

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN  
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
KINERJA PENDIDIK SD GUGUS 1**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**LIZA KRISDIANI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK SD GUGUS 1**

**Oleh**

**LIZA KRISDIANI**

Masalah penelitian ini yaitu menyangkut kinerja pendidik yang masih dalam kategori relatif rendah. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pendidik Sekolah Dasar Gugus 1. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 pendidik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 dari 100 orang pendidik. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup dengan skala likert 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja pendidik sebesar 78,2%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pendidik sebesar 42,7%; dan (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik sebesar 79,3%.

**Kata kunci :** kinerja, kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi.

## ABSTRACT

### IMPACT OF PEDAGOGIC COMPETENCE AND MOTIVATION ACHIEVEMENT TOWARDS THE PERFORMANCE OF GROUP EDUCATORS 1

LIZA KRISDIANI

*The problem in this study concerns the performance of educators who are still in the relatively low category. The purpose of this study is to study pedagogical competence and achievement motivation on the performance of Cluster 1. Primary School educators. This study uses a survey method by obtaining quantitative. The population in this study was a trial of 100 educators. The sample in this study was 78 trials from 100 educators. Data collection techniques using a closed questionnaire with a Likert scale 4. The results showed: (1) a significant influence between pedagogical competence on teacher performance by 78.2%; (2) significant effect on achievement motivation on teacher performance by 42.7%; And (3) the significant influence between pedagogical competence and achievement motivation together towards the performance of educators is 79.3%.*

**Keywords:** *performance, pedagogic competence, motivation achievement.*

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN  
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
KINERJA PENDIDIK SD GUGUS 1**

**Oleh**

**LIZA KRISDIANI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN  
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
KINERJA PENDIDIK GUGUS 1**

Nama Mahasiswa : **Liza Krisdiani**

No. Pokok Mahasiswa : 1513053039

Program Studi : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**  
NIP. 196003281986032002

**Dra. Fitria Akhyar, M.Pd.**  
NIP. 195606151983031003

**2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan**

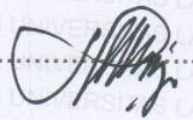
**Dr. Riswandi, M.Pd.**  
NIP. 197608082009121001 /



**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Riswanti Rini, M.Si.**



**Sekretaris : Dra. Fitria Akhyar, M.Pd.**



**Penguji Utama : Dra. Loliyana, M.Pd.**



**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Prof. Dr. Fatuan Raja, M.Pd.**  
NIP. 196208041989051001



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 11 Oktober 2019**

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Liza Krisdiani  
NPM : 1513053039  
Program Studi : S-1 PGSD  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 1” tersebut adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam Daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



Liza Krisdiani  
NPM. 1513053039

## RIWAYAT HIDUP



Liza Krisdiani dilahirkan di Kalianda Lampung Selatan pada tanggal 10 Juni 1998. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Badarudin dan Ibu Herlina, S.Pd., M.M.

Peneliti memperoleh pendidikan formal pertama kali di Taman Kanak-kanak (TK) Dharma Wanita Kalianda Lampung Selatan, yang diselesaikan pada tahun 2003. Peneliti melanjutkan pendidikan dasar di SD Negeri 1 Beringin Raya Bandar Lampung, yang diselesaikan pada tahun 2009. Peneliti menyelesaikan pendidikan lanjutan di SMP Negeri 14 Bandar Lampung pada tahun 2012. Pendidikan menengah atas peneliti selesaikan di SMA Negeri 7 Bandar Lampung pada tahun 2015.

Selanjutnya pada tahun 2015 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1-PGSD FKIP Universitas Lampung melalui jalur Undangan / Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Tahun 2018, peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan praktik mengajar melalui Program Pengalaman Lapangan (PPL) di desa Taman Bogo Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur.



## **MOTTO**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Al-Baqarah-286)

“Semua perkara di dunia ini adalah uang, begitupun menuntut pergerakan, kita melangkah saat ini tidak ada cerita melainkan uang, jadi carilah rezeki yang baik, tidak ada guna uang jutaan kalau tidak ada manfaatnya, yang terpenting Barokah”

(Alm. Maizar Musaddad, S.E)

“Semoga kita selalu di lindungi oleh Allah SWT juga Rasul-Nya dan selalu ingatkan diri di Baitullah ”

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, serta Sholawat dan Salam kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya ini dengan kerendahan hati sebagai tanda cinta kasihku kepada:

### **Kedua Orangtuaku Tercinta**

**Ayah Badarudin dan Bunda Herlina, S.Pd., M.M**

yang sangat berjasa dalam setiap langkah hidupku dan menasehatiku selalu. Terimakasih atas cinta kasih dan pengorbanan hingga saat ini. Semoga karya ini dapat menambah ladang amal kebaikan serta ladang pahala bagimu orangtuaku.

### **Enggom, Eyang dan Tuyuk ku Tercinta**

**Alm. Maizar Musaddad, S.E., Nurlaila dan Hj. Hapsoh**

Yang telah merawatku dikala ku kecil dan sangat menyangiku hingga saat ini. Terimakasih atas cinta kasih dan dukungan yang telah dilimpahkan.

### **Adik-adikku Tercinta Zhulayka Noor Abyza dan Ahmadi Neza Ali**

yang selalu sabar dan menyayangiku dengan tulus, mendoakan juga menantikan keberhasilanku.

Almamaterku tercinta PGSD FKIP

~Universitas Lampung~

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Gugus 1”

Peneliti berharap karya yang merupakan wujud kegigihan dan kerja keras peneliti, serta dengan berbagai dukungan dan bantuan dari banyak pihak karya ini dapat memberikan manfaat dikemudian hari.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini tentunya tidak akan mungkin terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah menyediakan fasilitas sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
2. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung dan selaku Pembimbing I Skripsi

yang telah memberikan bimbingan, masukan saran, nasihat, kritik, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan persetujuan sebagai bentuk legalisir skripsi yang diakui oleh Jurusan Ilmu Pendidikan.
4. Bapak Drs. Maman Surahman, M.Pd., selaku Ketua Program Studi S1 PGSD Universitas Lampung, yang sangat membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
5. Ibu Dra. Fitria Akhyar, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, dan kritik serta bantuan selama proses penyelesaian skripsi.
6. Ibu Dra. Loliyana, M.Pd., selaku Dosen Pembahas yang telah memberikan bimbingan, masukan saran, nasihat, kritik, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi.
7. Bapak Ibu Dosen serta Staf Karyawan PGSD FKIP Universitas Lampung yang telah memberi ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Ibu Ermintati, S.Pd., Ibu Nurizha Bukhari, S.Pd., Ibu Herdiana, S.Pd., selaku para kepala SD Gugus 1 Kemiling Bandar Lampung yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah.
9. Para pendidik SD Gugus 1 Kemiling Bandar Lampung yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian di sekolah.

10. Para adik kandung Bundaku, Ibung Dewi, Ibung Nuty, Ibung Maria dan Mamak Alan, terimakasih sudah sangat sayang kepadaku sejak ku kecil dan terimakasih atas segala nasihat yang telah diberikan hingga saat ini.
11. Seseorang bernama Rhido Rhamanda, yang begitu setia menemani dan memberikan dukungan sejak dulu hingga saat ini, terima kasih sudah sabar menjadi pendengar dan penasihat yang sangat baik.
12. Sahabat terbaik yang membuat hidupku lebih bahagia, Ning Intan Lestari, Diah Irmalinda dan Andri Alvi Distin, terima kasih sudah membuat hidup ini menjadi lebih banyak canda dan tawa. Semoga persahabatan ini dapat terus terjalin dengan baik hingga hari tua.
13. Teman-teman seperjuangan PGSD angkatan 2015 khususnya kelas A terimakasih atas kebersamaan dan dukungan yang telah diberikan selama ini. *success for us.*
14. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih jauh dari kesempurnaan, namun peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yarabbal'alamiin.

Bandar Lampung, 11 Oktober 2019  
Peneliti

**Liza Krisdiani**  
**NPM. 1513053039**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	15
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	18
A. Kinerja Pendidik.....	18
1. Konsep Kinerja Pendidik.....	21
2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik.....	24
3. Penilaian Kinerja Pendidik.....	26
B. Kompetensi Pedagogik.....	29
1. Konsep Kompetensi Pendidik.....	33
2. Indikator Kompetensi Pedagogik.....	35
C. Motivasi Berprestasi.....	37
1. Konsep Motivasi Berprestasi.....	39
2. Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	41
D. Hubungan Antar Variabel.....	43
E. Penelitian Yang Relevan.....	46
F. Kerangka Fikir.....	48
G. Hipotesis Penelitian.....	50
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	51
A. Desain Penelitian.....	51
B. Variabel Penelitian.....	52
1. Variabel Independen.....	52
2. Variabel Dependen.....	53

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	53
1. Definisi Konseptual Variabel .....	53
2. Definisi Operasional Variabel .....	54
D. Populasi dan Sampel.....	59
1. Populasi .....	59
2. Sampel.....	60
E. Waktu dan Tempat Penelitian.....	62
F. Teknik Pengumpulan Data .....	63
1. Kuesioner atau Angket Tertutup .....	63
2. Dokumentasi.....	64
G. Instrumen Penelitian .....	65
1. Instrumen yang digunakan .....	65
2. Validitas Instrumen .....	68
3. Reliabilitas.....	71
I. Teknik Uji Data .....	71
1. Uji Deskriptif Data .....	72
2. Teknik Uji Indeks.....	75
3. Uji Prasyarat.....	78
4. Uji Hipotesis.....	83
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>89</b>
A. Hasil Penelitian.....	89
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	89
2. Deskripsi Responden.....	90
3. Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	92
4. Teknik Uji Indeks .....	99
5. Uji Prasyarat .....	117
6. Hasil Uji Akhir .....	125
7. Hasil Pengujian Hipotesis .....	141
B. Pembahasan .....	148
<b>V. PENUTUP .....</b>	<b>154</b>
A. Kesimpulan.....	154
B. Saran .....	155
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>157</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>162</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Pendidikan Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 .....	12
2. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik .....	55
3. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi .....	56
4. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pembelajaran Pendidik .....	58
5. Populasi Penelitian.....	60
6. Sampel Penelitian .....	62
7. Rentang Nilai Indeks ( <i>Three Box Method</i> ).....	78
8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	86
9. Data Pendidik SD Gugus 1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
10. Data Pendidik SD Gugus 1 Berdasarkan Status Kepegawaian.....	92
11. Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pembelajaran Pendidik .....	95
12. Uji Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Pedagogik .....	96
13. Uji Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Berprestasi.....	98
14. Rentang Nilai Indeks ( <i>Three Box Method</i> ) .....	102
15. Indeks Kinerja Pembelajaran Pendidik .....	105
16. Indeks Kompetensi Pedagogik .....	110
17. Indeks Motivasi Berprestasi .....	115
18. Hasil Uji Normalitas.....	118
19. Hasil Uji Linieritas $X_1$ dan $Y$ .....	120
20. Hasil Uji Linieritas $X_2$ dan $Y$ .....	121
21. Hasil Uji Multikolinearitas .....	122
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	124
23. Hasil Uji Rergresi Linier $X_1$ terhadap $Y$ .....	126
24. Hasil Uji Rergresi Linier $X_2$ terhadap $Y$ .....	128
25. Hasil Uji Rergresi Linier Berganda.....	130
26. Hasil Uji Korelasi Sederhana $X_1$ terhadap $Y$ .....	132
27. Hasil Uji Korelasi Sederhana $X_2$ terhadap $Y$ .....	133
28. Hasil Uji Korelasi Sederhana $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	134
29. Hasil Koefisien Determinasi $X_1$ terhadap $Y$ .....	135
30. Hasil Koefisien Determinasi $X_2$ terhadap $Y$ .....	135
31. Hasil Koefisien Determinasi $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	136

32. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana $X_1$ terhadap Y .....	137
33. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana $X_2$ terhadap Y .....	138
34. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama .....	140

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Fikir .....	50
2. Diagram Nilai Indeks Variabel Y .....	107
3. Diagram Nilai Indeks Variabel $X_1$ .....	112
4. Diagram Nilai Indeks Variabel $X_2$ .....	116



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembar Observasi Pra Penelitian .....	163
2. Daftar Populasi Penelitian .....	165
3. Daftar Sampel Penelitian.....	168
4. Daftar Sampel Uji Coba Angket .....	170
5. Pedoman Wawancara .....	171
6. Pengantar Angket .....	172
7. Kisi-Kisi Angket Uji Coba Variabel Y .....	175
8. Kisi-Kisi Angket Uji Coba Variabel X <sub>1</sub> .....	177
9. Kisi-Kisi Angket Uji Coba Variabel X <sub>2</sub> .....	178
10. Angket Kinerja Pembelajaran Pendidik (Uji Coba).....	179
11. Angket Kompetensi Pedagogik (Uji Coba).....	184
12. Angket Motivasi Berprestasi (Uji Coba).....	188
13. Surat Keterangan Validitas Instrumen Penelitian .....	191
14. Rekap Hasil Pengisian Angket Uji Coba Variabel Y.....	192
15. Rekap Hasil Pengisian Angket Uji Coba Variabel X <sub>1</sub> .....	193
16. Rekap Hasil Pengisian Angket Uji Coba Variabel X <sub>2</sub> .....	194
17. Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Variabel Y.....	195
18. Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Variabel X <sub>1</sub> .....	197
19. Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Variabel X <sub>2</sub> .....	199
20. Hasil Uji Reliabilitas .....	201
21. Kisi-Kisi Angket Penelitian Variabel Y .....	202
22. Kisi-Kisi Angket Penelitian Variabel X <sub>1</sub> .....	203
23. Kisi-Kisi Angket Penelitian Variabel X <sub>2</sub> .....	204
24. Angket Kinerja Pembelajaran Pendidik Y .....	205
25. Angket Kompetensi Pedagogik X <sub>1</sub> .....	209
26. Angket Motivasi Berprestasi X <sub>2</sub> .....	213
27. Rekap Hasil Pengisian Angket Penelitian Variabel Y .....	216
28. Rekap Hasil Pengisian Angket Penelitian Variabel X <sub>1</sub> .....	218
29. Rekap Hasil Pengisian Angket Penelitian Variabel X <sub>2</sub> .....	220
30. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	222
31. Indeks Kinerja Pembelajaran Pendidik .....	223
32. Indeks Kompetensi Pedagogik .....	224

33. Indeks Motivasi Berprestasi .....	226
34. Hasil Uji Normalitas.....	227
35. Hasil Uji Linieritas .....	228
36. Hasil Uji Multikolinearitas .....	229
37. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	230
38. Hasil Uji Regresi Sederhana $X_1$ terhadap $Y$ .....	231
39. Hasil Uji Regresi Sederhana $X_2$ terhadap $Y$ .....	232
40. Hasil Uji Regresi Berganda $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	233
41. Surat Kegiatan Penelitian .....	234
42. Foto Kegiatan dan SD Penelitian .....	240

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan merupakan salah satu hal yang menentukan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pendidikan adalah para pendidik. Peran pendidik sangat penting dalam pembelajaran dan mendidik peserta didik, serta dalam memajukan dunia pendidikan.

Mutu peserta didik dan pendidikan bergantung pada mutu pendidik. Pendidik harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, agar ia dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik dan berhasil. Berhasil tidaknya pendidik dalam menciptakan pendidikan berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau Kinerja Pendidik.

Hakim (2015: 3) menyatakan bahwa Kinerja sebagai berikut, *“Performance is one's level of success in executing a job at a certain period Any activity undertaken by a person would expect to obtain maximum results. On other words, can achieve performance that is in line with expectations”*.

Berdasarkan pendapat Hakim (2015: 3) bahwa, “Kinerja adalah tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di periode tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang akan mengharapkan untuk mendapatkan hasil maksimal. Dengan kata lain, bisa mencapai Kinerja yang sesuai dengan harapan”.

Mart (2018: 441) menyatakan bahwa :

*Passionate contributes to teacher's motivation and performance. Passionate teachers are those who make great changes in our lives. Their beliefs and vigorous actions make us realize our inner values and bewitch us. Passionate teachers have an affect on student achievement. There is a strong correlation between passionate teaching and successful student learning. Commitment, a sense of adherence, is a key factor that influences learning process of students.*

Secara etimologis, menurut Departemen Pendidikan Nasional (2012) Kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. Seperti yang dikemukakan Echols dan Shadily (1995: 425) dalam Susanto (2015: 27), “Kinerja adalah daya guna dalam melaksanakan kewajiban atau tugas”. Secara terminologis, Westra dkk. (1977: 246) dalam Susanto (2015: 28) mengemukakan bahwa *performance* adalah pelaksanaan tugas pada waktu tertentu.

Berbeda dengan Mangkunegara (2002: 67) dalam Susanto (2015: 28) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja menurut Mangkunegara tidak hanya ditinjau dari waktu, akan tetapi pada kualitas hasil kerja dari tanggung jawab yang telah diberikan kepada seorang pegawai.

Pengertian Kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional (2004) dalam Susanto, menyatakan bahwa :

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.

Rini (2017: 3) menyatakan bahwa, “Kinerja Pendidik adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pendidik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan”.

Murwati (2013: 3) menyatakan bahwa, “Kinerja Pendidik adalah kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai”.

Susanto (2015: 29) menyatakan bahwa “Kinerja Pendidik dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran”.

Hal ini juga dikemukakan oleh Wijaya (2005: 2) dalam Susanto (2015: 30) yang menyatakan bahwa, “Kinerja Pendidik dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar pembelajaran dikelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasinya”.



Kinerja Pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, Rachmawati dan Daryanto (2013: 19) menyatakan bahwa, “keberadaan pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan Kinerja Pendidik. Salah satu faktor yang berasal dari dalam diri pendidik (internal) adalah kompetensi yang dimilikinya”.

Seperti yang dikemukakan oleh Rachmawati dan Daryanto (2013: 19), menurut mereka Kinerja Pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) kepribadian dan dedikasi; (2) pengembangan profesi; (3) kemampuan pembelajaran; (4) antar hubungan dan komunikasi; (5) hubungan dan kemasyarakatan; (6) kedisiplinan; (7) kesejahteraan; dan (8) iklim kerja. Davis (2007: 67) dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 155) yang menyatakan bahwa, “Faktor yang memengaruhi pencapaian Kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “*performance = ability + motivation*”.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan, dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pendidik merupakan deskripsi dari pencapaian yang diperlihatkan oleh Pendidik dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui kegiatan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa kepala sekolah dasar yang termasuk dalam Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, peneliti

menemukan beberapa masalah yang menyangkut Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik dalam pembelajaran.

Menurut Susanto (2015: 29), “Kinerja pembelajaran Pendidik adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tugasnya dalam pembelajaran”. Masalah yang menyangkut Kinerja Pendidik dalam pembelajaran ialah Pendidik kurang dalam mempersiapkan hal yang menyangkut pembelajaran seperti RPP, proses pembelajaran yang masih monoton, dan evaluasi hasil yang kurang memperhatikan karakteristik anak. Masalah yang terjadi pada Kinerja Pendidik seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor dari Kinerja Pendidik adalah kemampuan (kompetensi) yang dimiliki oleh pendidik. Pendidik di dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, terutama Kompetensi Pedagogik. Pengertian dasar kompetensi (*competency*), yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut asal katanya, *competency* berarti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi pendidik merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Syah (2004: 230) menyatakan bahwa, “Kompetensi pendidik adalah kemampuan atau kesanggupan pendidik dalam mengelola pembelajaran. Seorang pendidik dituntut untuk memiliki dan menguasai kompetensi kependidikan”. Menurut Connel (1974: 206) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 20), “pendidik profesional adalah pendidik yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi kependidikan”.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, antara lain Kompetensi Pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat profesi tersebut terintegrasi dalam Kinerja Pendidik (Depdiknas, 2006). Semiawan dan Natawidjaja (2000: 405) yang menyatakan bahwa “Sejatinya menghasilkan para pendidik yang memiliki kompetensi pedagogis, professional, sosial dan kepribadian”.

Kompetensi yang sangat penting yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik terutama dalam pembelajaran adalah Kompetensi Pedagogik. Menurut Badan standar Nasional Pendidikan (2006: 88), yang dimaksud dengan kompetensi pedagogis adalah :

Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman tentang peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen pada Bab IV Pasal 10, menyebutkan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, salah satunya adalah Kompetensi Pedagogik. Rifa'I dan Anni (2012: 7) menyatakan bahwa, "Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pendidik yang berhubungan langsung dengan pembelajaran seperti perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar".

Nasrul (2014: 42) menyatakan bahwa seorang pendidik paling tidak dituntut memiliki Kompetensi Pedagogik yang meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman terhadap peserta didik; (3) pengembangan kurikulum atau silabus; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil belajar; dan (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Akan tetapi, pada faktanya masih terdapat beberapa kriteria yang belum dapat dipenuhi oleh pendidik, seperti yang ditemukan peneliti dalam studi pendahuluan yang dilaksanakan di Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, melalui kegiatan wawancara dengan beberapa kepala sekolah, peneliti menemukan beberapa masalah mengenai Kompetensi Pedagogik, yaitu: kurang kreativitasnya pendidik dalam penggunaan metode dan pemanfaatan teknologi pembelajaran,

RPP yang digunakan untuk pembelajaran masih memanfaatkan RPP yang sudah tersedia tanpa ada pengembangan dari pendidik, dan dari hasil observasi menunjukkan pembelajaran yang masih berpusat pada pendidik, sehingga kurang memberikan tempat untuk peserta didik dalam mengaktualisasikan dirinya.

Selain kompetensi yang dimilikinya, Kinerja Pendidik juga dapat dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri (*intern*) pendidik itu sendiri untuk berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi.

Sebagaimana dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001: 50) dalam Supardi (2014: 19), yang menyatakan bahwa, “Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi”.

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak diri dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “motif” itu, maka *motivasi* dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Menurut Nawawi (2000: 106) dalam Kurniadin dan Machali (2014: 333) menyatakan bahwa, “motivasi (*motivation*) berakar dari dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan atau sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu diwujudkan dalam bentuk tindak-tanduk seseorang”. Mc Clelland (1986: 265) dalam Sutomo dan Prihatin (2012: 85), mengemukakan bahwa, “motivasi adalah unsur penentu yang memengaruhi perilaku yang terdapat pada setiap individu”.

Menurut Boteach (2006: 21), “Salah satu kunci untuk memperoleh kehidupan yang baik adalah motivasi diri. Dalam hidup, selalu mencari orang dan tempat yang menginspirasi kamu , sehingga kamu termotivasi untuk meningkatkan potensi kamu secara penuh”. Menurut Maslow (1970: 4) dalam Sutomo dan Prihatin (2012: 84) “motivasi adalah tenaga dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya”. Menurut Mc Clelland (1976: 40) dalam Danim (2012: 32) menyatakan bahwa “Salah satu bentuk kebutuhan manusia adalah kebutuhan berprestasi”.

Kebutuhan berprestasi akan mendorong setiap manusia untuk memperoleh prestasi atau hasil yang maksimal dalam pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan melakukan serangkaian proses untuk mencapai hal tersebut. Wahidmurni (2010: 79) dalam Sudaryono (2013: 91), menyatakan bahwa, “Motivasi Berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain”.

Kaitannya dengan Kinerja Pendidik adalah ketika seorang pendidik mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi, maka hal tersebut akan memberikan dorongan dan rangsangan bagi pendidik untuk memperoleh hasil maksimal dalam pekerjaan dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Djaali (2014: 103), mengemukakan bahwa, “Motivasi Berprestasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis (kebutuhan untuk berprestasi) yang terdapat di dalam diri pendidik yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (berprestasi setinggi mungkin)”.

Djaali (2014: 103) mengemukakan bahwa Motivasi Berprestasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis (kebutuhan untuk berprestasi) yang terdapat di dalam diri Pendidik yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (berprestasi setinggi mungkin). Akan tetapi, fakta atau kenyataan di lapangan membuktikan bahwa masih adanya Pendidik dengan Kinerja yang rendah dikarenakan oleh kurangnya motivasi Pendidik terhadap kebutuhan akan prestasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui kegiatan wawancara dengan beberapa kepala sekolah yang termasuk di dalam Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Gugus 1 ditemukan masalah yang berhubungan dengan Motivasi Berprestasi Pendidik, yaitu masih terdapat Pendidik yang kurang antusias dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan melalui *workshop* atau

pelatihan di bidang pendidikan, hanya beberapa pendidik yang ingin mengikuti *workshop*, ini menandakan bahwa motivasi para pendidik di Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung tergolong kategori tidak baik dan masih berada pada keharusan dorongan di pribadi masing-masing pendidik.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai Motivasi Berprestasi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi adalah dorongan dari dalam diri individu atau seseorang untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya demi mendapatkan prestasi yang setinggi mungkin. Akan tetapi, fakta atau kenyataan di lapangan membuktikan bahwa masih adanya pendidik dengan Kinerja yang rendah dikarenakan oleh kurangnya motivasi pendidik terhadap kebutuhan akan prestasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui kegiatan observasi ke Sekolah Dasar Gugus 1 dan juga melalui kegiatan wawancara dengan beberapa kepala sekolah yang termasuk di dalam Gugus 1, ditemukan masalah yaitu menyangkut Kinerja Pendidik yang masih dalam kategori relatif rendah. Keharusan setiap pendidik memiliki kompetensi ditunjang dengan pendidikan yang sesuai dengan profesinya yaitu sebagai pendidik Sekolah Dasar. Untuk data pendidikan para pendidik Sekolah Dasar di Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel berikut :



**Tabel 1.Data Pendidikan Pendidik Sekolah Dasar di Gugus 1**

<b>Ijazah</b>	<b>Jumlah</b>
Lulusan SMA	15 Orang
S1 PGSD	51 Orang
S1 Non PGSD	29 Orang
S2 PGSD	3 Orang
S3 Non PGSD	2 Orang
<b>Total</b>	<b>100 Orang</b>

Sumber : Dokumentasi Rekapitulasi Pendidik SD Gugus 1

Di Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung dengan kondisi pendidikan pendidik seperti yang terlihat pada Tabel 1, masih ada pendidik yang belum sesuai dengan kompetensi di bidang pendidik Sekolah Dasar, sehingga akan mempengaruhi Kinerja dari pendidik Sekolah Dasar itu sendiri, dan gelar pendidikan para pendidik tidak menjamin bahwa Kinerja Pendidik tergolong kategori baik, begitupun dengan Kompetensi Pegadodik dan Motivasi Berprestasi para pendidik.

Pada hasil observasi yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Kinerja Pendidik Sekolah Dasar di Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung secara akademik tergolong baik, akan tetapi secara profesional belum tercapai, begitupun pada bidang kuantitatif para pendidik tergolong baik akan tetapi berbeda dengan hasil observasi peneliti di lapangan yang menunjukkan tidak baik, hal ini peneliti buktikan pada saat observasi, peneliti melihat pendidik yang sangat kurang antusias dalam melakukan pembelajaran di dalam kelas terhadap peserta didik.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pendidik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja yang rendah pada sebagian pendidik.
2. Proses pembelajaran yang masih monoton.
3. Evaluasi hasil belajar yang kurang memperhatikan karakteristik peserta didik, sehingga pendidik kurang mengetahui perkembangan peserta didik.
4. RPP yang digunakan untuk pembelajaran masih memanfaatkan RPP yang sudah tersedia tanpa ada pengembangan dari pendidik.
5. Dari hasil observasi menunjukkan masih ada pembelajaran yang berpusat pada pendidik, sehingga kurang memberikan tempat untuk peserta didik dalam mengaktualisasikan dirinya.
6. Terdapat beberapa pendidik yang kurang antusias dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan melalui *workshop* atau pelatihan di bidang pendidikan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, masalah yang muncul sangatlah kompleks, sehingga perlu dibatasi. Pembatasan masalah ini bertujuan agar pembahasan tidak terlalu meluas. Peneliti membatasi permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian, dimana penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen (bebas) terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 ( $Y$ ) sebagai variabel dependen (terikat). Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik di Sekolah Dasar yang termasuk dalam Gugus 1, baik yang sudah PNS maupun yang non-PNS. Jumlah pendidik yang digunakan sebagai populasi berjumlah 100 orang pendidik.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, peneliti merumuskan masalah dengan menduga bahwa :

1. Terdapat pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
2. Terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ialah sesuatu yang hendak dicapai dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
3. Mengetahui pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.

## **F. Manfaat Penelitian**

Peneliti akan melakukan penelitian dengan metode survei, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Selengkapnya mengenai manfaat penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis adalah manfaat yang dapat membantu untuk lebih memahami suatu konsep atau teori dalam disiplin ilmu. Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Memberi acuan bagi para peneliti didalam melakukan penelitian terhadap variabel yang sama dengan lebih mendalam dan komprehensif.

- b. Memberikan pengetahuan khususnya di bidang manajemen pendidikan melalui kajian mengenai pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik.

## **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis adalah manfaat dalam bentuk terapan, yang secara langsung dapat dilaksanakan. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah untuk :

### **a. Pendidik**

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pendidik untuk:

1. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dari pendidik mengenai kompetensi yang harus dimiliki pendidik khususnya Kompetensi Pedagogik, sehingga melalui pengetahuan tersebut diharapkan dapat menunjang penyelenggaraan pembelajaran di sekolah dan tercapainya tujuan dari sekolah itu sendiri.
2. Meningkatkan Motivasi Berprestasi dalam setiap proses pembelajaran dan tanggung jawab pendidik dalam peningkatan pengetahuan dan wawasan yang dimilikinya, sehingga tingginya Motivasi Berprestasi pendidik akan meningkatkan Kinerja Pendidik itu sendiri, terutama Kinerja Pendidik di dalam pembelajaran.

b. Sekolah

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi Sekolah Dasar di Gugus 1 dalam rangka perbaikan Kinerja Pendidik dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah, termasuk didalamnya sebagai alat evaluasi dalam penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik dan untuk menguji tingkat Motivasi Berprestasi pendidik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kinerja Pendidik

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pendidikan adalah pendidik. Peran pendidik sangat penting dalam pembelajaran dan mendidik peserta didik, serta dalam memajukan dunia pendidikan. Mutu peserta didik dan pendidikan bergantung pada mutu pendidik. Karena itu, pendidik harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, agar ia dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik dan berhasil.

Menurut Sanusi (2007: 17) “Pendidik belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek Kinerjanya yang standar, karena ia belum memiliki: keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik dan metodik, keahlian pribadi dan sosial, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama pendidik dan tenaga kependidikan lain.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, pembelajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Mulyasa (2007b: 5) menyatakan bahwa, “Pendidik merupakan komponen paling penting menentukan, karena ditangan pendidiklah kurikulum, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik”. Sukmadinata (2006: 203) menyatakan bahwa, “Tanpa kelas, gedung, peralatan dan sebagainya, proses pendidikan masih dapat berjalan walaupun dalam keadaan darurat, tetapi tanpa pendidik proses pendidikan hampir tak mungkin dapat berjalan”.

Pendidik tidak hanya pembelajaran di depan kelas, tetapi juga mendidik, membimbing, menuntun, dan membentuk karakter moral yang baik bagi para peserta didik. Pendidik merupakan ujung tombak dalam pendidikan. Pendidik sebagai pendidik mempunyai kewajiban atau tanggung jawab dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional dan upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Pendidik sebagai pendidik profesional harus berperan aktif dalam peningkatan mutu atau kualitas pendidikan, karena pendidik merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan juga dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional yang sudah ditetapkan. Barnes (2005: 12) menyatakan bahwa, “Perubahan kurikulum akan berhasil bila pendidiknya mau berubah. Lebih lanjut, dikatakan bahwa pendidik sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya inovasi kurikulum.



Hal ini mengindikasikan bahwa berhasilnya perubahan kurikulum tergantung pada kemauan dan kemampuan pendidik dalam menangkap perubahan yang terjadi dan kemudian melaksanakannya”. Pendidik merupakan komponen paling menentukan, seperti pernyataan Mulyasa (2007: 5) “Ditangan pendidiklah kurikulum, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik”.

Mulyasa (2013: 5) menyatakan bahwa, “pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh pendidik yang profesional dan berkualitas”. Upaya peningkatan kualitas pendidikan harus di iringi dengan peningkatan mutu atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan mengenai Kinerja Pendidik, dapat dikatakan bahwa Kinerja Pendidik merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam proses dan hasil pendidikan yang berkualitas dan juga pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berhasil tidaknya pendidik dalam menciptakan pendidikan berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau Kinerja Pendidik.

## 1. Konsep Kinerja Pendidik

Kinerja Pendidik dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran (Susanto, 2015: 29). Hal ini juga dikemukakan oleh Wijaya (2005) dalam Susanto (2015: 25) yang menyatakan bahwa, “Kinerja Pendidik dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar pembelajaran di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasinya”.

Menurut Susanto (2015: 29) “Kinerja Pendidik adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tugasnya dalam pembelajaran”. Masalah yang menyangkut Kinerja Pendidik dalam pembelajaran ialah pendidik kurang dalam mempersiapkan hal yang menyangkut pembelajaran seperti RPP, proses pembelajaran yang masih monoton, dan evaluasi hasil yang kurang memperhatikan karakteristik anak.

Masalah yang terjadi pada Kinerja Pendidik seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Gazali (1986) dalam Kunandar (2011: 356), “pembelajaran sebagai kegiatan menanamkan pengetahuan dengan cara paling singkat dan pasti”. Kunandar (2011: 357) juga mengemukakan bahwa, “Pembelajaran juga dapat diartikan sebagai kegiatan memberikan sesuatu dengan cara membimbing dan membantu kegiatan belajar kepada seseorang (peserta didik) dalam mengembangkan potensi

intelektual, emosional, dan spiritual sehingga potensi-potensi tersebut dapat berkembang secara optimal. Berdasarkan pengertian pembelajaran yang telah dikemukakan, pendidik di dalam pembelajaran hanya berfungsi sebagai pembimbing dalam membantu peserta didik untuk belajar”.

Menurut Sardiman (2011: 48), “pembelajaran diartikan sebagai suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak, sehingga terjadi proses belajar”. Atau dapat dikatakan bahwa pembelajaran sebagai upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar bagi peserta didik.

Telah dijelaskan diparagraf sebelumnya bahwa pendidik dalam pembelajaran hanya sebagai pembimbing dan peserta didiklah yang berupaya mencari, menemukan, dan memecahkan masalah yang ada. Susanto (2015: 29) menjelaskan bahwa, “adapun yang dimaksud Kinerja Pendidik adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan pendidik sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar”.

Menurut Sutomo dan Prihatin (2012: 44), “pendidik adalah pengelola kegiatan belajar pembelajaran, yaitu sebagai perancang pembelajaran (*instructional designer*), pelaksana pembelajaran, serta penilai/evaluator hasil belajar sekaligus sebagai supervisor/pembina seluruh kegiatan belajar pembelajarannya”.

Hal senada dikemukakan oleh Saud (2013: 50), yang menyatakan bahwa kompetensi Kinerja Pendidik dalam penampilan aktual dalam proses belajar pembelajaran, minimal memiliki empat kemampuan, yakni: (1) merencanakan proses belajar pembelajaran; (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar pembelajaran; (3) menilai kemajuan proses belajar pembelajaran; dan (4) menguasai bahan pelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli mengenai Kinerja Pendidik, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pendidik merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membimbing dan membantu peserta didik dalam belajar.

Kinerja Pendidik dalam pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan pendidik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil dari proses belajar pembelajaran yang telah dilakukan, yang pada hakikatnya termasuk kemampuan pendidik dalam penguasaan Kompetensi Pedagogik. Kinerja Pendidik dalam pembelajaran juga dapat diketahui dari seberapa besar kemampuan pendidik dalam menguasai bahan pelajaran.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Kinerja Pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari dalam (internal) maupun faktor yang berasal dari luar (eksternal). Rachmawati dan Daryanto (2013: 19) menyatakan bahwa, “keberadaan pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan Kinerja Pendidik”.

Salah satu faktor yang berasal dari dalam diri pendidik (internal) adalah kompetensi yang dimilikinya. Seperti yang dikemukakan oleh Rachmawati dan Daryanto (2013: 19), menurut mereka Kinerja Pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) kepribadian dan dedikasi; (2) pengembangan profesi; (3) kemampuan pembelajaran; (4) antar hubungan dan komunikasi; (5) hubungan dan kemasyarakatan; (6) kedisiplinan; (7) kesejahteraan; dan (8) iklim kerja.

Jasmani dan Mustofa (2013: 155) menyatakan bahwa, “Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sebagaimana pendapat dari Davis (2007) dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 155) yang menyatakan bahwa, “Faktor yang memengaruhi pencapaian Kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “*performance = ability + motivation*”“.

Menurut Hasibuan (2001) dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 160), prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kemudian diperinci lagi kedalam beberapa faktor yang lebih kompleks lagi, menurutnya faktor-faktor yang bisa memengaruhi Kinerja Pendidik antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; iklim kerja; (8) sarana prasarana; (9) teknologi; dan (10) kesempatan berprestasi.

Tempe (1992) dalam Supardi (2014: 50) mengemukakan bahwa, “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau Kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan”. Kopelman (1986) dalam Supardi (2014: 50) menyatakan bahwa Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain: (1) lingkungan; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan karakteristik pekerjaan.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Kinerja pegawai (dalam hal ini adalah pendidik) sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan (kompetensi), motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Berdasarkan pendapat

para ahli, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pendidik (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar pendidik (faktor eksternal).

Faktor internal yang mampu memengaruhi Kinerja Pendidik adalah disiplin kerja, pendidikan, keterampilan atau kemampuan pembelajaran yang didalamnya berisi mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, motivasi, kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang mampu memengaruhi Kinerja Pendidik adalah manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, dan jaminan sosial (kesejahteraan), iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

### **3. Penilaian Kinerja Pendidik**

Kinerja adalah hasil atau pencapaian prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai tanggung jawab dan wewenangnya dalam sebuah unit kerja atau organisasi. Menurut Rivai (2009) dalam Priansa (2014: 355), penilaian Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Pendidik sebagai salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan dalam bidang pendidikan, memerlukan penilaian Kinerja Pendidik sebagai panduan dan refleksi dalam melakukan pengembangan dan peningkatan kompetensi terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan nasional pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik memuat mengenai sistem penilaian Kinerja Pendidik, dimana sistem penilaian Kinerja Pendidik merupakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Menurut Sanusi (2007: 17), “Pendidik belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek Kinerjanya yang standar, karena ia belum memiliki keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik, dan metodik, keahlian pribadi dan sosial, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama pendidik, dan tenaga kependidikan lain”.

Kesimpulan dari pengertian tersebut adalah penilaian yang dilakukan lebih kepada kompetensi-kompetensi yang dimiliki pendidik, yang memengaruhi tingkat Kinerja Pendidik. Menurut Priansa (2014: 355), penilaian Kinerja Pendidik adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja pendidik



terkait dengan peran yang diembannya. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian Kinerja Pendidik adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama pendidik dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Gaffar (2005) dalam Supardi (2014: 69), menyatakan bahwa untuk menilai Kinerja Pendidik dapat dilihat dari aspek: penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill*, dan *human relation skill*. Michel (1987) dalam Supardi (2014: 70), menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai Kinerja individu (termasuk pendidik), yaitu: “*quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*”. Berdasarkan pendapat kedua ahli, Kinerja Pendidik dapat dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapabilitas diri, dan kemampuan dalam berkomunikasi.

Hal berbeda dikemukakan oleh Rachmawati dan Daryanto (2013: 121-6), dimana indikator penilaian Kinerja Pendidik dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi / penilaian pembelajaran. Berdasarkan uraian mengenai penilaian Kinerja Pendidik, dapat disimpulkan bahwa penilaian Kinerja Pendidik adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Kinerja

Pendidik dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dan di dalam pembelajaran.

Indikator Kinerja Pendidik dapat dilihat dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Penilaian Kinerja Pendidik diharapkan menjadi panduan bagi pendidik dalam refleksi diri untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan, dan juga sebagai acuan bagi pendidik dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya yang dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendidik itu sendiri.

## **B. Kompetensi Pedagogik**

Kinerja Pendidik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kemampuan (kompetensi) yang dimiliki oleh pendidik. Pendidik di dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, terutama Kompetensi Pedagogik. Berikut ini akan dijelaskan mengenai Kompetensi Pedagogik yang meliputi: konsep kompetensi pendidik, Kompetensi Pedagogik, dan indikator Kompetensi Pedagogik.

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2005), kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*), yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut asal katanya, *competency* berarti kemampuan atau kecakapan. Depdiknas (2005) dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen mendefinisikan kompetensi sebagai perangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan

dikuasai oleh pendidik atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran pembelajaran dan pendidikan. Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan keterampilan, dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan diakui oleh lembaganya atau pemerintah. Wolf (2009: 40) menegaskan bahwa, *“Competence is the ability to perform: in this case, to perform at the standards expected of employees”*.

Littrell (2007: 310) menjelaskan bahwa, “hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik”. Syah (2004: 88) menyatakan bahwa, “Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan ... *the state of being legally competent or qualified*, yaitu keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum”. Pasal 28 ayat 1 PP No. 19/2005 dan Pasal 8 UU RI No. 14 /2005 yang mengamanatkan pendidik harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S-1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi professional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.

Sesuai dengan pendapat ahli mengenai kompetensi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya. Pendidik sebagai pendidik yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan, diharapkan juga mempunyai kompetensi-kompetensi demi menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Syah (2004: 89) menjelaskan bahwa, “kompetensi pendidik merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak”. Kompetensi pendidik adalah kemampuan atau kesanggupan pendidik dalam mengelola pembelajaran. Seorang pendidik dituntut untuk memiliki dan menguasai kompetensi kependidikan. Menurut Connel (1974) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 20), “pendidik profesional adalah pendidik yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi kependidikan”.

Nasrul (2014: 27) menyatakan bahwa “kompetensi kependidikan adalah kemampuan yang diharapkan dapat dimiliki oleh seorang pendidik”. Mulyasa (2013: 26) mengemukakan bahwa kompetensi pendidik merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar pendidik, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Djohar (2006: 73) menyatakan bahwa, “kompetensi pendidik terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya dalam hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan dan Kompetensi Pedagogik yang berkaitan dengan fungsi pendidik dalam memeratakan perilaku peserta didik belajar”.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, antara lain Kompetensi Pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat profesi tersebut terintegrasi dalam Kinerja Pendidik (Depdiknas, 2006). Semiawan dan Natawidjaja (2000: 405), “Sejatinya menghasilkan para pendidik yang memiliki kompetensi pedagogis, professional, sosial dan kepribadian.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai kompetensi pendidik, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pendidik adalah kemampuan dan keterampilan pendidik dalam tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional. Kompetensi pendidik tersebut terdiri atas empat, yaitu Kompetensi Pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan, sehingga harus dilaksanakan secara

berkesinambungan dan terpadu agar tercipta kondisi yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang sudah ditetapkan.

### **1. Konsep Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pendidik sebagai kemampuan dan keterampilannya sebagai seorang pendidik terdiri atas empat kompetensi, salah satunya adalah Kompetensi Pedagogik. Kompetensi yang sangat penting yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik terutama dalam pembelajaran adalah Kompetensi Pedagogik.

Menurut Badan standar Nasional Pendidikan (2006: 88), yang dimaksud dengan kompetensi pedagogis adalah :

Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman tentang peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen pada Bab IV Pasal 10, menyebutkan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, salah satunya adalah Kompetensi Pedagogik. Rifa'I dan Anni (2012: 7) menyatakan bahwa, “Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pendidik yang berhubungan langsung dengan pembelajaran seperti perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar”.

Nasrul (2014: 40) menyatakan bahwa, “Kompetensi Pedagogik adalah kompetensi utama yang harus dimiliki oleh pendidik agar pembelajaran efektif dan dinamis”. Menurut Mulyasa (2007: 75-6), “Secara pedagogis, kompetensi pendidik dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian, karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil, dinilai kering dari aspek pedagogis, dan sekolah tampak lebih mekanis sehingga peserta didik cenderung kerdil karena tidak mempunyai dunianya sendiri”.

Horowitz, *et al.* menjelaskan bahwa, “Pendidik yang memahami perkembangan anak dan belajar akan efektif di kelas, yaitu dalam proses pembelajaran”. Pendidik yang memiliki Kompetensi Pedagogik yang baik, ia mampu memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan peserta didik dalam proses pembelajaran. Ia mengetahui seluas dan sedalam apa materi yang akan diberikan pada peserta didiknya sesuai dengan perkembangan kognitifnya.

Rudduck & Flutter (2004: 256). Pendidik memiliki pengetahuan, tetapi mengetahui juga bagaimana cara menyampaikan kepada peserta didiknya. Selain itu, ia memiliki banyak variasi pembelajaran dan menghargai masukan dari peserta didik. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai Kompetensi Pedagogik, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pendidik yang berhubungan langsung dengan pembelajaran seperti perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

Terdapat beberapa karakteristik atau indikator Kompetensi Pedagogik yang dapat digunakan pendidik sebagai acuan dalam meningkatkan atau mengembangkan Kompetensi Pedagogiknya.

## **2. Indikator Kompetensi Pedagogik**

Dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal seperti, pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran), pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik.

Mulyasa (2013: 75) mengemukakan bahwa indikator Kompetensi Pedagogik meliputi hal-hal berikut: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman terhadap peserta didik; (3) pengembangan kurikulum atau silabus; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil belajar; dan (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.



Selengkapnya mengenai Kompetensi Pedagogik menurut Mulyasa (2013: 75-113) meliputi, kemampuan mengelola pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen Pasal 10 Ayat 1 menyatakan bahwa Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Termasuk ke dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan: (1) menata ruang kelas; (2) menciptakan iklim kelas yang kondusif; (3) memotivasi peserta didik agar bergairah belajar; (4) memberi penguatan verbal maupun non verbal; (5) memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas kepada peserta didik; (6) tanggap terhadap gangguan kelas; (7) menyegarkan kelas jika kelas mulai lelah.

Berdasarkan uraian mengenai indikator kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator yang termasuk ke dalam Kompetensi Pedagogik, yaitu: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik); (2) pemahaman terhadap peserta didik termasuk didalamnya aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (3) pengembangan kurikulum atau silabus; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan

dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil belajar; (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan belajar; (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Indikator-indikator tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dalam pembelajaran, dikarenakan Kompetensi Pedagogik yang dimiliki pendidik langsung berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam pembelajaran.

### **C. Motivasi Berprestasi**

Motivasi yang berupa dorongan dari dalam diri manusia mempunyai pengaruh dalam menentukan tingkah laku. Motivasi Berprestasi merupakan motivasi untuk selalu berprestasi dalam setiap pekerjaan yang menyebabkan seseorang akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Selain kompetensi yang dimilikinya, Kinerja Pendidik juga dapat dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri (*intern*) pendidik itu sendiri untuk berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001) dalam Supardi (2014: 19), yang menyatakan bahwa:

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak diri dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “motif” itu, maka *motivasi* dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Menurut Nawawi (2000) dalam Kurniadin dan Machali (2014: 333), menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) berakar dari dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan atau sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu diwujudkan dalam bentuk tindak-tanduk seseorang. Sedangkan Mc Cilleland (1986) dalam Sutomo dan Prihatin (2012: 85), mengemukakan bahwa motivasi adalah unsur penentu yang memengaruhi perilaku yang terdapat pada setiap individu.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk berkontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasinya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, pendidik yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik tersebut. Semakin tinggi motivasi pendidik dalam bekerja akan semakin tinggi juga Kinerja dari seorang pendidik. Hal ini didukung oleh pernyataan Usman (2011: 245), dimana Kinerja manusia tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya.

Rendahnya kualifikasi pendidikan pendidik disebabkan oleh beragam faktor yang salah satunya adalah rendahnya motivasi pendidik untuk meraih pendidikan lebih tinggi, motivasi yang tinggi dapat mengalahkan segala kendala yang melekat pada pendidik. Banyak pendidik yang tidak percaya pada kemampuan dirinya, padahal yang dibutuhkan saat kuliah bukan semata kemampuan financial dan kecerdasan intelektual, tetapi diperlukan kecerdasan emosional, spiritual dan yang penting adalah ketekunan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai prestasi atau hasil sesuai dengan tujuan yang dikehendakinya. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat berasal dari dalam dan dari luar manusia itu sendiri. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

### **1. Konsep Motivasi Berprestasi**

Menurut Maslow (1970) dalam Sutomo dan Prihatin (2012: 84), “motivasi adalah tenaga dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya”. Menurut Mc Clelland (1976) dalam Danim (2012: 32) menyatakan bahwa, “salah satu bentuk kebutuhan manusia adalah kebutuhan berprestasi”.

Kebutuhan berprestasi akan mendorong setiap manusia untuk memperoleh prestasi atau hasil yang maksimal dalam pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan melakukan serangkaian proses untuk

mencapai hal tersebut. Wahidmurni (2010) dalam Sudaryono (2013: 91) menyatakan bahwa, Motivasi Berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain.

Kaitannya dengan Kinerja Pendidik adalah ketika seorang pendidik mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi, maka hal tersebut akan memberikan dorongan dan rangsangan bagi pendidik untuk memperoleh hasil maksimal dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Djaali (2014: 103) mengemukakan bahwa, “Motivasi Berprestasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis (kebutuhan untuk berprestasi) yang terdapat di dalam diri pendidik yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (berprestasi setinggi mungkin)”.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai Motivasi Berprestasi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi adalah dorongan dari dalam diri individu atau seseorang untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya demi mendapatkan prestasi yang setinggi mungkin. Motivasi Berprestasi yang tinggi dalam diri seorang pendidik akan berbanding lurus dengan Kinerjanya, semakin tinggi Motivasi Berprestasi pendidik akan menyebabkan semakin baiknya Kinerja Pendidik terutama dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pengajar.

## 2. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Terdapat beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mempunyai Motivasi Berprestasi yang tinggi. McClelland (1962) dalam Usman (2011: 265) menyatakan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi bercirikan antara lain:

- a. bertanggung jawab atas segala perbuatan, mengabdikan diri pada karir dan masa depan serta tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalan;
- b. berusaha mencari umpan balik atas perbuatan dan bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan untuk memperbaiki diri;
- c. berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan melebihi orang lain dan menciptakan yang terbaik;
- d. berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dan mampu mewujudkan gagasan dengan baik dan kurang menyenangi system yang membatasi gerak ke arah yang lebih positif;
- e. pandai mengatur waktu dan tidak menunda pekerjaan; dan
- f. bekerja keras dan bangga dengan hasil yang dicapai.

Danim (2012: 33) menyebutkan bahwa, terdapat empat karakteristik orang yang berprestasi tinggi. *Pertama*, berani mengambil risiko moderat. McClelland (1976) menyimpulkan bahwa orang-orang yang motif berprestasinya tinggi berani mengambil risiko moderat. Risiko moderat artinya adalah risiko yang berada diantara risiko tertinggi dan risiko terendah. *Kedua*, menghendaki umpan balik segera (*immediate feedback*). Pekerja yang mempunyai Motivasi Berprestasi yang tinggi segera menghendaki umpan balik dari hasil pekerjaannya. Informasi yang dia dapatkan digunakan untuk meningkatkan prestasinya menjadi lebih baik. Umpan balik positif tidak akan membuatnya menjadi terlena dan umpan balik negatif tidak akan menimbulkan frustrasi yang berlebihan. Baik kelebihan maupun kekurangan

dimanfaatkan untuk keperluan meningkatkan prestasi lebih dari kondisi sekarang. *Ketiga*, keberhasilan diperhitungkan secara teliti. Tipe pekerja seperti ini lebih mementingkan pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya tanpa memperhitungkan secara berlebihan imbalan apa yang akan dia peroleh. Segala aspek materil hanya merupakan efek sampingan saja dari prestasi yang dicapainya. *Keempat*, mengintegrasikan dengan tugas. Pekerja yang Motivasi Berprestasinya tinggi menerima tugas sebagai bagian dari hidupnya. Tugas-tugas atau pekerjaan (*order*) yang dihadapi atau dilimpahkan kepadanya tidak dipandang sebagai beban akan tetapi dilihat sebagai kewajiban.

Berbeda dengan Danim, Johnson dkk. (1970) dalam Djaali (2014: 109) menyatakan bahwa terdapat enam karakteristik individu yang Motivasi Berprestasinya tinggi, yaitu:

- a. menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib, atau kebetulan;
- b. memilih tujuan realistis tetapi menantang dari tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya;
- c. mencari situasi atau pekerjaan di mana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya;
- d. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain;
- e. mampu menanggukuhkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik;
- f. tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, ia akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambang prestasi, suatu ukuran keberhasilan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang mempunyai Motivasi Berprestasi tinggi mempunyai karakteristik sebagai berikut: a. mengintegrasikan dengan tugas; b. menghendaki umpan balik segera; c. berani mengambil resiko moderat;

dan d. keberhasilan diperhitungkan secara teliti. Tinggi rendahnya karakteristik seseorang atau pendidik berpengaruh terhadap motivasinya dalam bekerja, dimana hal itu juga dapat memengaruhi Kinerja Pendidik itu sendiri.

#### **D. Hubungan Antar Variabel**

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Kinerja Pendidik (Y), Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ), dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ). Kinerja Pendidik sebagai hasil atau prestasi yang diperlihatkan oleh pendidik dalam kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor yang memengaruhi Kinerja Pendidik dapat berasal dari dalam diri pendidik (internal) maupun dari luar diri pendidik (eksternal). Dua faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik yang berasal dari dalam (internal) adalah kompetensi pendidik dan motivasi. Sebagaimana pendapat dari Davis (2007) dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 155), bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian Kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, "*performance = ability + motivation*".

Nasrul (2014: 40) mengemukakan bahwa, "faktor kemampuan yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik adalah penguasaan kompetensi pendidik, terutama Kompetensi Pedagogik. Kompetensi Pedagogik adalah kompetensi utama yang harus dimiliki oleh pendidik agar pembelajaran



efektif dan dinamis”. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen pada Bab IV Pasal 10, menyebutkan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, salah satunya adalah Kompetensi Pedagogik.

Rifa’I dan Anni (2012: 7) menyatakan bahwa, “Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pendidik yang berhubungan langsung dengan pembelajaran seperti perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar, Kompetensi Pedagogik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik dalam pembelajaran”.

Penguasaan akan Kompetensi Pedagogik dapat menunjang terselenggaranya pembelajaran yang baik, dikarenakan Kompetensi Pedagogik berkenaan langsung terhadap kemampuan pendidik dalam perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran. Selain Kompetensi Pedagogik, motivasi juga merupakan faktor internal yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik.

Djaali (2014: 103) mengemukakan bahwa Motivasi Berprestasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis (kebutuhan untuk berprestasi) yang terdapat di dalam diri pendidik yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (berprestasi setinggi mungkin).

Kebutuhan akan berprestasi akan menyebabkan pendidik terdorong untuk menunjukkan aktivitas yang berorientasi untuk mendapatkan prestasi setinggi mungkin. Dorongan pencapaian prestasi setinggi mungkin akan menjadikan pendidik selalu mengembangkan potensinya demi menunjang Kinerjanya sebagai pendidik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, hubungan antara Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik adalah Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik dalam pembelajaran.

Faktor Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dikarenakan kedua faktor tersebut bersinggungan langsung dengan kegiatan pendidik dalam pembelajaran, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi mempunyai hubungan dengan Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik dalam pembelajaran. Hubungan yang terjadi saling berkaitan, jika seseorang memiliki Kompetensi Pedagogik dan motivasi yang rendah, maka rendah pula tingkat Kinerjanya.

## E. Penelitian Relevan

Kegunaan penelitian relevan di dalam penelitian ini diantaranya untuk mencari persamaan dan perbedaan antara penelitian orang lain dengan penelitian penulis. Selain itu juga digunakan untuk membandingkan penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan di teliti oleh penulis. Uraian selengkapnya mengenai penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Penelitian yang telah dilakukan oleh Misi Afriyanti (2015) dengan judul menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus Sadewa dan Bima Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan dengan besarnya jumlah sumbangan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus Sadewa dan Bima Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen sebanyak 36,9%, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,369.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Luthfi Nurul Hidayati (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Pendidik; (2) ada pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik; (3) ada

pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pendidik; (4) gaya kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 13,2% terhadap Kinerja Pendidik ; (5) Motivasi Berprestasi memberikan sumbangan sebesar 27,7% terhadap Kinerja Pendidik; dan (6) gaya kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh sebesar 28,7% terhadap Kinerja Pendidik.

Penelitian yang dilakukan oleh Destiyani (2012). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) tingkat Motivasi Berprestasi pendidik Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pringsurat sebesar 77% dalam kategori sedang; 2) tingkat Kinerja Pendidik di Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Pringsurat sebesar 85% dalam kategori tinggi; 3) Motivasi Berprestasi pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pringsurat ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,24, koefisien determinasi 0,06, F hitung sebesar 8,47, sumbangan efektifnya sebesar 6%.

Penelitian yang dilakukan Indrayogi (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan Motivasi Berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pendidik Penjas. Penelitian yang dilakukan oleh Han dan Lynch (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan ada sebuah hubungan yang signifikan antara persepsi mahapeserta didik korea mengenai iklim sekolah dan tingkat Motivasi Berprestasi mereka.

Persamaan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel yaitu sama-sama meneliti mengenai Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Pendidik. Namun, belum terdapat penelitian yang membahas secara bersama-sama mengenai pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik terutama di Sekolah Dasar Gugus 1.

#### **F. Kerangka Pikir**

Pendidik merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pendidikan. Sebagai faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pendidikan, pendidik mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional dan terselenggaranya pendidikan yang berkualitas. Upaya apapun yang dilakukan demi mencapai keberhasilan pendidikan dan pendidikan yang berkualitas tidak akan berjalan lancar apabila tidak dibarengi dengan perbaikan pada kualitas pendidik. Peningkatan kualitas pendidik akan sangat memengaruhi kualitas pendidikan.

Berhasil tidaknya pendidik dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik dalam pembelajaran. Kinerja Pendidik adalah hasil atau prestasi yang diperlihatkan oleh pendidik dalam kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran. Kewajiban dan tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor.

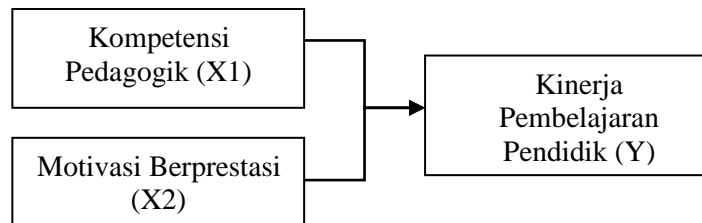
Kompetensi dan Motivasi Berprestasi merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik.

Kompetensi pendidik terutama Kompetensi Pedagogik sangat memengaruhi Kinerja Pendidik dalam pembelajaran. Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam melakukan pembelajaran yang baik, mulai dari merencanakan dan merancang pembelajaran, proses atau pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar peserta didik.

Selain Kompetensi Pedagogik, Kinerja Pendidik juga dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri pendidik atau dapat disebut motivasi, dalam hal ini peneliti membahas lebih dalam mengenai Motivasi Berprestasi pendidik. Motivasi Berprestasi adalah dorongan yang menjadikan pendidik selalu ingin mengembangkan kemampuan dan meningkatkan prestasi kerjanya (keinginan untuk berprestasi).

Besar kecilnya keinginan untuk selalu mengembangkan kemampuan dan meningkatkan prestasi kerja dapat memengaruhi Kinerja Pendidik itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik dalam pembelajaran atau pembelajaran.

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik (Kinerja Pendidik). Keterkaitan antar variabel dapat dilihat dalam kerangka berpikir yang ditunjukkan oleh gambar berikut :



**Gambar 1. Kerangka Fikir**

Kerangka pikir yang tergambar dalam Gambar 1. menunjukkan bahwa Kinerja Pendidik (Y) sebagai variabel terikat. Kompetensi Pedagogik (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) sebagai variabel bebas. Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi pendidik merupakan faktor yang memengaruhi Kinerja Pendidik, terutama Kinerja Pendidik.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja pembelajaran pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja pembelajaran pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, uji data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2014: 8) mengemukakan bahwa, “metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang data penelitiannya berupa angka-angka dan ujinya menggunakan statistik”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei.

Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2013: 49) menjelaskan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Surakhmad (1972) dalam Arikunto (2013: 153) menyatakan bahwa survei merupakan cara mengumpulkan data dari sejumlah unit atau individu dalam waktu (atau jangka waktu) yang bersamaan dalam jumlah yang besar.



Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk menjelaskan mengenai “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1”.

## **B. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013: 63), “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

### **1. Variabel Independen**

Variabel independen atau disebut juga variabel bebas. Menurut Sugiyono (2013: 64), “variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat”. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ).

## 2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2013: 64), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 (Y).

## C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual yaitu penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Definisi konseptual variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel  $X_1$  adalah kemampuan pendidik yang berhubungan langsung dengan pembelajaran seperti perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.
- b. Variabel  $X_2$  adalah dorongan dari dalam diri individu atau seseorang untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya demi mendapatkan prestasi yang setinggi mungkin.
- c. Variabel Y adalah prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membimbing dan membantu peserta didik dalam belajar.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah pemberian pengertian terhadap variabel dengan menspesifikasikan kegiatan atau tindakan yang diperlukan peneliti untuk mengukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel  $X_1$  adalah kompetensi pedagogik yang merupakan kemampuan pendidik yang berhubungan langsung dengan pembelajaran seperti perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

Indikator Kompetensi Pedagogik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Rifa'I dan Anni (2012: 7-11), yaitu: (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) pengembangan kurikulum atau silabus; (4) terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) terampil melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) memanfaatkan hasil penilaian dan penilaian

untuk kepentingan pembelajaran; dan (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Sebelum pembuatan instrumen, peneliti terlebih dahulu menyusun sebuah rancangan penyusunan instrumen atau kisi-kisi. Rancangan penyusunan instrumen atau kisi-kisi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik**

Variabel	Indikator	Penyebaran Item Angket	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Kompetensi Pedagogik	1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11	2, 9
	2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	13, 14, 15	12, 16
	3. Pengembangan Kurikulum	17, 18, 19	20
	4. Terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik	21, 22, 23, 25	24
	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik	27, 28	26
	6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	29, 30, 31, 33	32
	7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	34, 35, 36, 37	-
	8. Terampil melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	38, 39, 40	-
	9. Memanfaatkan hasil penilaian dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran	41, 42, 43	-
	10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	44, 45, 46	-
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	

b. Variabel  $X_2$  adalah Motivasi Berprestasi yang merupakan dorongan dari dalam diri individu atau seseorang untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya demi mendapatkan prestasi yang setinggi mungkin. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori karakteristik Motivasi Berprestasi dari Danim (2012: 33), yaitu: (1) mengintegral dengan tugas; (2) menghendaki umpan balik segera; (3) berani mengambil resiko moderat; dan (4) keberhasilan diperhitungkan secara teliti. Instrumen atau kisi-kisi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi**

Variabel	Indikator	Penyebaran Item Angket	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Motivasi Berprestasi	Mengintegral dengan tugas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 11,12	7, 8, 9
	Menghendaki umpan balik segera	13, 14, 15, 16, 17, 18,19,20	-
	Berani mengambil resiko moderat	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	-
	Keberhasilan diperhitungkan secara teliti	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	-
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	

- c. Variabel Y adalah Kinerja Pendidik yang merupakan prestasi dan atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membimbing dan membantu peserta didik dalam belajar.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui Kinerja Pendidik dalam pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian bahan ajar, pemilihan sumber belajar dan media pembelajaran, perencanaan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, pemilihan jenis evaluasi atau penilaian hasil belajar, membuka pelajaran, penguasaan materi pelajaran, pemanfaatan sumber belajar dan media pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, penerapan pendekatan/strategi pembelajaran, menutup pembelajaran, evaluasi atau penilaian hasil belajar, pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran, membantu pengembangan sikap positif pada peserta didik, bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik atau orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam KBM, dan mengelola interaksi perilaku dalam kelas.

Sebelum pembuatan instrumen, peneliti terlebih dahulu menyusun sebuah rancangan penyusunan instrumen atau kisi-kisi. Instrumen atau kisi-kisi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pendidik

No.	Dimensi	Indikator	Penyebaran Item Angket	
			Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Perencanaan Pembelajaran	Perumusan tujuan pembelajaran	1, 3	2
		Pemilihan dan pengorganisasian bahan ajar	4, 5, 6	7
		Pemilihan sumber belajar dan media pembelajaran	8, 9, 10	-
		Perencanaan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	11, 12, 13	-
		Pemilihan jenis evaluasi atau penilaian hasil belajar	14, 15, 16	-
2.	Pelaksanaan Pembelajaran	Membuka pelajaran	17, 18, 19	20
		Penguasaan materi pelajaran	22, 23, 24, 25	21
		Pemanfaatan sumber belajar dan media pembelajaran	27, 28, 29	26, 30
		Keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran	31, 32,	33
		Penerapan pendekatan/strategi pembelajaran	34, 36, 37	35
		Menutup pembelajaran	38, 39, 40	-
3.	Evaluasi Pembelajaran	Evaluasi atau penilaian hasil belajar	41, 42, 43	-
		Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran	44, 45	-
4.	Hubungan antar pribadi	Membantu pengembangan sikap positif pada peserta didik	46, 48	47
		Bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik atau orang lain	50, 51	49
		Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam KBM	52	53
		Mengelola interaksi perilaku dalam kelas	55, 56	54
<b>TOTAL</b>			<b>56</b>	

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014: 80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subyek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Priyatno, 2010: 8). Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah suatu kelompok subjek atau obyek yang akan diteliti, dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Sugiyono (2014: 81) mengemukakan bahwa, “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Hal senada juga dikemukakan Arikunto (1998) dalam Riduwan (2013: 56), “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)”. Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

##### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2013: 182), ada kalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah.



Pada Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung terdiri atas 6 Sekolah Dasar, akan tetapi peneliti menggunakan rumus pengambilan populasi dari pendapat Arikunto (2008: 116), yang menyatakan bahwa, “pengambilan sampel 50% dari jumlah populasi”, sehingga peneliti mendapatkan 3 Sekolah Dasar yang akan dijadikan populasi untuk dilakukan penelitian, yang terdiri atas 100 pendidik. Tabel jumlah populasi penelitian adalah sebagai berikut.

**Tabel 5. Populasi Penelitian**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Pendidik
1.	SD Negeri 1 Beringin Raya	45 orang
2.	SD Negeri 2 Beringin Raya	40 orang
3.	SD Negeri 1 Sumber Agung	15 orang
<b>Jumlah total</b>		<b>100 orang</b>

Sumber: Data Survei di Sekolah Dasar Gugus 1.

## 2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakili. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Sampel yang representatif dapat dicari dengan menggunakan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Sugiyono (2014: 82), menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2013: 122), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dengan cara acak tanpa melihat strata dalam populasi. Cara tersebut dilakukan karena dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel berupa pendidik baik yang sudah PNS maupun yang non-PNS. Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus *Isaac dan Michael* dengan taraf kesalahan 5% menghasilkan jumlah sampel 78 dari jumlah populasi 100. Sisa dari populasi sebesar 22 orang pendidik digunakan sebagai sampel uji coba.

Penentuan jumlah sampel tiap Sekolah Dasar dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *proporsional random sampling* dari Sugiyono (1999) yang dikutip oleh Riduwan (2013: 66), yaitu:

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Keterangan:

ni = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

Ni = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Pengambilan sampel tiap sekolah dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Sampel Penelitian**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Pendidik
1.	SD Negeri 1 Beringin Raya	$45/100 \times 78 = 35$ orang
2.	SD Negeri 2 Beringin Raya	$40/100 = 31$ orang
3.	SD Negeri 1 Sumber Agung	$15/100 = 12$ orang
	<b>Jumlah Total</b>	<b>78 orang</b>

Sumber: Data diolah menggunakan rumus secara manual

### E. Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Juli tahun 2019. Tempat yang digunakan untuk melaksanakan penelitian yaitu Sekolah Dasar di Gugus 1 yang berada di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

Alasan pemilihan Sekolah Dasar di Gugus 1 menjadi obyek pra penelitian adalah karena berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa kepala sekolah dan pendidik yang termasuk dalam Gugus 1, menyatakan bahwa pendidik-pendidik di Gugus 1 memiliki masalah yang berhubungan dengan Kinerjanya di dalam pembelajaran.

Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi yang dimiliki pendidik juga dapat dibilang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan pendidik ketika dalam pembelajaran dan dari data pendidikan pendidik Sekolah Dasar pada Gugus 1 masih ada pendidik yang belum sesuai dengan kompetensi di bidang pendidik Sekolah Dasar yang akan mempengaruhi Kinerja dari pendidik Sekolah Dasar.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data berkenaan dengan cara-cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

### **1. Kuesioner atau Angket Tertutup**

Sugiyono (2014: 142) menyatakan bahwa, “kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Menurut Riduwan (2013: 71), “angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”.

Sugiyono (2014: 142) menyatakan bahwa kuesioner atau angket dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket tertutup. Riduwan (2013: 72), menyatakan bahwa angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda *checkbox* (✓).

Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam

pengisian daftar pertanyaan. Peneliti menggunakan kuesioner atau angket untuk mengetahui dan mengukur Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pendidik. Kuesioner atau angket yang digunakan peneliti merupakan penjabaran dari beberapa teori atau pendapat ahli mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

## **2. Dokumentasi**

Menurut Arikunto (2013: 274), “dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya”. Hal berbeda dikemukakan oleh Sudaryono (2013: 41), yang menyatakan bahwa dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, dan data yang relevan dengan penelitian.

Dokumentasi dalam penelitian ini, berupa dokumen mengenai data pendidik dalam bentuk *softfile* maupun *hardfile* yang dikumpulkan oleh peneliti pada saat melakukan kegiatan studi pendahuluan dan foto profil Sekolah Dasar sebagai bukti dilaksanakannya penelitian dan sebagai penunjang dalam melakukan penelitian yang diambil pada saat penelitian berlangsung, dapat dilihat pada lampiran.

## **G. Instrumen Penelitian**

Penelitian pada prinsipnya adalah kegiatan meneliti atau melakukan pengukuran terhadap fenomena yang diteliti, oleh karena itu dibutuhkan alat ukur yang tepat untuk mendapatkan data yang tepat pula. Alat ukur dalam penelitian disebut juga sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 102), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Hal berbeda dikemukakan oleh Arikunto (2013: 203), yang menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai instrumen penelitian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dengan tujuan untuk mengumpulkan data, sehingga data yang diperoleh lebih mudah dan sistematis.

### **1. Instrumen yang digunakan**

Instrumen yang digunakan harus tepat untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Instrumen yang tepat dapat membantu peneliti untuk memperoleh data yang akurat atau tepat. Uraian mengenai instrumen dari variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) adalah angket atau kuesioner tertutup. Skala pengukuran dalam angket atau kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri atas empat jawaban dengan skala penilaian. Apabila pernyataan positif, pedoman penskorannya yaitu jawaban “selalu” diberi skor 4, jawaban “sering” diberi skor 3, jawaban “kadang-kadang” diberi skor 2, dan jawaban “tidak pernah” diberi skor 1.

Sedangkan untuk pernyataan negatif, pedoman penskorannya adalah kebalikan dari pedoman penskoran pernyataan positif. Instrumen skala Likert dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* ( $\surd$ ). Jika menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen (Sugiyono 2014: 93).

#### b. Motivasi Berprestasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) menggunakan angket atau kuesioner. Skala pengukuran dalam angket atau kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri atas empat jawaban dengan skala penilaian.

Apabila pernyataan positif, pedoman penskorannya yaitu jawaban “selalu atau sangat setuju” diberi skor 4, jawaban “sering atau setuju” diberi skor 3, jawaban “kadang-kadang atau kurang setuju” diberi skor 2, dan jawaban “tidak pernah atau tidak setuju” diberi skor 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif, pedoman penskorannya adalah kebalikan dari pedoman penskoran pernyataan positif. Instrumen skala Likert dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* (√).

#### c. Kinerja Pendidik

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pendidik (Y) menggunakan angket atau kuesioner. Skala pengukuran dalam angket atau kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri atas empat jawaban dengan skala penilaian.

Apabila pernyataan positif, pedoman penskorannya yaitu jawaban “selalu” diberi skor 4, jawaban “sering” diberi skor 3, jawaban “kadang-kadang” diberi skor 2, dan jawaban “tidak pernah” diberi



skor 1. Untuk pernyataan negatif, pedoman penskorannya adalah kebalikan dari pedoman penskoran pernyataan positif. Instrumen skala Likert dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* (√).

Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian dalam mencari nilai variabel yang akan diteliti, terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dilakukannya uji validitas dan reliabilitas pada instrumen bertujuan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner atau angket yang memenuhi syarat atau tidak.

## **2. Validitas Instrumen**

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur atau ketepatan (Riduwan, 2013: 97). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004) dalam Riduwan (2013: 97) yang menyatakan bahwa, “instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Arikunto (2013: 211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah sehingga kurang tepat apabila digunakan dalam penelitian.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa validitas instrumen berkaitan dengan tepat tidaknya alat ukur yang hendak digunakan dalam sebuah penelitian. Selanjutnya menurut Sugiyono (2014: 122), “instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal”. Uraian selengkapnya mengenai validitas internal dan validitas eksternal yaitu sebagai berikut:

a. Validitas Internal/Logis

Sugiyono (2014: 123) menyatakan bahwa, “instrumen yang mempunyai validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur”. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013: 80) yang menyatakan “validitas logis untuk sebuah instrumen evaluasi menunjuk pada kondisi bagi sebuah instrumen yang memenuhi persyaratan valid berdasarkan hasil penalaran”. Untuk mencari validitas internal atau rasional atau yang biasa disebut dengan validitas logis dari suatu instrumen, dapat dilakukan dengan konsultasi ahli.

b. Validitas Eksternal/Empiris

Setelah melakukan uji validitas logis, perlu dilakukan uji validitas eksternal/empiris melalui uji coba instrumen terlebih dahulu. Uji coba instrumen untuk mengetahui validitas eksternal/empiris dari instrumen dilakukan pada 22 pendidik Sekolah Dasar Gugus 1

yang termasuk di dalam populasi, akan tetapi tidak digunakan sebagai sampel penelitian.

Arikunto (2013: 212) menyatakan bahwa, “instrumen yang mempunyai validitas eksternal adalah instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud”. Arikunto (2013: 212) menyatakan bahwa, “validitas eksternal juga dapat disebut dengan validitas empiris. Validitas eksternal/empiris dapat diperoleh dengan melalui pengalaman atau uji coba”. Validitas instrumen penelitian Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Pendidik didapatkan dengan menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpha*.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Priyatno (2012: 177) mengemukakan bahwa teknik *Corrected Item Total Correlation* yaitu mengkorelasikan antara skor item dengan skor total kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi”.

Menurut Priyatno (2010: 178-184), Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21, langkah pengerjaannya yaitu dengan klik menu *Analyze* → *Scale* → *Reliability Analysis*. Kemudian, masukkan item variabel uji coba ke kotak *Items*, klik *statistic* → *scale if item deleted* → *continue* → *ok* .

### 3. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013: 221), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Priyatno (2010: 97), “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4). Untuk mempermudah dalam perhitungan reliabilitas digunakan program SPSS versi 21. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu klik *Analyze* → *Scale* → *Reliability Analysis* → masukkan item ke kotak *Items* → pada *Model* klik *Alpha* → klik *Ok* (Priyatno, 2010: 96). Sugiyono (2014: 220) menyatakan bahwa, “suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6”.

#### I. Teknik Uji Data

Menurut Sugiyono (2014: 147), uji data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam uji data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Sugiyono (2012: 199) menjelaskan bahwa, “teknik uji data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik”. Lebih lanjut dijelaskan Sugiyono (2012: 202) menyatakan bahwa, “penggunaan statistik parametris dan nonparametris tergantung pada asumsi dan jenis data yang akan diuji”.

Diantara asumsi yang diperhitungkan adalah normalitas dan linearitas data. Jika data yang akan diuji berdistribusi normal, maka teknik yang digunakan adalah statistik parametris. Sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka menggunakan statistik nonparametris. Terdapat beberapa teknik uji data yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

### **1. Uji Deskriptif Data**

Menurut Sugiyono (2014: 147), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menguji data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

Priyatno (2012: 38) menyatakan bahwa, “uji deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *sum*, standar deviasi, *variance*, *range*, dan lain-lain dan untuk mengukur distribusi

data apakah normal atau tidak dengan ukuran skewness dan kurtosis”. Uji statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Pendidik. Perhitungan uji deskriptif data dibantu dengan program SPSS versi 21.

Ghozali (2011: 20) menjelaskan bahwa, Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu klik *Analyze*→*Descriptive Statistic*→*Descriptives*→isikan variabel Kinerja Pendidik, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Berprestasi→*Option* dan isikan statistik yang ingin diuji (*Means, Std Dev, variance, Minimum, Maximum, Sum, Range, SE Mean, Kurtosis, Skewness*)→ pilih *Continue*→*Ok* .

Uji deskriptif data variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Deskriptif Data Kinerja Pendidik

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pendidik. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa instrumen angket atau kuesioner untuk mengukur variabel Kinerja Pendidik. Angket atau kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada semua pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 yang termasuk dalam sampel penelitian. Instrumen yang digunakan terdiri atas 4 pilihan skala jawaban, pendidik diminta untuk memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang ada.

b. Uji Deskriptif Data Kompetensi Pedagogik

Variabel bebas 1 dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Pedagogik. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa instrumen angket atau kuesioner untuk mengukur variabel Kompetensi Pedagogik. Angket atau kuesioner dalam penelitian ini disebarakan kepada semua pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 yang termasuk dalam sampel penelitian.

Instrumen penelitian berisi pernyataan-pernyataan mengenai Kompetensi Pedagogik yang merupakan penjabaran dari 10 indikator. Instrumen yang digunakan terdiri atas 4 pilihan skala jawaban, pendidik diminta untuk memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang ada.

c. Uji Deskriptif Data Motivasi Berprestasi

Variabel bebas 2 dalam penelitian ini yaitu Motivasi Berprestasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa instrumen angket atau kuesioner untuk mengukur variabel Motivasi Berprestasi.

Angket atau kuesioner dalam penelitian ini disebarakan kepada semua pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 yang termasuk dalam sampel penelitian. Instrumen penelitian berisi pernyataan-pernyataan mengenai Kompetensi Pedagogik yang merupakan penjabaran dari 4 indikator. Instrumen yang digunakan terdiri atas

4 pilihan skala jawaban, pendidik diminta untuk memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang ada.

## **2. Teknik Uji Indeks**

Teknik uji indeks digunakan untuk menghitung skor jawaban responden terhadap variabel Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pendidik yang dimunculkan. Menurut Ferdinand (2006: 340), teknik uji indeks digunakan dengan tujuan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Perhitungan nilai indeks sebuah variabel diperoleh melalui perhitungan nilai indeks tiap indikator atau dimensi variabel penelitian. Rumus perhitungannya dapat dilakukan sebagai berikut.

- a. Menghitung skor pada jawaban responden dan membuat rekapitulasi data hasil penelitian yang berasal dari angket. Tiap item pernyataan dihitung atau diberi skor sesuai dengan pedoman penskoran pengisian angket tiap variabel.

Pedoman penskoran dalam penelitian ini, yaitu selalu atau sangat setuju dengan skor 4, sering atau setuju dengan skor 3, hampir tidak pernah dengan skor 2 atau kurang setuju, dan tidak pernah atau tidak setuju dengan skor 1 untuk pernyataan positif.



Sedangkan untuk pernyataan negatif, skor menggunakan kebalikan dari pernyataan positif yaitu selalu dengan skor 1, sering dengan skor 2, hampir tidak pernah atau kadang-kadang dengan skor 3, dan tidak pernah dengan skor 4.

- b. Menghitung persentase frekuensi jawaban responden. Rumus persentase frekuensi jawaban responden yaitu:

$$\%Fa = na / N \times 100 \%$$

Keterangan :

%Fa= persentase frekuensi jawaban responden yang memberi skor 1, atau 2, atau 3, atau 4. Sehingga dapat ditulis %F1, %F2, %F3, dan seterusnya.

Na = jumlah responden yang memberi skor 1, atau 2, atau 3, atau 4. a = skor 1, atau 2, atau 3, atau 4.

N = total jumlah responden/sampel penelitian.

- c. Menghitung nilai indeks item pernyataan dengan menggunakan rumus (Ferdinand, 2006: 292) berikut:

$$\text{Nilai indeks pernyataan} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4)) / 4$$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4

- d. Menghitung nilai indeks tiap indikator. Rumus nilai indeks indikator yaitu rata-rata nilai indeks pernyataan yang ada pada suatu indikator. Misalnya indikator “melaksanakan jadwal belajar” pada variabel kebiasaan belajar terdiri atas 2 item pernyataan, maka nilai indeks indikatornya ditentukan dengan cara:

$$\frac{\text{Nilai indeks item pernyataan 2} + \text{Nilai indeks pernyataan 3}}{2},$$

- e. Menentukan nilai indeks tiap dimensi. Cara menentukan nilai indeks tiap dimensi yaitu merata-rata semua nilai indeks indikator yang ada pada suatu dimensi.

$$\text{Nilai Indeks Dimensi} = (\text{Indeks Indikator 1}) + (\text{Indeks Indikator 2}) + (\text{Indeks Indikator 3}) + \dots (\text{Indeks Indikator } n) / n$$

- f. Menentukan nilai indeks suatu variabel. Cara menentukan nilai indeks tiap variabel yaitu merata-rata nilai indeks dimensi yang ada pada suatu variabel. Apabila kisi-kisi angket yang disebarkan kepada sampel penelitian hanya menggunakan indikator, maka perhitungan nilai indeks variabel hanya dilakukan dengan merata-rata nilai indeks indikator yang ada pada variabel.

$$\text{Nilai Indeks Variabel} = (\text{Indeks Dimensi 1}) + (\text{Indeks Dimensi 2}) + (\text{Indeks Dimensi 3}) + \dots (\text{Indeks Dimensi } n) / n$$

atau

$$\text{Nilai Indeks Variabel} = (\text{Indeks Indikator 1}) + (\text{Indeks Indikator 2}) + (\text{Indeks Indikator 3}) + \dots (\text{Indeks Indikator } n) / n$$

g. Menafsirkan nilai indeks variabel dengan kriteria *Three Box Method*. Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban 1 sampai 4, sehingga tidak ada alternatif jawaban 0 (nol). Menurut Ferdinand (2006: 292), angket dengan angka jawaban tidak dimulai dari angka 0, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 10 sampai 100. Dengan demikian, rentang angka indeks yaitu 90. Rentang 90 tersebut dibagi menjadi tiga kotak (aturan *Three Box Method*), sehingga dihasilkan kriteria penafsiran nilai indeks sebagai berikut:

**Tabel 7. Rentang Nilai Indeks (*Three Box Method*)**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>
71,00 - 100,00	Tinggi
41,00 - 70,00	Sedang
10,00 - 40,00	Rendah

Sumber: Ferdinand (2006: 292)

### 3. Uji Prasyarat

Perlu dilakukan pengujian prasyarat pada data yang telah diperoleh sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini adalah uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik regresi. Pada uji asumsi dasar ada beberapa persyaratan, yaitu: uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian pada uji asumsi klasik regresi, persyaratannya adalah harus terpenuhinya uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Menurut Priyatno (2012: 143), harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat

dipercaya. Perhitungan dalam pengujian prasyarat menggunakan program SPSS versi 21.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* karena data yang digunakan berupa data interval.

Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 21 untuk menghitung normalitas data. Menurut Priyatno (2012: 149) langkah pengujian menggunakan SPSS dilakukan dengan memilih menu *Analyze* → *Non-parametric test* → *Legacy Dialogs* → *1-sample K-S*. Menurut Priyatno (2012: 151), untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak, cukup membaca pada nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

Setelah dilakukan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

#### b. Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Priyatno (2010: 73), uji linearitas dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 21 dengan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi kurang dari 0,05,

Menurut Priyatno (2010: 74-5), adapun langkah-langkah uji linearitas adalah sebagai berikut: *Analyze* → *Compare Means* → *Means* → memasukkan variabel Y ke *Dependen List* dan X ke *Independen List* → klik *Options* → pilih *Test for Linearity* → klik *Continue* lalu *OK*.

#### c. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2010: 81) menyatakan bahwa, "multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi". Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada pembahasan ini akan

dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan bantuan program SPSS versi 21.

Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010: 81) “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Menurut Ghozali (2013: 106-7). Langkah-langkah pengujian menggunakan program SPSS versi 21 dilakukan dengan memilih menu *Analyze* → kemudian submenu *regression* → pilih *linear* → pada kotak *dependent* isikan Kinerja Pendidik → pada kotak *independent* isikan variabel Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi → pada kotak *method*, pilih *Enter* → untuk menampilkan matrik korelasi dan nilai *tolerance* serta *VIF* pilih *statistics* → aktifkan pilihan *covariance matrix* dan *collinierity diagnostics* → pilih *OK*.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010: 83), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen dengan bantuan program SPSS versi 21.

Menurut Priyatno (2010: 84-5), sebelum pengujian *Spearman's rho*, terlebih dulu mencari nilai *Unstandarized Residual* menggunakan program SPSS versi 21 dengan langkah sebagai berikut: *Analyze* → *Regression* → *Linear* → memasukkan variabel Y ke *Dependen List* dan X ke *Independen List* → klik *Save* → pilih *Unstandarized* → klik *Continue* lalu *OK*.

Menurut Priyatno (2010: 86), selanjutnya melakukan uji korelasi *Spearman's rho* dengan cara: *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate* → memasukkan *Unstandarized*, *Kompetensi Pedagogik (X<sub>1</sub>)*, dan *Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>)* ke kotak *Variables* → hilangkan tanda centang pada *Pearson* dan beri tanda centang pada *Spearman* → klik ok).

Priyatno (2010: 84) menyatakan bahwa, “jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas”. Selanjutnya menurut Ghazali (2013: 139), Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

Perhitungan uji hipotesis hanya menggunakan satu langkah dalam pengujian menggunakan program SPSS versi 21 yaitu pengujian uji regresi linier. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien regresi secara sederhana (uji t), serta uji regresi ganda.

Riduwan (2013:155) menyatakan bahwa, “uji regresi ganda adalah pengembangan dari uji sederhana. Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih”. Riduwan (2013: 155), menjelaskan bahwa “uji regresi ganda adalah suatu alat uji peramalan nilai pengaruh dua variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau kausal (sebab-akibat) antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat”.

Persyaratan pada uji regresi ganda menggunakan beberapa uji, diantaranya: uji korelasi ganda (R), uji determinasi ( $R^2$ ), dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F). Uraian selengkapnya sebagai berikut:

##### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel



Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pendidik (Y) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pendidik (Y).

Pengolahan data untuk uji regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Menurut Priyatno (2010: 57-8), langkah-langkah uji uji regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: *Analyze* → *Regression* → *Linear* → memasukkan variabel Y ke *Dependen List* dan  $X_1$  atau  $X_2$  ke *Independen List* → klik *ok* .

Menurut Priyatno (2010: 55), hasil output uji regresi linear sederhana kemudian dijelaskan melalui rumus persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

$Y'$  = nilai prediksi variabel dependen

$a$  = konstan yaitu nilai  $Y'$

jika  $X = 0$  = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel  $Y'$  yang didasarkan variabel  $X$

$X$  = variabel independen

#### b. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), uji regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Uji ini untuk

memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pendidik ( $Y$ ). Pengolahan data untuk uji regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Menurut Priyatno (2010: 63-4), langkah-langkah uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut: *Analyze* → *Regression* → *Linear* → memasukkan variabel  $Y$  ke *Dependen List* dan  $X_1$  dan  $X_2$  ke *Independen List* → klik *ok*.

Menurut Priyatno (2010: 61), hasil output uji regresi linear berganda kemudian dijelaskan melalui rumus persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

$Y'$  = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$a$  = konstanta nilai (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b_1, b_2, b_n$  = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

$X_1, X_2, X_n$  = variabel independen

c. Uji Korelasi Ganda ( R )

Priyatno (2010: 65) menjelaskan bahwa “uji korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak”.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) dalam Priyatno (2010: 65), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 8. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Rentang</b>	<b>Kriteria</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

d. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Menurut Priyatno (2010: 66), apabila  $R^2$  sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

e. Uji Koefisien Regresi secara Sederhana (uji t)

Hasil uji koefisien regresi sederhana atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat diberlakukan untuk seluruh populasi (dapat digeneralisasikan).

Priyatno (2010:59) menyatakan bahwa, “berdasarkan kriteria perhitungan yang menyatakan bahwa, jika  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$

( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan tingkat signifikansi pada kolom sig. kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen atau bebas dapat memengaruhi variabel dependen atau terikat secara signifikan". Perhitungan uji ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

f. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Untuk melakukan uji F dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS versi 21 yang dilihat pada tabel ANOVA.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung” telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dibuat kesimpulan dan saran yang diuraikan sebagai berikut.

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uji data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja pembelajaran pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja pembelajaran pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus 1.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang ditunjukkan kepada:

### **1. Pendidik**

Pendidik diharapkan untuk meningkatkan tingkat Kompetensi Pedagogik yang dimilikinya guna menunjang Kinerjanya dalam pembelajaran. Peningkatan Kompetensi Pedagogik dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan ilmiah yang ada, seperti: *workshop* atau seminar, melakukan penelitian ilmiah (PTK), dan lebih banyak membaca buku atau jurnal ilmiah mengenai materi yang dapat menambah ilmu pengetahuan pendidik mengenai Kompetensi Pedagogik.

Tingkat Motivasi Berprestasi pendidik juga harus ditingkatkan, karena dengan motivasi untuk berprestasi yang tinggi maka pendidik akan bekerja secara bersungguh-sungguh dan akan mampu meningkatkan Kinerjanya, terutama Kinerja dalam pembelajaran. Peningkatan Motivasi Berprestasi dapat dilakukan dengan cara: menyukai pekerjaan yang dijalani, menanamkan dalam hati untuk selalu berprestasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, merasa bahwa tugas dan kewajiban sebagai seorang pendidik adalah menjadikan umpan balik (*feedback*), baik yang positif maupun negatif sebagai acuan untuk berprestasi yang lebih tinggi, dan lain-lain.

## **2. Sekolah**

Instansi sekolah yang berkedudukan sebagai tempat pendidik bekerja diharapkan dapat memberikan sumbangan berarti terhadap peningkatan Kinerja Pendidik. Sekolah yang didalamnya terdapat kepala sekolah, pendidik, karyawan, dan peserta didik diharapkan dapat membangun iklim sekolah yang sehat, dimana seseorang baik kepala sekolah, pendidik, karyawan, maupun peserta didik dapat mengeluarkan segala potensi dan minat yang ada dalam diri mereka.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sekolah juga diharapkan dapat memotivasi pendidik untuk selalu berprestasi dengan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pendidik, terutama dalam pembelajaran dan juga memfasilitasi pendidik untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diluar kewajibannya sebagai pendidik dalam rangka peningkatan wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pendidik.

## **3. Peneliti**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, masih terdapat beberapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti, yang dapat memengaruhi Kinerja Pendidik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang juga memengaruhi Kinerja Pendidik, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan baru yang penting bagi pendidik dalam meningkatkan Kinerjanya.



# **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, Misi. 2015. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Gugus Sadewa Dan Bima Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asis, Agustiani. 2014. Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 2:3 145-210.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Destiyani, Gati. 2012. Pengaruh Motivasi Berprestasi Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung. S1 thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Djaali. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Djohar. 2006. *Pendidik, Pendidikan dan Pembinaannya : Penerapannya Dalam Pendidikan Dan UU Pendidik*. Grafika Indah, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Uji Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hakim, Adnan. 2015. Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal of Engineering And Science*. 4:2 237-292.
- Hidayati, Luthfi Nurul. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Han, Jungsoon dan Richard Lynch. 2014. The Relationship between perception of School Climate and Achievement Motivation among Korean Students in Grades 6 to 12 at a selescted International School in Bangkok, Thailand. *The International Journal Human Science*. 6:2 146-179.
- Husni, Yusratul. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik . Skripsi, Universitas Negeri Andalas.
- Indrayogi. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Pendidikan Jasmani SD Negeri Se-Kabupaten Majalengka. Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Pendidik*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Kunandar. 2011. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas sebagai Pengembangan Profesi Pendidik*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mart, Cagri Tugrul. 2013. A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2:1 327-484.
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik*. Rosda Karya, Bandung.
- Musfah, Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Pendidik*. Kencana Perdana Media Group, Jakarta.

- Murwati Hesti. 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Pendidik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pendidik Di SD Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*. 1:1 184-220.
- Nasrul. 2014. *Profesi dan Etika Kependidikan*. Aswaja Presindo, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Pendidik.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang penilaian Kinerja Pendidik.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja Dan Profesionalisme Pendidik*. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS: Plus! Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat!*. Penerbit Media Kom, Yogyakarta.
- Rachmawati, Tutiek dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Pendidik dan Angka Kreditnya*. Gava Media, Yogyakarta.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Pendidik-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta, Bandung.
- Rifa'I, Achmad dan Catharina Tri Anni. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Universitas Negeri Semarang Press, Semarang.
- R Rini. 2017. Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Komite Terhadap Kinerja Pendidik Bandar Lampung. *Jurnal FKIP Universitas Lampung*. 1:2 3-7.
- Rudduck, J. & Flutter, J. (2004). *How to improve your school*. Continuum, New York.
- Sardiman A.M. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Pembelajaran*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Saud, Udin Saefudin. 2013. *Pengembangan Profesi Pendidik*. Alfabeta, Bandung.
- Semiawan, dkk. 2000. *Pendidikan Ketrampilan Proses*. Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Slameto. 2013. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudaryono, dkk. 2013. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi. 2014. *Kinerja Pendidik*. Raja Grafindo, Depok.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Pendidik Professional Pedoman Kinerja Kualifikasi & Kompetensi Pendidik*. AR – RUZZ Media, Yogyakarta.
- Susanto, Ahmad. 2015. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Kencana, Jakarta.
- Sutomo dan Titi Prihatin. 2012. *Manajemen Sekolah*. Universitas Negeri Semarang Press, Semarang.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen.
- Undang-undang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3.
- Uno, Hamzah B. 2014. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.