



JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banda Aceh

Effect of Pedagogic Competence, Work Commitment, on Teacher Performance Public Elementary School in Banda Aceh City

Zahara Mustika, Nasrun*, & Yasaratodo Wao

Manajemen Pendidikan, Program Doktorat, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Diterima: 11 Februari 2021; Direview: 11 Februari 2021; Disetujui: 09 Maret 2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru (2) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri di Kota Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di kota Banda Aceh berjumlah 481 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampelnya 218 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari guru. Analisis penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi Pedagogik memberikan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru ditunjukkan bahwa $p_{51} = 0,252$ (2) Komitmen Kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru ditunjukkan bahwa $p_{52} = 0,566$ (3) Model kinerja guru temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui kompetensi pedagogik, komitmen kerja, yang secara langsung akan menyebabkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to reveal (1) the effect of pedagogic competence on teacher performance (2) the effect of work commitment on teacher performance. This research was conducted at public elementary schools in the city of Banda Aceh. The study population was all public elementary school teachers in the city of Banda Aceh totaling 481 people. Determination of the sample using the Slovin formula, with a total sample of 218 people. Data were collected using a questionnaire filled out by respondents from the teacher. The research analysis used descriptive analysis and inferential analysis with Path analysis. The results showed that: (1) Pedagogical Competence had a significant and significant influence on Teacher Performance, it was shown that $p_{51} = 0.252$ (2) Work Commitment had a significant influence on Teacher Performance, it was indicated that $p_{52} = 0.566$ (3) The teacher performance model the findings of this study explained that the increase teacher performance can be done through pedagogic competence, work commitment, which will directly lead to better teacher performance.

Key words: Pedagogic Competence, Work Commitment, Teacher Performance

How to Cite: Mustika, Z. Nasrun. & Wao, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 13 (1):149-158.

*Corresponding author:

E-mail: nasrun@unimed.ac.id

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2550-1305 (Online)

PENDAHULUAN

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta era globalisasi. Pendidikan perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi, dan diharapkan menjadi sumber manusia yang produktif. Oleh karena itu diperlukan kinerja guru yang tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah suatu kegiatan atau perbuatan yang bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan kinerja guru sangat penting untuk kemajuan sekolah. Kemajuan sekolah akan nampak bila kinerja guru maksimal. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut: 1). kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; 2). kemampuan penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; 3) penguasaan metode dan strategi mengajar; 4) pemberian tugas-tugas pada siswa; 5) kemampuan dan mengelola kelas; 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. (Ondi Saondi & Aris Suherman, 2012). Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru yang baik jika guru telah melakukan hal-hal yang terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti: menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, disiplin dalam mengajar, kreativitas dalam pengajaran, kerja sama dengan semua warga di sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, Objektif dalam membimbing dan menilai siswa. Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran. Tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 bahwa peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan, kualitas kerjanya di pengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan

menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang kini dilakukan pemerintah terkait dengan peningkatan kinerja guru adalah peningkatan kualitas guru melalui program sertifikasi dengan standar kinerja yang ditetapkan, dengan harapan dapat menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi.

Adapun kualitas guru, berbeda-beda tergantung dari kemampuannya dalam bekerja dan juga dukungan dari lembaga. Menurut Manulang (2017) ada tiga faktor yang mempengaruhi individu dalam bekerja, faktor tersebut adalah: a). kemampuan individual, untuk melakukan pekerjaan tersebut; b). tingkat usaha yang diberikan; c). dukungan organisasi. Hasil penelitian Sukanto (2016) ada pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Andalan Sleman. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kinerja seorang guru berkaitan erat dengan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki terhadap anak didiknya.

Sejalan dengan hasil penelitian Nurdianti (2017) bahwa kompetensi pedagogik mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi pedagogik guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang bersangkutan. Setiap guru wajib memiliki pengetahuan tentang kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru.

Penjelasan dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir (a) bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, guru dituntut untuk mengembangkan kurikulum. Pengembangan kurikulum yang dilakukan guru dapat menghasilkan pembelajaran yang inovatif dan bermakna.

Penguasaan kompetensi pedagogik erat kaitannya dengan kemampuan guru melakukan pembelajaran. Menurut Supardi (2013) menjelaskan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan memperlihatkan suatu perbuatan selama aktivitas pembelajaran. Guru harus memiliki wawasan pengetahuan kompetensi pedagogik juga kompetensi lainnya, sehingga dapat mendukung dalam pelaksanaan tugasnya. Pemerintah telah melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan melalui upaya peningkatan kinerja melalui : Pemberian pelatihan kepada guru, peningkatan penghasilan melalui sertifikasi, dan tunjangan lainnya, pengadaan sarana dan prasarana, pemberian bea siswa untuk meningkatkan jenjang pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya untuk meningkatkan suatu perbuatan selama aktivitas pembelajaran. Keberhasilan kinerja guru akan terlihat jelas dari prestasi siswa. Kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan kepada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, bahwa kinerja guru, hal ini adalah kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah pengetahuan guru dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi: a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan; b) pemahaman terhadap peserta didik; c) pengembangan kurikulum/silabus; d) perancangan pembelajaran; e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f) evaluasi hasil belajar; g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian, meliputi: a) mantap; b) stabil; c) dewasa; d) arif dan bijaksana; e) berwibawa; f) berakhlak mulia; g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; h) mengevaluasi kinerja sendiri; i) mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi: a) konsep,

struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berperan dalam hal: a) berkomunikasi lisan dan tulisan; b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul dengan efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali murid; d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Seorang guru dianggap memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki keempat kompetensi tersebut sehingga mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang dituntut oleh sekolah. Kualitas kinerja guru akan menjadi kontribusi terhadap kesuksesan dalam proses pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian Ilin Nurhamidah (2018) Problematika kompetensi pedagogi guru terhadap karakteristik peserta didik yang menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai kompetensi pedagogi sangat berkaitan erat dengan keberhasilan guru dalam tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Pentingnya kompetensi pedagogik yang dimiliki guru dalam mengajar lebih mudah menyelesaikan persoalan dengan anak didik.

Hasil penelitian Zuhdi, dkk (2014) pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen profesional dan dampaknya pada kinerja serta kepuasan kerja guru matematika SMP dan MTS yang menjelaskan bahwa adanya saling keterkaitan kompetensi guru terhadap komitmen (15,9%) dan kinerja guru (63,6%) dan juga komitmen terhadap kepuasan kerja (37,8%) yang berarti bahwa kompetensi meningkat, maka komitmen profesional juga meningkat, dan ketika komitmen profesional meningkat,kepuasan meningkat makakinerjajuga meningkat. Hal ini dikuatkan juga dari hasil penelitian Susanto (2019) tentang pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Lubuk Klinggau. Menjelaskan ketiga variabel ini

mempengaruhi kinerja, dan variabel komitmenlah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Keberhasilan kerja guru tidak terlepas dari komitmen kerja yang dimilikinya dan motivasi kerja sehingga pekerjaan itu memuaskan. Untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas, sangat berkaitan erat dengan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran, yang dilandasi dengan komitmen kerja. Loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat mengacu kepada kinerja yang tinggi, sehingga proses belajar mengajar terlaksana dengan baik. Temuan dari hasil penelitian Prapti Ningsih (2016) bahwa ada pengaruh komitmen, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Banyaknya faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan diantaranya adalah kurangnya penguasaan pengetahuan pedagogik, kurangnya komitmen dalam bekerja. Hal ini dikuatkan oleh Suyanto (2012) bahwa dari nilai maksimal 100, rata-rata secara nasional, guru-guru yang mengikuti uji kompetensi hanya mampu mencapai nilai 42,25. Berarti kompetensi guru masih rendah. Sebuah studi yang dilakukan oleh Kemendikbud RI juga menyimpulkan masih banyak guru yang tidak berusaha meningkatkan dan memutakhirkan profesionalitasnya (Kemendikbud, 2012).

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Guru yang belum mampu mendesain perangkat pembelajaran dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengembangan potensi peserta didik dipertanyakan komitmen kerjanya. Perlunya komitmen guru dalam bekerja karena guru adalah suatu profesi yang selalu tumbuh dan berkembang.

Menurut UU guru dan dosen (2005) dalam pasal 14 ayat 1 disebutkan bahwa guru memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan mendapatkan jaminan

kesejahteraan sosial. Kemudian statement ini dipertegas lagi dipasal 15, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas prestasi. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan juga oleh keberhasilan guru dalam mengelola kelas. Sebagai seorang guru dituntut kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Guru memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Jika ada tuntutan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pernyataan tersebut menunjukkan tanggung jawab dari para guru sebagai penggerak pendidikan. Kinerja menurut Colquit, LePine dan Wesson (2015) adalah penghargaan atas pekerjaan sebagai guru merupakan salah satu faktor kepuasan kerja, dimana guru yang merasa dihargai oleh masyarakat akan lebih cenderung mencintai profesinya dan komit dalam pekerjaannya dan juga cenderung meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilaksanakan pada guru-guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Hasil studi dokumentasi pada kantor Depdiknas Kota Banda Aceh pada bulan Februari 2020 menunjukkan bahwa jumlah guru SD Negeri di Kota Banda Aceh sebanyak 1.202 orang berdasarkan dari data dapodikdasmen. Mereka pada umumnya berpendidikan sarjana atau strata satu. Berdasarkan data ini diasumsi bahwa guru-guru SD Negeri di Kota Banda Aceh memiliki karakteristik yang sama.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi pedagogik, komitmen kerja, terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Untuk menemukan dan menganalisis apakah ada pengaruh langsung Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Untuk menemukan dan menganalisis apakah ada pengaruh langsung Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh kompetensi pedagogik, komitmen

kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan demikian rancangan yang sesuai untuk penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional.

Populasi pada penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di sembilan Kecamatan wilayah Kota Banda Aceh yaitu Kecamatan Kuta Alam, Kecamatan Baiturrahman, Kecamatan Banda Raya, Kecamatan Syiah Kuala, Kecamatan Meuraxa, Kecamatan Lueng Bata, Kecamatan Ulee Kareng, Kecamatan Kuta Raja, dan Kecamatan Jaya Baru. Populasi subjek adalah semua guru kelas yang berstatus PNS di masing-masing sekolah dasar dalam kecamatan tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus *Slovin dan pengambilan sampel menggunakan proportional random*.

Uji validitas menggunakan rumus korelasi Product Moment dan untuk uji reliabilitas data menggunakan dengan nilai taraf signifikansi 0,05. Untuk uji reliabilitas digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan melalui formula koefisien *Alpha Cronbach*, dimana reliabilitas dinyatakan dalam koefisien dengan angka 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien yang mendekati angka 0. Dari uji reliabilitas kompetensi pedagogik didapat = 0,746, komitmen kerja = 0,739 dan kinerja guru = 0,746.

Analisis data didasarkan pada: (1) Analisis statistik deskriptif, (2) Uji Persyaratan path analisis, Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data variabel kompetensi pedagogik (X_1), variabel komitmen kerja (X_2), dan variabel kinerja guru (X_3). Deskripsi data diperoleh melalui penyebaran angket yang disebar kepada guru-guru SD sebanyak 218 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Dengan demikian dapat disusun distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) menghitung range yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah, (2) menentukan kelas interval yaitu membagi

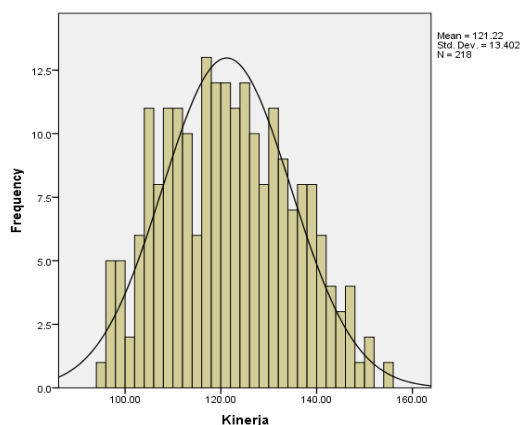
range dengan jumlah kelas, (3) mencari frekuensi tiap-tiap kelas yaitu banyaknya responden yang masuk dalam kelas tertentu, (4) menentukan nilai skor dengan kategori tinggi, cukup, sedang, rendah. Deskripsi data setiap variabel penelitian disajikan dalam rangkuman pada tabel 4.1 berikut ini.

Berdasarkan Hasil perhitungan data dapat diketahui: (1) Kompetensi Pedagogik (X_1) skor tertinggi (st) = 30, skor terendah (sr) = 7, range = 24 intervalnya = 3, rerata = 16,83, simpangan baku = 5,086. (2) Komitmen Kerja (X_2) st = 154, sr = 99, range = 56, intervalnya = 7, rerata = 123,05 simpangan baku= 13,144, (3) Kinerja guru (X_3) st = 155, sr = 95, rerata = 121,22 simpangan baku =13,402.

Selanjutnya akan disajikan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel penelitian Kinerja Guru, Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, yang secara rinci di jelaskan sebagai berikut:

Variabel Kinerja guru (X_5). Hasil perhitungan terhadap data penelitian variabel Kinerja guru (X_5) diperoleh skor rendah adalah 95 skor tertinggi adalah 155 dengan nilai rata-rata 121,22 dan standar deviasi 13,40 serta variasi 179,60. Dari perolehan tersebut menunjukkan bahwa sebaran data penelitian cenderung berdistribusi normal. Distribusi frekuensi skor variabel Kinerja Guru (X_5)

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa yang terbanyak pada rentangan 119-126 dengan frekuensi 46 yaitu 21% dan frekuensi terendah 2 yaitu 1%. Untuk histogramnya terlihat pada gambar 1, sebagai berikut:



Gambar 1.

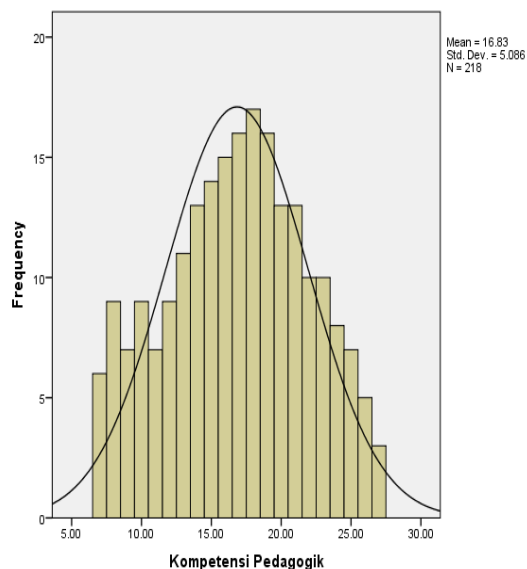
Berdasarkan data distribusi frekwensi dan histogramnya, pada Gambar 1, maka dapat dibuat rentangan skor variabel Kinerja Guru

menjadi 4 (empat) kategori yaitu tinggi, cukup, sedang, rendah.

Berdasarkan data, bahwa Kinerja Guru SD Negeri Kota Banda Aceh, skor terbanyak 88 orang atau 40%, termasuk kategori Sedang.

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan persentase dari masing-masing indikator variabel kinerja guru yaitu kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran (33,4%), Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran (33,3%), Kemampuan guru dalam evaluasi pembelajaran (33,3%).

Variabel Kompetensi Pedagogik (X_1), Distribusi frekuensi skor variabel Kompetensi Pedagogik (X_1). Berdasarkan data, dapat diketahui skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 7, frekuensi terbanyak 48 yaitu 22% pada rentangan 16-18 dan frekuensi terendah 1 yaitu 2% pada rentangan 28-31, rerata adalah 16,83 dan simpangan bakunya 5,13. Menunjukkan bahwa sebaran data penelitian cenderung berdistribusi normal. Histogramnya terlihat pada gambar 2 berikut ini.



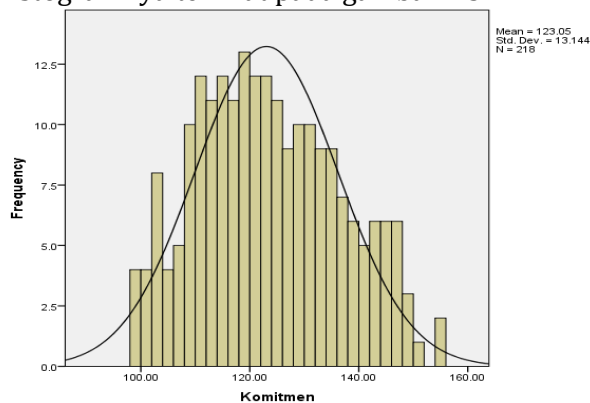
Gambar 2. Histogram Variabel Kompetensi Pedagogik (X_1)

Berdasarkan data distribusi frekuensi dan histogramnya, pada Gambar 2, maka dapat dibuat rentangan skor Kompetensi Pedagogik menjadi 4 kategori yaitu tinggi, cukup, sedang, rendah. Berdasarkan data rentangan skor Kompetensi Pedagogik guru SD Negeri di Kota Banda Aceh, yang terbanyak berada pada rentangan 13 -18 yaitu sebanyak 86 orang atau 39%. Untuk kategori tinggi sebanyak 15

orang atau 7%, untuk kategori cukup sebanyak 70 orang atau 32% dan terendah sebanyak 47 orang atau 22%. Hal ini berarti Kompetensi Pedagogik guru SD Negeri di Kota Banda Aceh termasuk kategori Sedang.

Adapun Perolehan hasil perhitungan berdasarkan indikator kompetensi Pedagogik, menunjukkan persentase dari masing-masing indikator variabel Kompetensi Pedagogik guru yaitu Memahami peserta didik (22,5%), Menguasai teori belajar dan prinsip belajar (25,81%), mengembangkan kurikulum (16,13%), merancang kegiatan pembelajaran (19,35%), memahami dan mengembangkan potensi anak (16,13%).

Variabel Komitmen Kerja (X_2), Distribusi frekuensi skor variabel Komitmen Kerja (X_2), dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah 154, skor terendah adalah 99, frekuensi tertinggi 41 yaitu 19% dan frekuensi terendah 20 yaitu 9%, reratanya adalah 123,05 dan simpangan bakunya adalah 13,144. Menunjukkan bahwa sebaran data penelitian cenderung berdistribusi normal. Untuk histogramnya terlihat pada gambar 4.3.



Gambar 3 Histogram variabel Komitmen Kerja (X_2)

Berdasarkan data distribusi frekuensi dan histogramnya, pada Gambar 3, maka dapat dibuat rentangan skor variabel Komitmen Kerja menjadi 4 (empat) kategori yaitu tinggi, cukup, sedang, rendah. Komitmen Kerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh terbanyak pada kategori Sedang yaitu pada rentangan 114 - 128 sebanyak 85 orang atau 39%. Perolehan hasil perhitungan berdasarkan indikator komitmen Kerja.

Persentase dari masing-masing indikator variabel Komitmen kerja yaitu Partisipasi aktif dalam pekerjaan yang ditugaskan (27,2%), Ingin selalu terikat dengan organisasi (15,2%),

Ingin selalu terikat dengan organisasi (18,2%), Bekerja secara intensif (18,2%), Loyalitas dalam pekerjaan (21,2%).

Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian Normalitas, Hasil uji normalitas data variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov*Z. Dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi untuk *Kolmogorov-smirnov* Z dapat dikatakan semua data berdistribusi secara normal yang terdiri dari variabel Kompetensi Pedagogik (X_1), Komitmen Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (X_3). Secara ringkas hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan program SPSS versi 21.

Semua variabel berdistribusi normal dengan nilai sig lebih besar dari 0,05. Hasil uji asumsi normalitas untuk sebaran data X_1, X_2 , dan Y (Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, dan Kinerja Guru) menghasilkan nilai signifikansi untuk *Kolmogorov - Smirnov* (p) > 0,05 maka dapat dikatakan semua data berdistribusi secara normal.

Data penelitian ini telah diuji Homogenitas dengan bantuan program SPSS V 21 menggunakan Uji Levene Statistic. Jika nilai Levene statistic > 0,05 maka variansi data adalah homogen. Berdasarkan "test of homogeneity of variance" di atas diketahui nilai signifikansinya (sig) dari variabel Kompetensi pedagogik, komitmen kerja, dan kinerja guru adalah sebesar 0,072. Karena nilai sig. 0,072 > 0,05., maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa variansi data adalah homogen.

Uji Linieritas, Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05

Untuk menguji asumsi linieritas dilakukan dengan uji F terhadap data setiap variabel endogen atas variabel eksogen. Hipotesis yang diajukan dalam uji linearitas adalah: H_0 = regresi tidak linier; H_a = regresi linier

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H_a jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$.

Untuk uji keberartian persamaan regresi, hipotesis yang diajukan adalah: H_0 = regresi tidak signifikan; H_a = regresi signifikan.

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H_a Jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$.

Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel \eksogenus dengan variabel endogen yaitu variabel kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, komitmen kerja dengan kinerja guru, memperlihatkan bahwa untuk uji linieritas semua signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ dan untuk uji keberartian regresi semua signifikansi nilai $F_h < 0,05$ berarti bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah linier sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi.

Hasil uji Linieritas antara variabel Kompetensi Pedagogik yaitu variabel bebas (variable independen) dengan variabel kinerja mempunyai nilai *Linearity* $F = 1,124$ dan $p = 0,330$ ($p > 0,05$) yang berarti hubungannya linier

Hasil uji Linieritas antara variabel Komitmen yaitu variabel bebas (variable independen) dengan variabel Kinerja mempunyai nilai *Linearity* $F = 0,919$ dan $p = 0,625$ ($p > 0,05$) yang berarti hubungannya linier.

Pengujian Uji Hipotesis

Setelah pengujian persyaratan analisis telah terpenuhi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dan juga menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Tahap berikutnya dilanjutkan dengan pengujian model yang dihipotesiskan, menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, selanjutnya pembahasan hasil penelitian.

Menghitung Korelasi Jalur. Sebelum dilakukan perhitungan analisis jalur (*Path-Analysis*) terlebih dahulu dilakukan perhitungan/pengujian korelasi antar variabel penelitian. Interpretasi nilai korelasi dapat dilakukan dengan dua (2) cara, yaitu dengan melihat nilai *Pearson Correlation* dan nilai signifikansinya.

Uji Sub Struktural. Dari hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan regresi

ganda secara bertahap (SPSS/PC versi 21), ternyata dihasilkan koefisien jalur dari masing-masing jalur.

Untuk pengujian signifikansi setiap koefisien jalur menggunakan nilai T dengan sig-T. Pada taraf signifikansi 0,05 ternyata semua jalur hubungannya signifikan. Dimana, $\rho_{y1} = 0,252$ dengan Sig-T = 0,000 yang merupakan jalur hubungan Y dan X1, $\rho_{y2} = 0,566$ dengan Sig-T = 0,000 yang merupakan jalur hubungan Y dan X2, Dari uraian di atas maka dapat dijelaskan terhadap hipotesis penelitian yang dirangkum.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama. Ho: Tidak terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Ha: Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

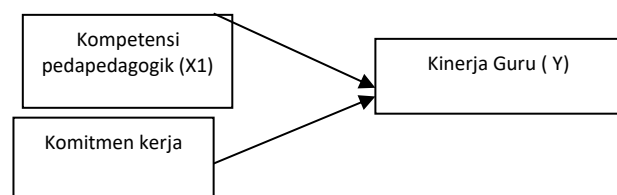
Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{51} = 0,252$, selanjutnya dilakukan uji t. Ha diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka Ho yang diterima. Dari perhitungan yang telah dilakukan ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,803$ sedangkan $t_{tabel} = 1,651$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,651. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,803 > 1,651$) maka Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya kompetensi pedagogik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Analisis menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis nol (Ho) yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru ditolak.

Hipotesis Kedua. Ho: Tidak terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Ha: Terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh.

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{52} = 0,566$ selanjutnya dilakukan uji t. Ha diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka Ho yang diterima. Perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,089$ sedangkan $t_{tabel} = 1,651$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,651. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,089 > 1,651$) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang

artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, komitmen kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis nol (Ho) yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara komitmen kerja dengan kinerja guru di tolak.

Gambaran kompetensi Pedagogik, komitmen kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoretik diperoleh diagram jalur seperti pada gambar berikut.



Dari hasil penelitian di dapat: kompetensi pedagogik berpengaruh pada kinerja guru dengan koefisien jalur $\rho_{Y1} = 0,252$ dan komitmen kerja berpengaruh pada kinerja guru $\rho_{Y2} = 0,566$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh sebesar 25,2%. Sedangkan komitmen kerja mempunyai pengaruh pada kinerja guru sebesar 56,6%.

Pengaruh Langsung Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan perolehan sebesar $\rho_{51} = 0,252$ dan signifikansi $> 0,05$; berarti Ho ditolak atau Ha diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X5) guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Menurut Hoy dan Miskel (2014) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta motivasi. Menurut Rizwan Azhari (2012), faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yakni kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional.

Menurut Kunandar (2008) menjelaskan ciri-ciri guru yang memiliki kompetensi

pedagogik ialah yang berfungsi sebagai pengajar dan pendidikan antara lain: (1) kemampuan mengelola proses belajar mengajar; (2) kemampuan mengelola program belajar mengajar; (3) kemampuan mengelola kelas; (4) kemampuan menggunakan media/sumber belajar; (5) kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan; (6) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar; (7) kemampuan menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran; (8) kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan; (10) kemampuan memahami prinsi-prinsip dan menjafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar. Guru yang mempunyai pemahaman dan pengetahuan kompetensi pedagogik nampak lebih siap dalam menjalankan tugasnya dan berdampak pada kinerjanya.

Pengaruh Langsung Komitmen kerja Terhadap Kinerja guru.

Dari hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan perolehan sebesar $\rho_{52} = 0,566$ dan signifikansi $> 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X_5) guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi ditentukan oleh pengaruh internal yang ada pada individu itu sendiri dan pemahaman konseptual yang di milikinya. Menurut Wahjusumidjo (1999) menjelaskan komitmen kerja adalah sebagai janji, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu serta cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap tersebut. Hal tersebut mengandung arti bahwa komitmen kerja timbul didasarkan pada sikap individu terhadap sesuatu hal. Komitmen kerja juga bersifat stabil karena sikap-sikap tersebut mengalami proses menjadi permanen/menetap. Arikunto (1993) tentang komitmen terhadap tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai komitmen tugas akan menunjukkan tanggung jawabnya. Melihat penjelasan tersebut berarti

ada pengaruh Komitmen dengan kinerja yang berarti bahwa diduga jika komitmen semakin tinggi, maka kinerja guru semakin tinggi.

SIMPULAN

Kompetensi Pedagogik berpengaruh kepada kinerja guru, artinya semakin tinggi kompetensi pedagogik maka akan semakin tinggi kinerja guru. Begitu juga terhadap komitmen kerja guru. Jika komitmen kerja tinggi maka akan membuat kinerja menjadi tinggi, sehingga pencapaian tujuan menjadi maksimal yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dilihat dari jumlah besarnya komitmen kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja yaitu 56,6%. Hal ini menandakan bahwa partisipasi aktif dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugasnya dan loyalitas tinggi membuat kinerja guru semakin bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Erlangga
- Busro, M., (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenadamedia Group
- Djamarah, S.B., (2010). *Guru dan anak didik dalam Interaksi Edukatif. Suatu Pendekatan teoritis psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., and Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. NewYork: McGraw-Hill.
- Hamalik. O. (2010). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi
- Hasibuan, M., (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.P. (2018) *.Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Kunandar, (2008). *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pramudyo, A., (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 1(1), 1-11.
- Saondi, O., & Suherman, A., (2012) *Etika Profesi Keguruan*. Bandung; Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi. Bandung; Cv.Mandir Maju
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. (Cetakan ke-2). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sukamto, Y., & Pardjono. (2016). *Pengaruh kompetensi, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman*. Jurnal online. Penelitian dan Pendidikan, 9(2); 90-100
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta; Raja Grafindo persada
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. (Cetakan ke-2). Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Surana, M.R., (2010). *Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Gurudengan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bantul*. Tesis magister, tidak dipublikasikan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Suryanatha, A.A.N.B., (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian*. Jurnal Manajemen Udayana, 2(9): 2579-2614.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Syah, M., (2017) *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Cetakan ke-22) Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Sinar Grafika
- Usman, M.N., (2005) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosda Karya cet. ke 17
- Usman, N., (2012), *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*, (Bandung: Citaputaka Media Perintis
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sumber on line**
(<http://biasamembaca.blogspot.com>)