

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

VINA ERITA¹⁾
MAHDUM²⁾
MURNI BAHERAM³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT : The purpose of this research is to know the influence of: 1). Pedagogical competence on the teachers performance; 2). Work Motivation on the teachers performance; 3). Job Satisfaction on the teachers performance; 4). Pedagogical competence on job satisfaction; 5). Work Motivation on job satisfaction; 6). Pedagogical competence and work motivation simultaneously on job satisfaction; and 7). Pedagogical competence and work motivation on teacher performance through job satisfaction. This research was conducted in state vocational schools in island regency meranti by taking the whole stock as a total sample 73 teachers. Data collection uses a questionnaire. Research methodology used is the method survey to technique analysis a track (path analysis) with program assistance spss version 20. The result of this research is as follows: 1). The contribution pedagogical competence that directly contribute to teachers performance are 5,24%; 2). Contribution work motivation contribute directly to teachers performance are 6,00%; 3). The contribution of job satisfaction directly work contribute to teachers performance are 21,9%; 4). The contribution of pedagogical competence that directly contribute to job satisfaction are 21,7%; 5). Contribution work motivation that directly contribute to job satisfaction are 11,6%; 6). The contribution of pedagogical competence and work motivation that affects job satisfaction are 43,7%; and 7). The contribution of pedagogical competence, work motivation and job satisfaction work simultaneously that influences the performance are 7,00%.

Keywords: Pedagogical competence, work motivation, job satisfaction, teachers performance.

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1). Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru; 2). Motivasi kerja terhadap kinerja guru; 3). Kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 4). Kompetensi pedagogik terhadap kepuasan kerja guru; 5). Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru; 6). Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja; dan 7). Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti dengan mengambil seluruh populasi sebagai total sampel 73 orang guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 5,24%; 2). Kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 6,00%; 3). Kontribusi kepuasan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 21,9%; 4). Kontribusi kompetensi

pedagogik yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah 21,7%; 5). Kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah 11,6%; 6). Kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 43,7%; dan 7). Kontribusi kompetensi pedagogik, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar 7,00%.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bermutu merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Untuk mencapai masyarakat yang berkualitas dibutuhkan keselarasan berbagai pihak dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin baik pula sumber daya manusianya dan demikian pula sebaliknya.

Menurut Rivai (2004:30), kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal senada disampaikan oleh Colquitt, et.al, (2009) bahwa kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah kinerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* yaitu siswa, orang tua dan masyarakat.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Januari 2016 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Kabupaten Kepulauan Meranti peneliti memperoleh informasi bahwa (1) guru kurang menguasai kompetensi pedagogik; (2) tingkat motivasi kerja guru rendah; (3) tingkat kepuasan kerja guru rendah; dan (4) kinerja guru yang belum maksimal. Guru kurang menguasai kompetensi pedagogik.

Berdasarkan paparan di atas, kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja dipandang memiliki peranan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti.”

Berdasarkan latar belakang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?
4. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?

6. Apakah kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?
7. Apakah kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti?

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan memberikan kontribusi yang baik sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dengan kompetensi pedagogik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu (1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*); (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Ditambahkan oleh Rivai (2004:30), kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal senada disampaikan oleh Colquitt, et.al., (2009) bahwa kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai

tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan Kerja

Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya untuk membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan besarnya harapan yang dimiliki mengenai ganjaran yang harus diterima. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan.

Menurut Colquitt, et.al., (2009:105), kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Celluci and De Vries dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan kepuasan kerja dalam 5 dimensi sebagai berikut: (1) Kepuasan dengan gaji (2) Kepuasan dengan promosi (3) Kepuasan dengan rekan kerja (4) Kepuasan dengan penyelia (5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

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. Pandangan tradisional memposisikan kompetensi pedagogik sebatas seni mengajar atau mengasuh. Kini sangat kuat dan konsisten untuk mengembangkan hubungan dialektis yang bermanfaat antara pedagogik sebagai ilmu dan pedagogik sebagai seni, Salvatori dalam Sudarwan Danim (2010:54).

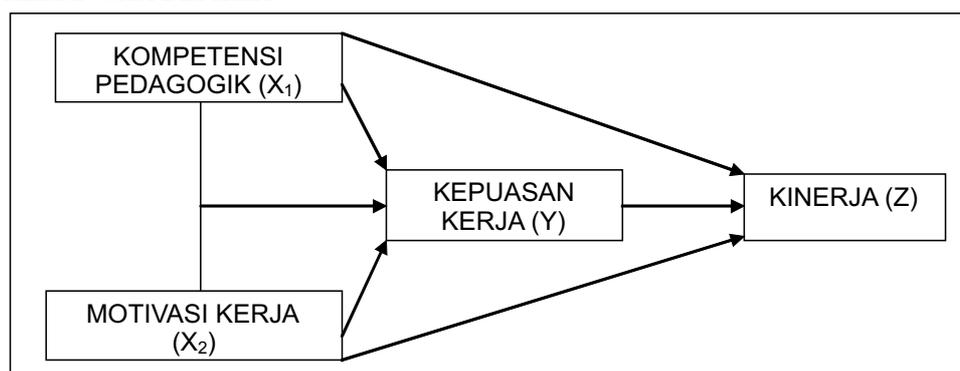
Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Fred Luthans (2006:270) mengatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Menurut Sardiman (2007:75) motivasi merupakan daya penggerak yang menjadi aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin

melakukan sesuatu. Motivasi orang bekerja bermacam-macam, ada orang yang termotivasi karena uang, ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan *prestise* yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil (Liliweri (2004)). Secara teoretis, Gibson, et.al., (2003) mengelompokkan motivasi dalam dua kategori yaitu: “teori kepuasan dan teori proses”. Pendekatan teori kepuasan menekankan menekankan konsep isi, yaitu aspek kebutuhan sebagai faktor yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan motivasi seseorang.

KERANGKA BEPIKIR



HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori sebagai telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
6. Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

7. Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti yang terdiri dari dua SMK Negeri, yaitu SMK Negeri 1 Tebing Tinggi dan SMK Negeri 1 Merbau.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti dengan jumlah 73 orang guru. Pengambilan sampel

penelitian dilakukan dengan teknik sampel sensus (populasi sama dengan sampel), yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 73 orang.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Survei dilakukan pada guru-guru SMK Negeri yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel Kompetensi Pedagogik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) serta implikasinya kepada Kinerja guru (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Uji coba instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat pengumpul data yang valid (alat ukur yang mampu mengukur apa yang harus diukur). Validitas dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson (Hartono, 2010:80). Menurut Sugiyono (2009:455), kriteria untuk pengambilan keputusan dalam menentukan valid tidaknya instrumen, langsung dikonsultasikan pada tabel *r product moment*. Hal ini dilakukan dengan cara menarik garis dari taraf signifikan yang dikehendaki dipertemukan dengan n jumlah subyek maka diperoleh bahwa, untuk $n=25$, taraf kesalahan 5% maka harga r tabel = 0,396, sehingga syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas adalah apabila r hitung e'' 0,396. Jadi, jika nilai r hitung kurang dari 0,396 maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Sementara uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian adanya keajegan instrumen pengumpul data. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan SPSS 20 serta menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hartono (2010:102). Setelah diperoleh koefisien reliabilitas, kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikan 5%. Sugiyono (2010:231)

Tabel 1 Kriteria Koefisien Korelasi r

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat Kuat
0,600 - 0,800	Kuat
0,400 - 0,600	Cukup Kuat
0,200 - 0,400	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Hasil perhitungan validitas untuk variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa bahwa dari 30 butir yang diujicobakan pada 25 responden, 27 butir pernyataan dinyatakan valid dimana koefisien korelasi r hitung lebih dari 0,396, dan 3 butir pernyataan yaitu butir soal 12, 20 dan 30 dinyatakan tidak valid dimana koefisien korelasi r hitung kurang dari 0,396. Sehingga 27 butir pernyataan yang valid dapat dijadikan instrumen penelitian untuk menjangkau informasi mengenai Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa bahwa dari 25 butir yang diujicobakan pada 25 responden, 24 butir pernyataan dinyatakan valid dimana koefisien korelasi r hitung lebih dari 0,396, dan 1 butir pernyataan yaitu butir soal 18 dinyatakan tidak valid dimana koefisien korelasi r hitung kurang dari 0,396. Sehingga 24 butir pernyataan yang valid dapat dijadikan instrumen penelitian untuk menjangkau informasi mengenai Kepuasan Kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa dari 20 butir pernyataan yang diujicobakan pada 25 responden, semua soal dinyatakan valid dimana semua koefisien korelasi r hitung lebih dari 0,396. Sehingga 20 butir pernyataan dikatakan valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian untuk menjangkau informasi mengenai Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel Kinerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi

Pedagogik dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa butir pernyataan yang valid yang diujicobakan pada 25 responden, diperoleh nilai reliabilitas alpha berada pada taraf interpretasi “sangat kuat”. Sehingga dapat dikatakan instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja guru reliabel.

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukannya pengujian hasil penelitian maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Lilliefors. Data dinyatakan normal apabila harga $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$. Hasil pengujian normalitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Hasil Pengujian Normalitas

No.	Variabel	Nilai		Kesimpulan
		L_{hitung}	L_{tabel}	
1.	Kinerja	0,079	0,104	Data normal
2.	Kepuasan Kerja	0,078	0,104	Data normal
3.	Kompetensi Pedagogik	0,097	0,104	Data normal
4.	Motivasi Kerja	0,073	0,104	Data normal

Berdasarkan tabel 3.7. diperoleh nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ untuk masing-masing variabel. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pada penelitian ini pengujian linearitas antar variabel penelitian diolah dengan menggunakan SPSS. Kaidah keputusan untuk menentukan linier atau tidaknya hubungan antar variabel adalah dengan membandingkan nilai signifikansi pada baris *linearity* dengan nilai $\alpha=0,05$. Jika nilai signifikansi pada baris *linearity* $< 0,05$ maka hubungannya linier. Berdasarkan hasil output

SPSS diperoleh nilai sig *Linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa data tersebut linier karena $0,000 < 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Beberapa pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui Y) dan pengaruh total Kompetensi Pedagogik (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Z = 0,229
Pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap Z melalui Y = $0,229 + (0,356 \times 0,468) = 0,229 + 0,167 = 0,396$ Jadi, pengaruh total X_1 terhadap Z = 0,396
- 2) Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Z = 0,245
Pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap Z melalui Y = $0,245 + (0,341 \times 0,468) = 0,245 + 0,160 = 0,405$. Jadi, pengaruh total X_2 terhadap Z = 0,405
- 3) Pengaruh langsung variabel Y terhadap Z = 0,468

a. Hasil pengaruh model 2 (jalur 2)

- 1) Pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Y = 0,356
- 2) Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y = 0,341

Tabel 3

Rangkuman dari Dekomposisi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total dan Pengaruh Kompetensi Pedagogik (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Variabel	pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
X_1 terhadap Z	0,229	0,396	0,396
X_2 terhadap Z	0,245	0,405	0,405
Y terhadap Z	0,468		0,468
X_1, X_2, Y terhadap Z	0,700	0,300	1,000
X_1 terhadap Y	0,356		0,356
X_2 terhadap Y	0,341		0,341
X_1, X_2 terhadap Y	0,437	0,563	1,000

Data Variabel Kinerja Guru (Z)

Dengan mengelompokkan skor Kinerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid =73, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. *Mean* (rata-rata) skor kinerja guru=73,62. Median (titik tengah) data

jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Median=75 menunjukkan bahwa 50% skor kinerja guru adalah 75 ke atas dan 50% lagi 75 ke bawah. Modus=75. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 100,712. Simpangan baku 10,036. Skor minimum 56 dan skor maksimum 95. Tabel frekuensi skor kinerja guru disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
56-61	10	13,7%
62-67	11	15,1%
68-73	11	15,1%
74-79	20	27,4%
80-85	11	15,1%
86-91	7	9,6%
92-97	3	4,1%
Jumlah	73	100%

Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dengan mengelompokkan skor Kepuasan Kerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid=73, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. *Mean* (rata-rata) skor Kepuasan Kerja guru=72,23. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan

dibagi dua sama besar. Median=73 menunjukkan bahwa 50% skor Kepuasan Kerja adalah 73 ke atas dan 50% lagi 73 ke bawah. Modus=68. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 102,542. Simpangan baku 10,126. Skor minimum 54 dan skor maksimum 93. Tabel frekuensi skor Kepuasan Kerja guru disajikan sebagai berikut.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
54-59	12	16,4%
60-65	7	9,6%
66-71	15	20,5%
72-77	12	16,4%
78-83	15	20,5%
84-89	10	13,7%
90-95	2	2,7%
Jumlah	73	100%

Data Variabel Kompetensi Pedagogik (X₁)

Dengan mengelompokkan skor Kompetensi Pedagogik Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid =73, sedangkan data yang hilang

(missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. *Mean* (rata-rata) skor Kompetensi Pedagogik guru=69,32. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Median=70 menunjukkan bahwa

50% skor Kompetensi Pedagogik guru adalah 70 ke atas dan 50% lagi 70 ke bawah. Modus=80. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 67,385. Simpangan baku 8,209.

Skor minimum 55 dan skor maksimum 80. Tabel frekuensi skor Kompetensi Pedagogik guru disajikan sebagai berikut.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Pedagogik

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
55-58	13	17,8%
59-62	4	5,5%
63-66	8	11%
67-70	13	17,8%
71-74	10	13,7%
75-78	15	20,5%
79-82	10	13,7%
Jumlah	73	100%

Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Dengan mengelompokkan skor Motivasi Kerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid=73, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. *Mean* (rata-rata) skor Motivasi Kerjaguru=69,05. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan

dibagi dua sama besar. Median=69 menunjukkan bahwa 50% skor Motivasi Kerjaguru adalah 69 ke atas dan 50% lagi 69 ke bawah. Modus=65. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 57,580. Simpangan baku 7,588. Skor minimum 55 dan skor maksimum 80. Tabel frekuensi skor Motivasi Kerjaguru disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
55-58	10	13,7%
59-62	6	8,2%
63-66	12	16,4%
67-70	10	13,7%
71-74	13	17,8%
75-78	12	16,4%
79-82	10	13,7%
Jumlah	73	100%

SIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi pedagogik dapat meningkatkan kinerja guru. Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik yang secara langsung

- berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 5,24%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 6,00%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Besarnya kontribusi kepuasan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 21,9%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi pedagogik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah 21,7%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah 11,6%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
 6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 43,7%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja. Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar 7,00%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, LePine, Wesson. 2009. Organizational Behavior. *Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Newyork : McGrawHill.
- Danim, Sudarwan & Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Adhitama.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: CV. Rosda Karya
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Kuncoro, E.A. 2014. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa*. Jakarta: PT. Prehanlindo