 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat begitupun sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Deskriptif

Beberapa yang diukur dalam kompetensi pendidik terbatas pada kompetensi pedagogik saja sehingga aspek yang dihitung ialah (1) pengetahuan terhadap pendidik, (2) perencanaan dalam mengajar, (3) melaksanakan rencana pengajaran, (4) penilaian hasil pembelajaran, (5) pengembangan pendidik. Rata-rata skor jawaban responden untuk

variabel kompetensi pedagogik berada pada kategori sangat tinggi.

Variabel motivasi kerja pendidik dalam penelitian ini terbagi menjadi dua indikator yakni faktor intrinsik seperti kemauan untuk berprestasi, kemauan untuk mendapatkan penghargaan, dan kemauan untuk aktualisasi diri. Sedangkan untuk faktor ekstrinsik berupa kemauan atau upaya untuk berafiliasi seperti berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, berhubungan secara efektif dengan peserta didik, berhubungan secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik, dan berhubungan secara efektif dengan masyarakat sekitar. Rata-rata skor jawaban responden untuk variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Variabel kinerja pendidik dibagi menjadi tiga bagian yakni (1) pengelolaan pembelajaran dengan indikator: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian prestasi pembelajaran, serta pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian belajar peserta didik, (2) pengembangan profesi, dan (3) penguasaan akademik dengan indikator yakni pemahaman wawasan dan penguasaan bahan kajian akademik. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden untuk kinerja pendidik memenuhi kriteri sangat tinggi.

2. Uji Asumsi

Hasil uji normalitas menggunakan SPSS dengan memakai uji *kolmogroff-smirnov* diperoleh nilai sig. 0,200. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan $0,200 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi dengan cara yang normal.

Selanjutnya uji linearitas nilai Signifikansi Deviasi sebanyak 0,960 atau $>$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan ada ditemukan hubungan yang berdampak diantara kompetensi pedagogik pendidik dan kinerja pendidik. Begitu pula untuk uji linearitas variabel kedua, diperoleh bahwa berdasarkan nilai Signifikansi .Deviation from Linearity sebesar 0,093 atau $>$ dari nilai signifikansi 0,05. Dengan ini dapat dikatakan ada dampak yang ditimbulkan linear antara motivasi dalam bekerja dan kinerja pendidik.

3. Analisis Infrensial

a) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil uji korelasi ganda diperoleh angka R sebesar 0,871. Hal ini dapat dikatakan berada pada kategori sangat kuat antara kemampuan dalam bidang pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang pendidik.

Sedangkan berdasarkan uji Koefisien determinasi, diketahui nilai R Square sebesar 0,758. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kemampuan dalam bidang pedagogik pendidik dan dorongan bekerja seorang pendidik terhadap kinerja

seorang pendidik tersebut sebesar 75,8%. Sedangkan kelebihanannya yakni 24,2% dipengaruhi variabel yang lainnya tidak akan dimasukkan kedalam penelitian.

b) Analisis Regresi Sederhana (uji t)

Berdasarkan hasil penelitian, untuk variabel pertama diperoleh nilai signifikan kompetensi pedagogik pendidik terhadap kinerja pendidik sebesar 0,000 atau $<$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada ditemukan dampak yang signifikan diantara kompetensi pedagogik pendidik terhadap kinerja pendidik.

Selanjutnya untuk variabel kedua, diperoleh hasil penelitian nilai signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 0,009 atau $<$ dari 0,05. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang sesuai antara motivasi bekerja ke kinerja pendidik.

c) Uji Signifikansi Simultan Kompetensi Pedagogik Pendidik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Uji Statistik F)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS diperoleh bahwa F hitung sebesar 48,522 dengan probabilitas atau nilai signifikan sebanyak 0,000 yang angkanya lebih kecil dari 0,05. Ini dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang dimasukkan yaitu kompetensi pedagogik pendidik dan motivasi dalam bekerja

berpengaruh relevan secara bersamaan terhadap kinerja pendidik.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi dalam aspek Pedagogik Pendidik Terhadap Kinerja dalam Pendidik

Berdasarkan hasilnya diperoleh bahwa kompetensi pedagogik pendidik berada dalam kategori yang sangat kompeten. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator/aspek yang dipakai pada penelitian ini.

Keahlian seorang pendidik dalam memahami peserta didiknya, dapat dikatakan bahwa kemampuan pendidik dalam pemahaman peserta didik berada pada kategori tinggi hal tersebut ditunjukkan dari kemampuan pendidik dalam memahami kemampuan dasar dan kognitif peserta didiknya serta berusaha untuk memahami bahwa karakter peserta didiknya berbeda-beda.

Kemampuan pendidik dalam melakukan perencanaan pembelajaran berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidik kemampuan pendidik dalam menyusun RPP dan menetapkan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai serta pendidik berusaha untuk mengembangkan bahan ajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran tersebut. Dalam hal memberikan pembelajaran, pendidik juga sudah merencanakan metode

serta substansi pelajaran apa yang akan disampaikan kepada siswanya.

Kemampuan pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran berada pada kategori tinggi, hal tersebut membuktikan bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran pendidik selalu tepat waktu, serta dalam penyampaian materi dan tanya jawab dengan peserta didik, pendidik mampu menjelaskannya dengan baik dan dapat dipahami oleh peserta didiknya. Begitu juga dengan penggunaan media pembelajaran seperti LCD, yang digunakan pendidik untuk menunjang acara memberikan pelajaran di kelas.

Kebolehan seorang pendidik dalam melakukan evaluasi pembelajaran berada pada kategori tinggi, hal tersebut ditunjukkan dari pendidik yang secara rutin melaksanakan evaluasi setelah menjelaskan materi, serta mengadakan remedia bagi peserta didik yang belum tuntas.

Dan yang terakhir Pengembangan peserta didik, kemampuan pendidik dalam pengembangan peserta didik berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa: kemampuan pendidik dalam pengembangan peserta didik ditunjukkan dari kemampuan pendidik dalam mengembangkan minat, bakat dan potensi siswa seperti melibatkan siswa dalam pembuatan maupun

pemanfaatan sumber/media pembelajaran, dan berusaha agar peserta didiknya tuntas nilai KKM nya.

Kompetensi pedagogik pendidik mempunyai bantuan yang sangat tinggi terhadap kinerja pendidik yakni 73,53%, hal tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi pedagogik seorang pendidik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pendidik. Berdasarkan dari hasil penghitungan regresi sederhana menampakkan bahwa nilai signifikansi kompetensi pedagogik $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kompetensi pedagogik pendidik mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja kependidikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi, lebih lanjut akan dibahas berdasarkan beberapa aspek dibawah ini.

Faktor Intrinsik berarti bahwa pendidik harus mempunyai suatu pendorong dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki sama seperti tujuan yang berkeinginan untuk dicapainya. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, aspek ini menduduki kategori sangat tinggi.

Ini sebagai bukti bahwa faktor dari dalam punya andil dalam menaikkan

kinerja pendidik. Penaiikkan kinerja itu dimula dari perasaan ingin dikethui dan dihormati dari sesama pekerjaan, yang dapat akan meningkatkan pendidik untuk mencapai prestasi yang diinginkan seperti contohnya upaya pendidik untuk belajar demi meningkatkan kompetensi kependidikannya, upaya pendidik untuk belajar untuk mengikuti seleksi pendidik berprestasi, upaya pendidik membimbing peserta didiknya dalam menghadapi lomba siswa berprestasi, upaya pendidik untuk meningkatkan kinerjanya dan lain sebagainya. Dimana pada saat akan meraih prestasinya diperlukan rasa tanggungjawab serta kerajinan dalam mendapatkan hasilnya yang lebih baik.

Faktor Ekstrinsik dalam indikator ini adalah pendidik berkewajiban untuk mempunyai hubungan yang baik dengan orang disekitarnya. Meskipun posisi faktor ekstrinsik dalam konteks peningkatan motivasi tidak seperti faktor intrinsik, pendidik sebaiknya tetap menjadikannya sebagai bahan pertimbangan. Pemenuhan aspek kebutuhan dasar dalam bekerja ini seringkali terlupakan dengan beragam target dan agenda yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini faktor ekstrinsik tergambar pada upaya pendidik untuk berafiliasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, aspek ini berada pada

kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pendidik mampu berinteraksi dengan baik dengan peserta didiknya, mampu menjalin hubungan baik dengan rekan sejawatnya dalam dunia kerja, dapat mempunyai interaksi yang baik dengan tempat kerjanya, serta dapat berperilaku yang professional dilingungan kerjanya.

Motivasi seseorang dalam bekerja memiliki bantuan yang sangat tinggi sama kinerja pendidik yakni 64,71%, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja seorang pendidik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pendidik. Berdasarkan dari hasil penghitungan regresi sederhana menampakkan bahwa nilai signifikansi kompetensi pedagogik $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi kerja pendidik mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pendidik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang dikatakan signifikan diantara kompetensi pendidik kepada kinerja pendidik jurusan elektronika di SMK Negeri di Makassar
2. Ada pengaruh yang dikatakan signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik jurusan

elektronika di SMK Negeri di Makassar

3. Ada pengaruh yang dikatakan bersama-sama antara kompetensi pendidik dan motivasi bekerja terhadap kinerja kependidikan jurusan elektronika di SMK Negeri di Makassar

B. Saran

1. Kompetensi pendidik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik, maka perlu kiranya agar setiap pendidik jurusan teknik elektronika di SMK Negeri yang ada di Makassar untuk selalu menahankan segala kompetensi yang sudah ada dan memperbaiki bagi yang masih kurang.
2. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan sama kinerja pendidik, maka dikatakan kepada pendidik jurusan elektronika di SMK Negeri yang ada di Makassar untuk terus mempertahankan motivasi kerjanya dan meningkatkannya bagi yang masih kurang agar peningkatan kerjanya pun akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2019. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Jawa Timur: Qiara Media.

JETC, Volume 15, Nomor 2, Desember 2020

- Ardiana, Titin Eka. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun*. Diakses dari <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/11> (diakses tanggal 24 oktober 2020)
- Baihaqi, Muhammad Iqbal. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar*. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/230838049.pdf> (diakses tanggal 10 Maret 2020)
- Hawi, Akmal. 2014. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kartini. 2019. *Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Diakses dari <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/2276> (diakses 9 November 2020)
- Khairifah, V. (2020). *Sistem Pendidikan Terbaik di Dunia 2020 Ada di 10 Negara Ini*. Diakses dari Cekaja.com: <https://www.cekaja.com/info/sistem-pendidikan-terbaik-di-dunia#:~:text=Indonesia%20Duduki%20Peringkat%20ke-70,total%2093%20negara%20yang%20diurutkan>. (diakses 29 november 2020)
- Kristianti Desi dan Ria Lestari Pangesti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. 2017. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Syafruddin dan Adriantoni. 2019. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Octavia, Shilphy. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Rizal. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Krdisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/331094226_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_DAN_KEDISIPLINAN_TERHADAP_KINERJA_GURU_SMP (diakses 11 November 2020)
- Ruliawati, Dkk. 2020. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Sadirman. 2016. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.