

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU KOMPLEKS GIKI 3 SURABAYA

Wahyuni

Wahyunigiki@gmail.com

Kompleks GIKI 3 Surabaya

Hadi Susanto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Pedagogic Competence and Work Discipline on Teacher Performance Through Work Commitment as an Intervening Variable in Teachers at GIKI 3 Complex Surabaya. The method used is a survey method with a census involving as many as 43 teachers. Data were analyzed using Patch analysis with the SPSS computing tool. The results of the study show that there is a direct effect of pedagogical competence on teacher work commitment at the GIKI 3 Surabaya Complex. There is no direct effect of work discipline on work commitment. There is a direct effect. There is a direct effect of pedagogic competence on performance. There is no effect of work discipline on performance. The indirect effect of pedagogic competence on performance through work commitment shows that pedagogic competence supported by work commitment will further strengthen the achievement of teacher performance. The indirect effect of work discipline on performance through work commitment shows that work commitment can strengthen teacher performance which is expected to further strengthen teacher performance achievement.

Keywords: *pedagogic competence, work discipline, work commitment, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru Kompleks GIKI 3 Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan sensus yang melibatkan sebanyak 43 guru. Data dianalisis menggunakan analisis Patch dengan alat komputasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap komitmen kerja guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya. Tidak ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen kerja. Terdapat pengaruh langsung. Terdapat Pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja. Tidak ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja melalui komitmen kerja menunjukkan kompetensi pedagogik yang didukung oleh komitmen kerja akan semakin memperkuat pencapaian kinerja guru. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen kerja menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat memperkuat kinerja guru yang diharapkan dapat semakin memperkuat pencapaian kinerja guru.

Kata kunci : kompetensi pedagogik, disiplin kerja, komitmen kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada berlangsung suatu proses yang selaras dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap anak didik secara optimal. Proses pendidikan sangat menentukan kepribadian, skill serta budi pekerti manusia tersebut. Melalui pendidikan dapat membekali seseorang berbagai pengetahuan keterampilan, nilai dan sikap yang diperlukan untuk bekerja secara produktif.

Rendahnya kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (Abdullah, 2020; Soleh dkk, 2019). Hal ini selaras dengan pendapat Kasmir (2018), yang mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik. Dengan demikian, peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas, tanpa mengurangi atau menghilangkan peran dan fungsi yang lain, kinerja guru sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting didalam

keberhasilan pendidikan (Suharsaputra, 2018; Septiani dan Cahyono, 2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) Kompetensi Profesional yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi, (3) Kompetensi Sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dan (4) Kompetensi Kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik.

Disiplin Kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan (Sinungan dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015). Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014). Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan

perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Salah satunya persepsi komitmen dipandang dari sikap dan perilaku (Edinger & Edinger, 2018; Meyer & Allen, 1991). Komitmen sikapberfokus pada proses pikiran seseorang yang berhubungan dengan organisasinya untuk mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi terhadap beberapa guru Kompleks GIKI 3 Surabaya, diperoleh informasi bahwa Komitmen guru dan disiplin kerja juga tampak masih kurang. Hal ini terlihat masih banyak guru yang datang terlambat dan jam belajar kosong karena guru sedang di luar sekolah. Selain hal tersebut diketahui kompetensi guru cukup beragam. Tingkat pendidikan guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya adalah sarjana, itu menunjukkan bahwa kompetensi serta profesionalisme yang dimiliki guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya seharusnya sudah memiliki kualitas akademik yang baik. Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap guru di Kompleks GIKI 3 masih perlu meningkatkan kinerja guru, hal ini menunjukkan dari 43 guru memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan tersebut salah satunya dilatar belakangi dari kompetensi yang dimiliki setiap guru.

Kompetensi pedagogik adalah standar kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang guru. Berdasarkan hasil observasi peneliti, menyimpulkan bahwa kinerja dari para guru Kompleks GIKI 3 Surabaya diduga masih belum optimal. Dugaan ini muncul karena ada indikasi- indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum melaporkan atau bahkan menyusun perangkat pembelajaran seperti prota, promes, RPP dan sebagainya yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik guru. Selain itu, dari hal Disiplin kerja,

masih terdapat juga guru yang datang terlambat untuk masuk sekolah ataupun kelas untuk mengajar. Ini dimungkinkan kurangnya kesadaran guru dalam disiplin bekerja yang dimiliki oleh para guru. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Kinerja didefinisikan menjadi beberapa sudut pandang yang berbeda menurut beberapa ahli. Adapun pendapat para ahli dalam mendefinisikan pengertian kinerja sebagai berikut: Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan job performance atau actual performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017:52) menyebutkan : Performance atau kinerja adalah : "... output drive from process human or otherwise", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sanjaya (2018) mendefinisikan kinerja sebagai bentuk pencapaian maksimal berupa output baik yang bersifat short-term

maupun long-term serta dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif yang dapat diukur secara efisien dan efektif sehingga dapat menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi.

Merujuk pada definisi mengenai kinerja di atas, maka terkait dengan kinerja guru berorientasi pada pencapaian hasil kerja guru melalui usaha yang dilakukan terkait tugas-tugas yang dilaksanakannya berdasar pada potensi kerja, motivasi kerja, serta kesungguhan baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga memperoleh output sesuai dengan tujuan organisasi (Habib dan Alawi, 2019). Dengan adanya kinerja guru yang tinggi maka akan memberikan imbas terhadap ketercapaian tujuan pengajaran yang dapat dicapai secara maksimal serta mutu pendidikan yang berkualitas (Mujazi, 2020). Hal tersebut ditunjukkan melalui penguasaan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir).

Jadi, kompetensi pedagogik merupakan suatu kompetensi yang dapat mencerminkan kemampuan mengajar seorang guru. Untuk dapat mengajar dengan baik maka yang bersangkutan harus menguasai teori dan praktek pedagogik dengan baik, seperti memahami karakter siswa, dapat menjelaskan materi pelajaran dengan baik, mampu memberikan evaluasi terhadap apa yang sudah diajarkan, juga mengembangkan potensi yang dimiliki oleh

siswa. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kompetensi pedagogik menurut

Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 yaitu:

- (1) penguasaan karakteristik peserta didik,
- (2) penguasaan teori belajar,
- (3) pengembangan kurikulum,
- (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik,
- (5) pengembangan potensi peserta didik,
- (6) komunikasi dengan peserta didik dan
- (7) penilaian dan evaluasi.

Disiplin Kerja Guru

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sementara guru adalah suatu profesi yang menyangkut pekerjaan dalam mengajar dan mendidik peserta didik yang bekerja disuatu Lembaga sekolah. Dalam menjalankan tugas tersebut juga dituntut untuk taat dan patuh pada aturan yang sudah ditetapkan atau disepakati Bersama. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin 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 8 sekolah

serta masyarakat secara keseluruhan". Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah salah satu peran penting yang harus diperhatikan dalam suatu Lembaga termasuk di sekolah, karena pada umumnya disiplin kerja mendorong gairah kerja, menginggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan demikian suatu Lembaga atau sekolah dapat dengan mudah mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Komitmen kerja

Penelitian mengenai komitmen telah banyak dilakukan namun sampai saat ini belum bisa membangun definisi komitmen secara utuh (Meyer & Allen, 1991). Mulai dari pengukuran komitmen yang tidak sesuai dengan definisi, hingga berbagai persepsi dengan pandangan yang berbeda setiap peneliti. Salah satunya persepsi komitmen dipandang dari sikap dan perilaku (Edinger & Edinger, 2018; Meyer & Allen, 1991). Komitmen sikap berfokus pada proses pikiran seseorang yang berhubungan dengan organisasinya untuk mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi tersebut. Komitmen perilaku melihat keterkaitan proses individu dalam organisasi dan bagaimana cara agar mereka menyelesaikan masalahnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka komitmen dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang

untuk bertindak sertamelibatkan dirinya pada sebuah organisasi sehingga memiliki keterikatandengan organisasi tersebut. Perilaku ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga membentuk sebuah kebiasaan yang berujung pada kesetiaan individu terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi 2012:48).

Pendekatan dalam penelitian termasuk pendekatan kuantitatif yaitu merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2010:19).

Penelitian ini dilakukan di Kompleks GIKI 3 Surabaya Jalan Klampis Jaya No 11 Surabaya Kecamatan Sukolilo wilayah Surabaya Timur. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Januari - Februari 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Kompleks GIKI 3 dengan karakteristik responden yang berbeda baik dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja. Pengambilan populasi pada guru Kompleks GIKI 3 dengan tujuan mempermudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan karena peneliti bekerja dan mengajar dikompleks tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:62). Sampel penelitian adalah diambil dari jumlah seluruh populasi penelitian yaitu sebanyak 43 guru. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menjadikan jumlah seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data pada

penelitian ini adalah: angket (kuesioner).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja guru (Y), kmpmetensi

pedagogik(X1), Disiplin Kerja(X2) dan Komitmen kerja(Z).

Kemudian untuk menentukan interval kelas(standart kategori) dapat menggunakan rumus : Nilai tertinggi - Nilai terendah / nilai tertinggi = (5-1)/5 = 0.8. jadi interval kelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,728	1,666
a. Predictors: (Constant), Total_kompetensi pedagogik, disiplin kerja				

Diketahui besarnya kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap komitmen dengan nilai R Square sebesar 0,741 atau sama dengan 74,1 % jadi variabel komitmen kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik dan disiplin kerja sebesar 74,1% dan sisanya sebesar 0,259

atau sama dengan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh individual setiap variabel kompetensi pedagogik dan disiplin kerja dari guru Kompleks GIKI 3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Analisis kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,382	3,225		,428	,671
	Total_X1	,577	,071	,722	8,140	,000
	Total_X2	,373	,130	,254	2,868	,007
a. Dependent Variable: Total_Y2						

Bedasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, model koefisian jalur pengaruh kompetensi pedagogik (X1), disiplin kerja(X2) terhadap komitmen guru Kompleks GIKI 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi pedagogik terhadap komitmen kerja
Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,722 dan nilai t hitung sebesar 8,140 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa kompetensi

berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja pada guru kompleks GIKI 3 Surabaya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka komitmen kerjanya semakin tinggi begitu juga sebaliknya semakin rendah kompetensi pedagogik maka komitmen kerjanya juga semakin rendah dengan penurunan yang signifikan dengan besarnya kontribusi variable kompetensi pedagogik terhadap komitmen kerja sebesar 0,722.

b. Pengaruh disiplin terhadap komitmen kerja
 Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,254 dan nilai *t* hitung sebesar 2,868 dan nilai signifikan sebesar 0,007 (lebih besar dari 0,05) artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap

komitmen kerja pada guru kompleks GIKI 3 sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka komitmen kerjanya juga semakin tinggi dengan peningkatannya tidak signifikan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerjanya maka komitmen kerjanya semakin rendah dengan penurunan yang tidak signifikan dengan besarnya kontribusi variable komitmen kerja dengan nilai sebesar 0,254

Pengaruh langsung kompetensi pedagogik, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru

Besarnya pengaruh kompetensi pedagogik, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja dijelaskan dengan model analisis jalur kedua sebagai berikut:

Tabel 3
Model summary Jalur Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,780	1,498

a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X2, Total_X1

Diketahui nilai R square 0,796 atau sama dengan 79,6%. Jadi variable kinerja dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik, disiplin kerja, dan komitmen kerja sebesar 79,6% dan sisanya adalah 0,204 atau sama dengan 20,4% dipengaruhi oleh

variabel diluar penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh kompetensi pedagogik, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru kompleks GIKI 3 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4
Coefficients Jalur Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,309	2,900		,451	,654
	Total_X1	,472	,071	,591	6,609	,000
	Total_X2	,236	,124	,161	1,902	,065
	Total_Y1	,170	,053	,302	3,237	,002

a. Dependent Variable: Total_variabel kinerja guru(Y2)

Pengaruh tidak langsung kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen kerja

Pengaruh pedagogik terhadap kinerja guru melalui komitmen *Beta* sebesar 0,591 sedangkan pengaruh tidak langsungnya dihitung sebesar $0,722 \times 0,302 = 0,218$. Untuk mendapatkan pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja melalui komitmen kerja maka pengaruh total yang diberikan oleh faktor kompetensi pedagogic terhadap kinerja adalah pengaruh langsung yang ditambah pengaruh tidak langsung dengan perincian sebagai berikut : $0,591 + 0,218 = 0,809$.

Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variable kompetensi pedagogik terhadap kinerja melalui komitmen kerja sebesar 80,9%. Kemudian jika dilihat dari jalur pertama variabel kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja dan pada pengujian jalur kedua menyatakan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan hasil pengujian dari jalur pertama dan kedua kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja

Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,161 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,254 \times 0,302 = 0,077$. Untuk mendapatkan pengaruh disiplin terhadap kinerja kerja guru melalui komitmen kerja maka pengaruh total yang diberikan oleh faktor disiplin terhadap kinerja adalah pengaruh langsung yang ditambah pengaruh tidak langsung dengan perincian sebagai berikut : $0,254 + 0,077 = 0,331$. Hal ini berarti pengaruh total disiplin terhadap kinerja melalui komitmen sebesar 33,1%. Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variable disiplin

terhadap kinerja melalui komitmen kerja sebesar 33,1%. Kemudian jika dilihat dari jalur pertama variable disiplin mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen dan pada jalur kedua komitmen kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja maka dapat dikatakan hasil pengujian dari jalur pertama dan kedua bahwa disiplin mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Komitmen Kerja pada Guru

Hasil pengaruh kompetensi pedagogik terhadap komitmen kerja Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0,722 dan nilai *t* hitung sebesar 8,140 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen kerja pada guru kompleks GIKI 3 Surabaya. Kompetensi pedagogik menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki oleh guru, pada guru Kompleks GIKI 3 saat ini kondisinya menunjukkan hasil yang sangat baik terlihat dari hasil survey responden yang menunjukkan angka dengan kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Ahyauardi, Hambali, Krismadinata tahun 2018) yaitu Kompetensi pedagogik dan professional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Penelitian yang mendukung juga dilakukan oleh Indriyani Vol 7, No 2 (2018) yang membuktikan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Praja Kabupaten Batang. Hasil penelitiannya sebagai berikut : Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang

berarti semakin tinggi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru akan semakin baik kinerja guru.

Pengaruh Disiplin terhadap Komitmen Kerja

Nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0,254 dan nilai *t* hitung sebesar 2,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0.07, (lebih besar dari 0.05) artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja guru pada kompleks SMP GIKI 3. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Yuyuk Liana Rina Irawati , Volume 3, Nomor 1, April 2014 membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, disiplin terhadap komitmen organisasi yaitu pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Komitmen organisasi (X3) dengan nilai sig. sebesar 0.010 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja dapat tertanam dengan baik jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik pula, komitmen organisasi yang baik akan membuat nyaman para pegawai dan senantiasa memiliki rasa suka rela yang tinggi terhadap organisasi dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota organisasi, juga pegawai akan lebih memahami dan mematuhi nilai-nilai yang ada pada organisasi dan tentunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan sebaliknya jika komitmen organisasi kurang tertanam pada setiap pegawai maka kinerja dan disiplin kerja pegawai pun menurun. Untuk meningkatkan komitmen kerja pada guru kompleks GIKI 3 Surabaya maka harus meningkatkan disiplin kerja. Bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisinya situasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu ketepatan waktu juga dapat meningkatkan komitmen yaitu dengan cara meminta izin

apabila terlambat, tidak masuk kerja dan lain-lain.

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0,591 dan nilai *t* hitung sebesar 6,609 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, (lebih kecil dari 0.05) artinya bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru kompleks GIKI 3 Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sriyono Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS Vol. 2, No. 1 April -Juli 2019 Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMAN di Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig 0,000 < 0,05 dan *t* hitung = 3,893. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja guru dipengaruhi oleh perspsi guru tentang kompetensi pedagogik. Gambaran umum kompetensi pedagogik di Guru Kompleks GIKI 3 Surabaya, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kompetensi pedagogik. Semakin tinggi pengetahuan responden mengenai kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,161 dan nilai *t* hitung sebesar 1,902 dan nilai signifikan sebesar 0,065 (lebih besar dari 0,05) artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada gurukomplek GIKI 3 sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja semakin tinggi tetapi peningkatannya tidak signifikan.

begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerjanya maka kinerja guru juga semakin rendah dengan penurunan yang tidak signifikan dengan besarnya kontribusi variable disiplin terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aprilia Dwi Astuti, tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja GURU SD Di Kabupaten Cilacap, 2017. Hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. Upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja perlu dilakukan secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil survey responden guru pada Kompleks GIKI 3 Surabaya dapat dijelaskan bahwa disiplin kerjanya adalah kategori baik. Dengan kondisi ini pengaruh yang cukup besar dapat diharapkan bahwa dapat meningkatkan kinerja gurunya dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja guru disekolah kompleks GIKI 3 Surabaya

Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,302 dan nilai *t* hitung sebesar 3,237 dengan nilai signifikan sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru kompleks GIKI 3 sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen kerja maka kinerja gurunya semakin tinggi dengan peningkatannya signifikan. begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen kerjanya terhadap kinerja maka semakin rendah dengan penurunan yang signifikan dengan besarnya kontribusi variable komitmen terhadap kinerja guru sebesar 0,302 Hal ini menunjukan kinerja guru di Komplek GIKI 3 Surabaya terhadap kinerja

guru. Komitmen berupa kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinyaterlibat dalam kegiatan organisasi tersebut (Wibowo, 2016). Rasa identifikasi yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya merupakan salah satu bentuk komitmennya. (Sopiah, 2018). Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikapresponsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil *Nilai Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,591 sedangkan pengaruh tidak langsungnya dihitung sebesar $0,722 \times 0,302 = 0,218$. untuk mendapatkan pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja melalui komitmen kerja maka pengaruh total yang diberikan oleh faktor kompetensi pedagogik terhadap kinerja adalah pengaruh langsung yang ditambah pengaruh tidak langsung dengan perincian sebagai berikut : $0,591 + 0,218 = 0,809$. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variable kompetensi pedagogik terhadap kinerja melalui komitmen kerja sebesar 80,9%. Kemudian jika dilihat dari jalur pertama variable kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja dan pada pengujian jalur kedua menyatakan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan hasil pengujian dari jalur pertama dan kedua kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian

dengan judul " Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasi". Hasil pengujian efek mediasi (intervening) hubungan variabel kompetensi dengan variabel kinerja guru yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi secara full mediation. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Uji F_{hitung} sebesar 16.764 dengan tingkat signifikansi pada 0,000. dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK 1 Lhoksukon, di mana taraf signifikansi tersebut $< 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Kerja

Bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal ini menunjukkan semakin baiknya kompetensi pedagogik, disiplin kerja terhadap kinerja guru dan semakin meningkatnya komitmen kerja guru yang diharapkan akan meningkatkan kinerja guru pada kompleks GIKI 3 Surabaya. Dengan kata lain, komitmen guru telah menjadi mediasi partial dalam pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Rismawan (2014) Apabila efek C, D, dan A signifikan, maka mediasi terbukti secara parsial atau terjadi mediasi parsial pada model (*partially mediated*). Apabila terjadi penurunan ketika terdapat mediasi namun tetap signifikan maka terdapat mediasi partial. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 30,2%, Signifikan pada t_{hitung} sebesar 3,237 dengan tingkat signifikansi 0,02 yang menyatakan lebih kecil dari 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Hubungan Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru PAI di SMA se-Kabupaten Pidie tahun 2019, hasil penelitiannya

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMA Se-Kabupaten Pidie yaitu berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja guru pendidikan agama Islam juga akan meningkat. 2. Hubungan komitmen kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMA Se- Kabupaten Pidie berpengaruh positif. Hal ini bermakna bahwa, jika komitmen kerja semakin tinggi maka kinerja guru pendidikan agama Islam juga akan semakin baik. 3. Hubungan disiplin dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam SMA di Kabupaten Pidie terlihat dari F_{hitung} ($F_{statistic}$) yang diperoleh yaitu sebesar 6,731 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,85 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti

SIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap komitmen kerja di Kompleks GIKI 3 Surabaya dengan kategori nilai sangat baik sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi peningkatan komitmen kerjanya dengan peningkatan signifikan. Tidak terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya. Sehingga dapat dikatakan komitmen kerja guru Kompleks GIKI 3 sudah tertanam sejak awal perekrutan pegawai karena dalam aturan kepegawaian sudah diatur tuntutan komitmen kerja dalam penilaian DP 3 guru Yayasan GIKI. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan kategori nilai baik sehingga dapat dikatakan semakin tinggi komitmen kerja maka semakin tinggi peningkatan kerjanya dengan meningkatnya yang signifikan.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap

kinerja guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya dengan kategori nilai sangat baik. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi kompetensi pedagogik guru maka kinerja gurunya juga semakin baik dengan peningkatan yang signifikan. Tidak terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi disiplin guru maka kinerja gurunya juga semakin baik tetapi dengan peningkatan yang tidak signifikan. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja padaguru Kompleks GIKI 3 Surabaya yang besarnya pengaruh dalam kategori sangat baik. Tidak terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di Kompleks GIKI 3 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sadirman. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Abdullah, Soleh dkk. 2020. Implementasi Penilaian Kinerja Guru dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran di SDN 4 Duhiadaa. *Jurnal Manajemen pendidikan Islam*, 8(2): 88-105.
- Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alawi, Asep H.B. 2019. Kinerja Guru dan Hubungannya dengan Kualitas Hasil belajar Siswa Madrasah Aliyah. *Journal of Islamic Education*. Sekolah Tinggi Agama Islam Shalahudin Al-Ayyubi. Jakarta.
- Allen, N.J. & J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Anwar, AA & Zainal, Y. 2015. *Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif Teoridan Aplikasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Arif, Y.H. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mausia*. Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta.
- Astuti, A. D. 2017. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Pendidikan* Vol 5 No. 2 tahun 2017 ISSN 2461-7895.
- Daryanto & Rachmawati. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Gava Media. Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Panduan Pengembangan Bahan Ajar*. Depdiknas. Jakarta.
- Depdiknas. 2005. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Kementerian RI. Jakarta.
- Febiningtyas, R. E.R & Ekaningtias, D. The Effect of eadership, Motivation and Work Discipline on The Employees Performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4(2), 97-106.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Managemen sumber daya*

manusia (Teori dan Praktik). Raja
Grafindo Persada. Depok.

Liana, Y dan Rina. 2014. Peran Motivasi,
Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen
Karyawan dan Kinerja
Karyawan pada Perusahaan Air
Minum di Malang Raya. *Jurnal
Manajemen dan Akuntansi*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
PT Remaja Rosdakarya.
Bandung.