

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA SMP NEGERI 5 PENAJAM PASER UTARA KALIMANTAN TIMUR**

Sahria

sahria10@guru.SMP.belajar.id

SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara

ABSTRACT

This research is to analyze the influence of pedagogical competence and work discipline on teacher performance through work motivation at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. This type of research is explanatory with a quantitative approach and data analysis techniques using path analysis. The research sample was 49 teachers, hereinafter referred to as respondents. Pedagogical Competency has a significant effect on Teacher Work Motivation at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. Work Discipline has a significant effect on Teacher Work Motivation at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. The results of the research show that Pedagogical Competency has a significant effect on Teacher Performance at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. Work Discipline has a significant effect on Teacher Performance at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. Work Motivation has a significant effect on Teacher Performance at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. Teacher Pedagogical Competence has a significant effect on Teacher Performance through Work Motivation at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan. Work Discipline has a significant effect on Teacher Performance through Work Motivation at SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara, East Kalimantan.

Keywords: *pedagogical competence, work discipline, teacher performance, work motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan path analysis. Sampel penelitian sebanyak 49 guru yang selanjutnya disebut sebagai responden. Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Kompetensi Pedagogik Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi kerja pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

Kata kunci: kompetensi pedagogik, disiplin kerja, kinerja guru, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Kusmianto (2018:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

Ismail, (2019:49) Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran, dan komitmen menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2019:76) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Senada dengan pendapat diatas, Rusman (2021:88) menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Untuk menilai keberhasilan suatu prestasi kerja seorang guru dalam menerapkan semua kompetensi khususnya kompetensi pedagogik dan keterampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

Fenomena yang terjadi pada guru kurangnya terhadap beberapa faktor, seperti motivasi yang kurang, jarang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran, suasana kelas terkesan tidak efektif bahkan sering terlihat membosankan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Di SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, para guru dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya di dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), mengembangkan kompetensi guru, membuat artikel karya ilmiah, belajar teknologi terkini agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan jaman.

Meskipun begitu ada kurangnya terhadap beberapa faktor, seperti motivasi yang kurang, jarang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran, suasana kelas terkesan membosankan, oleh Asf & Mustofa, (2018:155) dijelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan negeri / swasta atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan.

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, selalu berusaha untuk 1) Memenuhi absensi kehadiran dengan baik 2) Memberi tugas sesuai kompetensi guru 3) Aktif dalam kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru

bidang studi sejenis (MGMP) 4) Melakukan supervisi sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan 5) Memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional 6) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi 7) meningkatkan motivasi guru dalam berkarya.

Wardana (2018:109) Motivasi kerja (*Work Motivation*) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya, mengakibatkan adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kompetensi guru.

Kompri (2019:4) motivasi guru merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seorang guru dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi guru adalah suatu dorongan dari dalam individu guru untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kemauan atau kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan energi untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Di SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara guru harus lebih kreatif dalam membina siswa dan memotivasi kerja guru yang masih belum sesuai dengan situasi kondisi yang ada di sekolah. Khususnya kesiapan guru yang belum melakukan persiapan mengajar saat proses belajar mengajar di kelas, secara maksimal menjadi tidak optimal, apalagi teknologi semakin maju dan canggih sudah seharusnya dapat

memotivasi kerja guru agar lebih baik dalam mengajar dan membina siswa, harus lebih siap dan kreatif di dalam kelas sehingga suasana kelas terkesan tidak membosankan dan banyak siswa yang lebih bergairah ketika menerima pelajaran di kelas.

Seperti yang dikatakan oleh Martoyo (2019:22) mendefinisikan motivasi kerja (*Work Motivation*) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Tentunya motivasi kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja guru seperti apa yang dikatakan oleh Hasibuan (2018:88), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Menurut Mulyasa (2017:37) Kompetensi pedagogik merupakan pemikiran bagaimana sebaiknya sistem pendidikan, tujuan pendidikan, materi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, cara penilaian, cara penerimaan siswa, dan guru yang bagaimana. Berkaitan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan,

teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Nasrul (2018:42) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
2. Pemahaman terhadap peserta didik.
3. Pengembangan kurikulum atau silabus.
4. Perencanaan pembelajaran.
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
7. Evaluasi pembelajaran.
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Syaiful Sagala (2019:158) Kompetensi pedagogik (*Pedagogic Competence*), adalah kemampuan pendidik menciptakan suasana dan pengalaman belajar bervariasi dalam pengelolaan peserta didik yang memenuhi kurikulum yang disiapkan.

Dan menurut Payong (2019:28) menyatakan bahwa pedagogik berasal dari kata Yunani "*paedos*", yang berarti anak dan "*agogos*" artinya mengantar, membimbing, jadi pedagogik berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik, baik guru maupun orang tua. Oleh sebab itu pedagogik berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak menjadi manusia yang dewasa dan matang.

Dalam meningkatkan kinerja guru SMPN 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, diharapkan agar guru SMPN 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur memiliki Kompetensi Pedagogik (*Pedagogic Competence*), seperti kemampuan guru untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu, serta sikap dan tindakan yang mampu dijadikan sebagai teladan, dan karena usia guru SMPN 5 Penajam Paser Utara diwajibkan mampu menguasai meliputi pemanfaatan

teknologi pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman.

Siagian (2018:305) Disiplin guru (*Teacher discipline*) adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga para guru tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para guru yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa disiplin guru adalah kesadaran dan kesediaan seorang guru menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang guru yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak.

Mengingat pentingnya kinerja guru di SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, maka kompetensi khususnya kompetensi pedagogik dan disiplin kerja benar-benar harus diperhatikan, guna meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur, termasuk dengan cara meningkatkan dan memberikan motivasi kerja guru. Sejumlah penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh kompetensi pedagogik, disiplin kerja kinerja guru dan motivasi kerja guru telah dilakukan. Namun hasilnya tidak selalu konsisten, artinya terjadi kesenjangan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Heriswanto, *Jurnal Akrab* (Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus 2018), dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN I Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai *Variable Intervening*, dengan hasil penelitian bahwa Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Selanjutnya

motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akhirnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berperan sebagai mediasi parsial hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru.

Kemudian penelitian Eva Puspita Vani dan Ahmad Rizki Sridadi, *Jurnal Analisa, Predeksi dan Informasi (Jurnal EKBIS)*, Volume 21 No1 2020, dengan judul Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening*. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja guru. Serta terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung antara disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi. Dari penelitian ini praktek implikasi yang dapat diterapkan adalah motivasi memiliki peran dalam meningkatkan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi, 2018, dengan judul: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Di SMP Kabupaten Kerinci, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Namun motivasi dalam penelitian ini belum disetujui sebagai variabel intervening hal ini dikarenakan besarnya pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arief Rachman 2021, dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK Swasta Kota Bekasi, dengan hasil bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kompetensi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; variabel motivasi sebagai mediasi tidak berperan

penyempurna (mediasi parsial) dalam menentukan hubungan langsung. Guru harus terus mengembangkan kompetensinya agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Guru dengan motivasi tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Guru ini perlu meningkatkan motivasi di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja mereka.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Natawijaya (2017:22) secara khusus mendefinisikan “kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik”.

Menurut Barnawi (2018:15) sesuai Undang-Undang No.14 Tahun 2005 bahwa Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga 3 kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
Guru mengetahui cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
2. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005
Guru mampu mengelola kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
Guru harus mampu menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.
3. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005
Memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang

meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

Motivasi Kerja Guru

Setiawan (2018:114), motivasi kerja guru adalah suatu proses menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku guru untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan seorang. Atau, dapat juga dikatakan bahwa motivasi kerja guru adalah keadaan dan kesiapan individu guru yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Sebagai indikator dan motivasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal menurut Sutrisno (2019:116)

1. Faktor Internal (berasal dari dalam diri)
 - a. Meliputi gaji dan tunjangan yang cukup
 - b. Ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.
 - c. Dihormati oleh rekan guru ketika saya mendapatkan tanggungjawab yang lebih besar.
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri)
 - a. Kondisi lingkungan, sarana dan prasarana di sekolah cukup aman dan memadai.
 - b. Motivasi yang diberikan kepala sekolah membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.
 - c. Mendapatkan kebebasan untuk berpendapat dalam rapat.
 - d. Saran dan kritik kepala sekolah membuat lebih maju.

Kompetensi Pedagogik Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru adapun macam Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: Kompetensi Pedagogik, kepribadian,

profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan Profesi.

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Indikator Kompetensi Pedagogik Guru berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 10 (X1) , yang meliputi :

1. *Menguasai Karakteristik Peserta Didik*
Mengenali bagaimana karakteristik peserta didik adalah langkah awal seorang Guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya.
2. *Menguasai Teori Belajar dan Prinsip Pembelajaran yang Mendidik*

Aspek kedua setelah menguasai kelas adalah menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

3. *Pengembangan Kurikulum*

Seorang Guru dituntut untuk mampu menyusun silabus dan RPP yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didiknya.

4. *Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik*
Sesuai butir 2 (kedua) aspek teori, Seorang Guru diharapkan bisa menerapkan teori pembelajaran yang telah dikuasai di dalam kelas sehingga menciptakan atmosfer pembelajaran yang tidak hanya efektif tetapi juga mendidik.

5. *Pengembangan Potensi Peserta Didik*
Sesuai butir 1 (pertama) Dalam *kompetensi pedagogik*, seorang Guru juga diharapkan untuk dapat membimbing pengembangan potensi peserta didiknya.

6. *Komunikasi dengan Peserta Didik*
Aspek komunikasi dengan peserta didik ini adalah mutlak harus dimiliki oleh seorang Guru karena komunikasi adalah aspek dasar yang menunjang aspek-aspek lain dalam kemampuan pedagogik.

7. Penilaian dan Evaluasi

Guru diharapkan dapat melakukan penilaian terhadap hasil belajar Peserta Didiknya.

Disiplin Kerja Guru

Ulfatin dan Triwiyanto (2019:102) disiplin kerja guru adalah sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah serta masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Hardianti, (2018:7). Adapun indikator disiplin kinerja guru yaitu:

- (1) Kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah;
- (2) Ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah;
- (3) Kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya;
- 4) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Kompetensi Pedagogik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis eksplanasi (*Explanatory Research*). Singarimbun dan Effendi (2018:5), *explanatory research* adalah suatu penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan metode survey dimana dalam pengambilan data melalui penyebaran angket.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Populasi ini dipilih karena minimnya penelitian tentang pengaruh kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* artinya semua populasi dijadikan sampel sebanyak 49 orang guru.

Correlations								Sig. (2-tailed)	Validitas
			Var X1.3	Var X1.4	Var X1.5	Kompetensi Pedagogik			
Var X1.1	Pearson Correlation	1	,628**	,686**	,503**	,651**	,799**	,000	Valid
Var X1.2	Pearson Correlation	,628**	1	,627**	,714**	,545**	,836**	,000	Valid
Var X1.3	Pearson Correlation	,686**	,627**	1	,499**	,955**	,906**	,000	Valid
Var X1.4	Pearson Correlation	,503**	,714**	,499**	1	,499**	,770**	,000	Valid
Var X1.5	Pearson Correlation	,651**	,545**	,955**	,499**	1	,880**	,000	Valid

Validitas Variabel Kompetensi Pedagogik menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kompetensi pedagogik (X1) memiliki *Pearson Correlation* > r_{tabel} 0,339, dan nilai Sig. (2-tailed) < Sig.

konstanta 0,05, Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian Kompetensi Pedagogik (X1) dinyatakan valid atau sah.

Validitas Disiplin Kerja

Correlations							Sig. (2-tailed)	Validitas
			Var X2.3	Var X2.4	Disiplin Kerja			
Var X2.1	Pearson Correlation	1	,723**	,443**	,722**	,860**	,000	Valid
Var X2.2	Pearson Correlation	,723**	1	,458**	,728**	,866**	,000	Valid
Var X2.3	Pearson Correlation	,443**	,458**	1	,498**	,730**	,000	Valid
Var X2.4	Pearson Correlation	,722**	,728**	,498**	1	,882**	,000	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Validitas Variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Disiplin Kerja memiliki *Pearson Correlation* > r_{tabel} 0,339, dan nilai Sig. (2-

tailed) < Sig. konstanta 0,05, Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian Disiplin Kerja dinyatakan valid atau sah.

Validitas Motivasi Kerja

Correlations									Sig. (2-tailed)	Validitas	
			Var Y1.3	Var Y1.4	Var Y1.5	Var Y1.6	Var Y1.7	Motiv Total			
Var Y1.1	Pearson Correlation	1	,619**	,565**	,962**	,585**	,573**	,786**	,840**	,000	Valid
Var Y1.2	Pearson Correlation	,619**	1	,790**	,655**	,974**	,904**	,704**	,921**	,000	Valid
Var Y1.3	Pearson Correlation	,565**	,790**	1	,599**	,785**	,808**	,540**	,837**	,000	Valid
Var Y1.4	Pearson Correlation	,962**	,655**	,599**	1	,645**	,629**	,770**	,868**	,000	Valid
Var Y1.5	Pearson Correlation	,585**	,974**	,785**	,645**	1	,890**	,681**	,906**	,000	Valid
Var Y1.6	Pearson Correlation	,573**	,904**	,808**	,629**	,890**	1	,624**	,890**	,000	Valid
Var Y1.7	Pearson Correlation	,786**	,704**	,540**	,770**	,681**	,624**	1	,834**	,000	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Validitas Variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Motivasi Kerja memiliki *Pearson Correlation* > r_{tabel} 0,339, dan nilai Sig. (2-

tailed) < Sig. konstanta 0,05, Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian Motivasi Kerja dinyatakan valid atau sah

Validitas Kinerja Guru

Correlations							Sig. (2-tailed)	Validitas
			Var Y2.3	Var Y2.4	Kinerja Guru			
Var Y2.1	Pearson Correlation	1	,501**	,556**	,829**	,857**	,000	Valid
Var Y2.2	Pearson Correlation	,501**	1	,861**	,533**	,835**	,000	Valid
Var Y2.3	Pearson Correlation	,556**	,861**	1	,557**	,859**	,000	Valid
Var Y2.4	Pearson Correlation	,829**	,533**	,557**	1	,864**	,000	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kompetensi Pedagogik

Variabel	Reliability Statistics		Batasan Signifikansi	Reliabilitas
	Cronbach's Alpha	N of Items		
Kompetensi Pedagogik (X1)	,890	5	0,6	Reliabel

Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Reliability Statistics		Batasan Signifikansi	Reliabilitas
	Cronbach's Alpha	N of Items		
Disiplin Kerja (X2)	,852	4	0,6	Reliabel

Reliabilitas Motivasi Kerja (Y1)

Variabel	Reliability Statistics		Batasan Signifikansi	Reliabilitas
	Cronbach's Alpha	N of Items		
Motivasi Kerja (Y1)	,945	7	0,6	Reliabel

Reliabilitas Kinerja Guru (Y2)

Variabel	Reliability Statistics		Batasan Signifikansi	Reliabilitas
	Cronbach's Alpha	N of Items		
Kinerja Guru (Y2)	,875	4	0,6	Reliabel

Reliabilitas kompetensi pedagogik menunjukkan nilai Cronbach's Alphanya adalah 0,890 \geq 0,6, jadi kompetensi pedagogik adalah reliabel.

Reliabilitas Disiplin Kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alphanya adalah 0,852 \geq 0,6, jadi Disiplin Kerja adalah reliabel. Reliabilitas Motivasi Kerja menunjukkan

nilai Cronbach's Alphanya adalah 0,945 \geq 0,6, jadi Motivasi Kerja adalah reliabel. Reliabilitas Kinerja Guru menunjukkan nilai Cronbach's Alphanya adalah 0,875 \geq 0,6, jadi Kinerja Guru adalah reliabel.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Motivasi Kerja Guru

Dimana Variabel Kompetensi Pedagogik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,670 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,670 > 2,011$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan penelitian dimana variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,398 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,398 > 2,011$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Karena koefisien beta bertanda positif (0,257) mengindikasikan semakin tinggi Disiplin Kerja mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja, di dalam analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik.

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Analisa Statistikal dari penelitian dan perhitungan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.464 untuk variabel bebas Kompetensi Pedagogik terhadap variabel terikatnya kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pedagogik berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru, semakin baik Kompetensi Pedagogik yang dijalankan dan ditetapkan di sekolah maka semakin meningkatkan kinerja gurunya. Dan selama ini kondisi kinerja guru berdasar analisis deskriptif juga baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Disiplin Kerja = 0,012 adalah lebih kecil dari 0,05 atau $\text{Sig} = 0,012 < \text{Sig. } a = 0,05$, hal ini memberi kesimpulan bahwa regresi model II yakni variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Dari gambar hasil perhitungan menunjukkan pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, sebesar 0,210, sehingga kalau kita membaca adalah pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, sebesar 0,210, dan $\text{Sig} = 0,012 < \text{Sig. } a = 0,05$, variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari tabel penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru secara signifikan. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,339 dengan probabilitas sebesar 0,024. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,339 > 2,011$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,024 < 0,05$) maka Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja = 0,732 dan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru = 0,327, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar ($0,732 \times 0,327$) = 0.239. Jadi pengaruh tidak langsung antara Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 0,239.

Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja = 0,257 dan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru = 0,327, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $(0,257 \times 0,327) = 0,084$. Jadi pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 0,084.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Pedagogik guru di SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara berada di kategori baik, Disiplin Kerja SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara memiliki kategori baik. Begitu juga dengan Motivasi Kerja menunjukkan kategori baik dan kinerja guru SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara menunjukkan dalam kategori baik.

Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

Kompetensi Pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

Kompetensi Pedagogik Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan

Timur. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi kerja pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid (2018) Perencanaan Pembelajaran dalam Mengembangkan Standar Kompetensi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Anita Dwi Ratnani, Vol-5, Issue-3, 2021 (IJEBAR) International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Universitas Islam Batik Surakarta, *Teacher Performance Reviewed From Professional Competencies, Infrastructure Facilities, Motivation, And Work Discipline (Study on Education Staff at SMP Batik Surakarta)*.
- Arief Rachman 2021, dengan judul penelitian *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK Swasta Kota Bekasi*.
- Arief Rachman, Vol. 4 No. 3 (2021): Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK Swasta Kota Bekasi*
- Arif Wahyudi, Vol. 2, No. 1, January - June 2022. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT), University of Muhammadiyah Jember, Analysis Of The Effect Of Teacher Competency And Work Environment On Teacher Performance With Motivation As Intervening Variable At Private Vocational School In Bondowoso District*.

- Arifin (2020) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto (2018), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- Asf & Mustofa, (2018) *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam. Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz. Media.
- Barizi (2019) *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar-. Ruzz Media.
- Barnawi & M. Arifin. 2012 *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Benii Ardliana, *Educational Management*, EM 10 (2) (2021) 273-283, Universitas Negeri Semarang, *Effect of Principal Leadership, School Culture and Pedagogic Competence Through Work Motivation on Teachers Performance*.
- Burhanudin (2018) *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Darmadi (2018) *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi Anggraeni (2018) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*
- Edy Sutrisno (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Erni Andriani 2017, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*.
- Eva Puspita Vani, *Jurnal Prediksi, Analisis dan Informasi*, Universitas Islam Lamongan, Vol 21, No 1 (2020), *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smpn Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Fajar Supanto, *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, Volume 4 Nomor 4 Desember 2021, University of Merdeka Malang, *The Effect Of Competency, Work Motivation, Work Discipline And Organizational Commitments On Teacher Performance*
- Handoko (2018) *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,. Liberty.
- Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2018) *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris (2019) *Strategi dan Metode Pengajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz. Media.
- Irawanto dan Suryana (2020) *Kompetensi Pedagogik*. Surabaya : Genta Group Production.
- Ismail, (2019) *Metodologi Penelitian Untuk Studi Islam*. Yogyakarta : Samudra Biru.
- Kompri (2019) *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Kusmianto (2018) *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.
- Marita Diansyah1, Vol. 8, No. 2 - September 2020, *Jurnal Distribusi, UT, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima*.
- Mulyasa (2019) *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, strategi dan. Implenetasi*, (Bandung: remaja Rosda Karya).
- Nana, (2018) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, (2019), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka. Cipta.

- Payong (2019) *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta. Indeks.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Priansa (2018) *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Rahman (2019) *Psikologi Sosial*. Jakarta :PT Raja GrafindoPersada.
- Ramayulis (2019) *Metodologi Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Riduan, (2017) *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Riduwan dan Kuncoro (2019) *Cara Menggunakan dan Memakai. Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan ke-6. Bandung.
- Ridwan (2016) *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo
- Rusman (2020) *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme. Guru Edisi Kedua)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sangadji dan Sopiah (2018) *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Disertai:Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saondi dan Suherman (2019) *Etika Profesi Keguruan* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan (2018), *Metodologi Penelitian Kebidanan DIII, DIV,. S1, S2*. Yogyakarta: Nulia Medika.
- Siagian (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendi (2018), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sinungan (2018) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA. PRENADA MEDIA
- Siswanto (2017), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto (2016) *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book
- Sudarmanto, (2017) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi (2020) *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Suprianto, Vol 2, No 3 (2019) , *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Susanto (2019) *Teori Belajar & Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media. Grup.
- Torang, (2019) *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur,. Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Tugiman 2014 , dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Piyungan*.
- Ulfatin dan Triwiyanto (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang. Pendidikan*.Depok: PT. Raja grafindo Persada.
- Ulfatin dan Triwiyanto (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang. Pendidikan*.Depok: PT. Raja grafindo Persada.
- Universitas Pamulang *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 17 - Kota Tangerang Selatan*.

- Uno (2018) Perencanaan Pembelajaran.
Jakarta, Bumi Aksara.
- Wahyudi (2018) Manajemen Sumber Daya
Manusia. Sulita, Bandung.
- Wahyuni (2017) Teori Belajar &
Pembelajaran. Yogyakarta: Ar-
Ruzz Media.
- Winardi (2017) Motivasi dan Pemasivasi
dalam Manajemen. Raja Grafindo
perkasa.
- Yamin, dan Maisah (2018) Standarisasi
Kinerja Guru Jakarta.
- Yunus (2017) Metodologi Penelitian
Wilayah Kontemporer,
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.