

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, SARANA PRASARANA, DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN ULUBONGKO, KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Nurmila Alfiah*¹, Ahmad Firman*², Muhammad Hidayat*³

*¹Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail : mnurmila40@gmail.com, a_firman@gmail.com, hidayat@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan antara kompetensi pedagogik, sarana prasarana, dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru (2) variabel yang menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja guru di Kecamatan Ulubongko.

Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sebanyak 56 responden yang berasal dari tujuh sekolah dasar. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner telah memenuhi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) serta asumsi klasik (normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas) sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan model regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi pedagogik, sarana prasarana, dan motivasi mengajar berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t_{hitung} > t_{tabel}; p < 0,05$) maupun simultan ($F_{hitung} > F_{tabel}; p < 0,05$) (2) motivasi mengajar merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja Guru dengan kontribusi mencapai 49,82% sedangkan variabel lainnya yaitu Kompetensi Pedagogik (32,91%), dan Sarana Prasarana (14,21%).

Kata kunci: Kompetensi pedagogik, Motivasi, Sarana prasarana, Kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the relationship between pedagogical competence, infrastructure, and teaching motivation toward teacher performance (2) the most dominant variable that affects teacher performance in Ulubongko District.

Determination of the sample using purposive sampling to obtain as many as 56 respondents from seven elementary schools. Data collection using a questionnaire instrument. The data obtained from the questionnaire has qualified the data quality test (validity and reliability) as well as classical assumptions (normality, heteroscedasticity, multicollinearity) so that it can be used to test hypotheses with multiple linear regression models.

The results show that (1) pedagogical competence, infrastructure, and teaching motivation have a positive and significant effect partially ($t_{count} > t_{table}; p < 0.05$) and simultaneously ($F_{count} > F_{table}; p < 0.05$) (2) motivation Teaching is the most dominant variable affects teacher performance with the highest value 49.82%, while other variables are Pedagogic Competence (32.91%), and Infrastructure (14.21%).

Keywords: *Pedagogic competence, motivation, infrastructure, teacherperformance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia. Pendidikan telah melekat pada diri manusia sejak dilahirkan. Pendidikan diperoleh secara informal di lingkungan keluarga dan secara formal di lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan atau sekolah. Para pendiri bangsa Indonesia telah menegaskan bahwa salah satu cita-cita kemerdekaan ialah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Frasa tersebut hanya dapat

direalisasikan melalui pelaksanaan proses pendidikan yang terstruktur dan mampu menjangkau setiap elemen masyarakat.

Melalui proses pendidikan diharapkan terbentuk karakter individu yang selaras dengan kepribadian bangsa dan mampu mengembangkan potensi diri untuk memberi kontribusi positif. Hal tersebut dijabarkan secara rinci pada definisi pendidikan menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dengan tujuan utama yaitu mengembangkan potensi peserta didik sehingga dapat memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan.

Sebagai usaha sadar dan terencana, maka pendidikan perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Peran pendidikan sebagai pencetak sumber daya manusia menempatkan pendidikan sebagai indikator kondisi sumber daya manusia suatu negara baik pada kondisi aktual dan masa yang akan datang (Sunhaji, 2014).

Guru merupakan orang yang bertanggungjawab terhadap proses pendidikan yang diterima oleh subjek pembelajar (siswa) (Sanjaya, 2014:69-70). Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani, dan rohani serta memiliki kemampuan mewujudkan pendidikan nasional (Pasal 8 UU no.14 tahun 2005). Selain itu juga, guru perlu untuk di dukung oleh fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Kompetensi ialah karakteristik dasar seseorang yang mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan (Moehriono, 2012:5). Kompetensi memberi faktor identitas bagi seseorang yang membuatnya berbeda dengan orang lain (Mangkunegara, 2012:113).

Kompetensi guru merupakan elemen utama dalam proses belajar mengajar. Mengacu pada regulasi, kompetensi ialah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai dalam melaksanakan keprofesian (Pasal 1 (10), UU nomor 14 tahun 2005).

Setiap guru diharapkan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mengajar yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut saling terkait satu sama lain dengan kompetensi utama sebagai guru yaitu kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran peserta didik (pedagogik). Kompetensi pedagogik perlu ditopang oleh profesionalisme dan kepribadian yang baik sehingga guru menjadi sosok yang patut diguguh dan ditiru. Untuk memudahkan proses transformasi pengetahuan dan informasi maka kompetensi sosial berperan penting agar guru dapat berkomunikasi dengan peserta didik, orang tua murid, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman pelatihan, dan intensitas mengajar. Oleh karena itu seorang pengajar perlu meningkatkan kompetensinya secara terus menerus agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif bagi siswa. Lingkungan belajar yang baik memudahkan siswa untuk mencapai hasil belajar yang baik.

Penelitian Sunhaji (2014) mengenai kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan menyatakan bahwa perlu perhatian khusus terhadap SDM di bidang pendidikan, khususnya guru. Peningkatan SDM mutlak diperlukan dan dapat dilakukan melalui peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi pendidik.

Selain kompetensi, salah satu hal yang menentukan kualitas lembaga pendidikan adalah kelengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Menurut Rosnaeni (2019), sarana dan prasarana yang memadai akan berdampak positif pada output pembelajaran di sekolah. Seperti contoh, kehadiran laboratorium computer di sekolah mampu membuat peserta didik mahir dalam mengoperasikan computer, dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadi salah satu tolak ukur dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dampak lain dari kelengkapan sarana dan prasarana adalah kinerja guru dalam memberikan pengajaran kepada peserta didiknya. Terbukti dari pengamatan penulis, guru yang dilengkapi sarana dan prasarana sekolah yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapi oleh sarana dan prasarana yang memadai. Hal tersebut tentu menunjukkan bagaimana kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kelengkapan sarana dan prasarana.

Keberadaan sarana dan prasarana baik yang utama maupun pendukung di lingkungan sekolah sesungguhnya telah diatur oleh undang-undang. Permendiknas No 24 tahun 2007 telah memberikan gambaran bagaimana seharusnya sarana dan prasarana yang wajib dimiliki oleh sekolah untuk mewujudkan suasana belajar mengajar agar peserta didik mampu aktif, mengembangkan potensi diri serta terampil bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Fauziana (2017) menemukan bahwa sarana dan prasarana sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam memberikan pengajaran kepada peserta didiknya sebesar 25,4%. Hasil penemuan tersebut menjadikan landasan bagi penulis untuk melihat kinerja guru SD di Kecamatan Ulubongka dari segi kelengkapan sarana dan prasarana, sebab menurut hemat penulis, beberapa sekolah dasar masih belum memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap baik yang utama apalagi yang sifatnya sebagai penunjang seperti ruang membaca yang memadai.

Selain itu juga faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi mengajar. Motivasi merupakan motor penggerak seseorang untuk mampu bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Motivasi diharapkan senantiasa hadir dalam diri seorang guru dalam mengajar peserta didik. Peran motivasi guru baik internal maupun eksternal sangat penting bagi terciptanya sikap profesional.

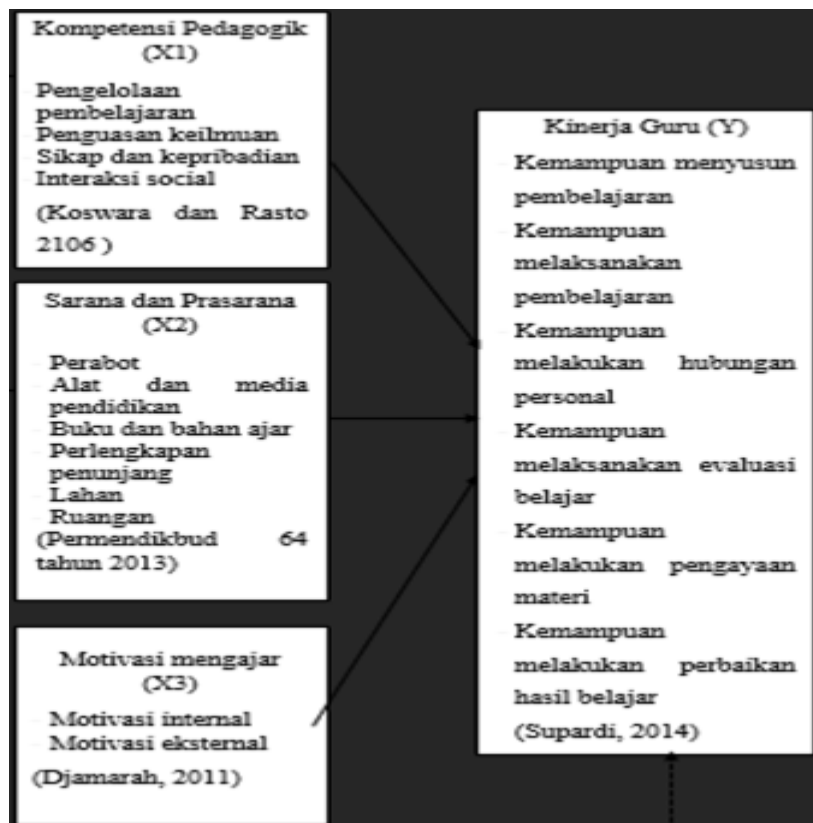
Motivasi dalam banyak literature dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang begitu juga seorang guru dalam menjalankan tugasnya mengajar. Sebagaimana menurut Uno (2014) bahwa motivasi adalah penentu kinerja seseorang. Kinerja yang baik dari seorang guru tentu akan meningkatkan mutu pendidikan yang merupakan sasaran dalam pembangunan nasional.

Kehadiran guru sebagai tenaga profesional harus senantiasa dibarengi dengan motivasi kerja yang tentu harus lebih dan berbeda antara satu guru dengan lainnya. Motivasi disebabkan oleh banyak hal salah satunya adalah kondisi atau suasana hati dalam proses belajar mengajar selain itu juga ada faktor gaji, kondisi kerja dan status yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang guru. Sebagaimana Ardiana (2017) menemukan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru SMK Akuntansi terhadap kinerja guru sebesar 80,6%.

Kinerja seorang guru tentu menjadi sebuah acuan dalam pelaksanaan pendidikan terlebih bagi guru SD. Saat ini, khususnya di masa pandemi Covid-19 guru tidak hanya harus mampu dalam pengajaran tapi juga penguasaan teknologi. Kondisi guru SD di

lokasi penelitian berdasarkan pengamatan penulis perlu untuk senantiasa memperhatikan tujuan utama dari pendidikan yang diamanatkan oleh undang-undang yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa oleh karenanya seorang guru harus senantiasa mampu untuk memperkaya wawasan khususnya dibidang pengajaran. Kompetensi guru di lokasi penelitian berdasarkan pengamatan penulis perlu untuk ditingkatkan lagi terlebih wilayah/lokasi penelitian masih terbilang baru sehingga fasilitas sarana dan prasarana juga belum mampu menunjang kelancaran dalam proses belajar mengajar.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Diduga terdapat pengaruh kompetensi pedagogik, sarana dan prasarana dan motivasi mengajar secara parsial terhadap hasil kinerja guru.
2. Diduga terdapat pengaruh kompetensi pedagogik, sarana dan prasarana dan motivasi mengajar secara simultan terhadap hasil kinerja guru .
3. Diduga variabel motivasi mengajar yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada landasan pandangan positivistik, dimana menggunakan sebuah kerangka teori, gagasan para ahli, penelitian sebelumnya serta

pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya. Landasan tersebut kemudian digunakan untuk melihat fenomena yang terjadi pada populasi dan sampel.

Populasi pada penelitian ini berasal dari Guru SD yang berstatus Aparatur Sipil Negara/ASN yang berasal dari guru tingkat sekolah dasar di Kecamatan Ulubongka yang berasal dari 7 (tujuh) sekolah yaitu SDN 1 Marowo (9 guru), SDN 2 Marowo (9 guru), SDN 3 Marowo (8 guru), SDN Cempa (8 guru), SDN Tampanombo (9 guru), SDN Ngulut (7 guru), dan SDN Uejimi (6 guru). Penentuan sampel berdasarkan sampel jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel dalam penelitian dengan jumlah 56 guru SD.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner/angket, dan studi literatur. Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Science*) untuk melakukan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item

Variabel	Pertanyaan ke-	r_{hitung}		Sig.	Ket.
Kompetensi pedagogik	1	0,723		0,000	Valid
	2	0,885		0,000	Valid
	3	0,885		0,000	Valid
	4	0,643		0,000	Valid
	5	0,706		0,000	Valid
	6	0,676		0,000	Valid
	7	0,876		0,000	Valid
	8	0,885		0,000	Valid
	9	0,643		0,000	Valid
	10	0,885		0,000	Valid
	11	0,876		0,000	Valid
Sarana dan prasarana	12	0,880		0,000	Valid
	13	0,631		0,000	Valid
	14	0,874		0,000	Valid
	15	0,739		0,000	Valid
	16	0,825		0,000	Valid
	17	0,821		0,000	Valid
	18	0,770		0,000	Valid
	19	0,855		0,000	Valid
	20	0,831		0,000	Valid
	21	0,838		0,000	Valid
Motivasi mengajar	22	0,905		0,000	Valid
	23	0,836		0,000	Valid

	24	0,836		0,000	Valid
	25	0,599		0,000	Valid
	26	0,904		0,000	Valid
	27	0,824		0,000	Valid
	28	0,882		0,000	Valid
	29	0,836		0,000	Valid
	30	0,836		0,000	Valid
	31	0,824		0,000	Valid
Kinerja Guru	32	0,813		0,000	Valid
	33	0,787		0,000	Valid
	34	0,917		0,000	Valid
	35	0,906		0,000	Valid
	36	0,617		0,000	Valid
	37	0,913		0,000	Valid
	38	0,631		0,000	Valid
	39	0,879		0,000	Valid
	40	0,795		0,000	Valid
	41	0,877		0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2021

Nilai korelasi yang diperoleh pada variabel Kompetensi Pedagogik berselang 0,643 – 0,885 dimana rentang nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 11 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi Pedagogik dapat dinyatakan valid atau memiliki ketepatan yang baik.

Pada variabel Sarana Prasarana, diperoleh interval nilai korelasi 0,631 – 0,880. Interval nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,266) sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan untuk mengukur variabel Sarana dan Prasarana telah dinyatakan valid dengan ketepatan yang termasuk pada kategori baik dan cukup baik.

Nilai korelasi yang diperoleh pada variabel Motivasi Mengajar berkisar antara 0,599 – 0,904. Nilai korelasi tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,266) sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Mengajar dapat dinyatakan valid dengan tingkat ketepatan termasuk kelompok cukup baik hingga sangat baik.

Korelasi antara item pertanyaan dan skor total variabel Kinerja menunjukkan nilai antara 0,617 – 0,917. Interval nilai korelasi tersebut lebih besar dari nilai r_{hitung} sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja dapat dinyatakan valid dengan tingkat ketepatan termasuk kelompok baik hingga sangat baik.

Reliabilitas

Tabel 2. Reliabilitas variabel

Variabel	n	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi pedagogi	11	0,933	0,600	Reliabel

Sarana prasarana	10	0,942	0,600	Reliabel
Motivasi mengajar	10	0,950	0,600	Reliabel
Kinerja Guru	10	0,940	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2021

Nilai *Cronbach alpha* tertinggi secara berurutan ditunjukkan oleh variabel Motivasi Mengajar (0,950), Sarana Prasarana (0,942), Produktivitas Kerja (0,940), dan Kompetensi Pedagogi (0,933). Keempat variabel menunjukkan nilai *Cronbach alpha* di atas 0,900 atau termasuk kategori instrumen penelitian dengan tingkat kehandalan Sangat Baik.

Hasil Analisis Statistik

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,749	1,022		-0,732	0,467
	Kompetensi_pedagogik	0,317	0,062	0,349	5,074	0,000
	Sarana_prasarana	0,160	0,075	0,152	2,126	0,038
	Motivasi_mengajar	0,510	0,053	0,520	9,666	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2021

Model regresi linear berganda yang ditemukan dapat diperhatikan pada persamaan berikut.

$$Y = -0,749 + 0,317X_1 + 0,160X_2 + 0,510X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa setiap variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) yang diteliti memiliki hubungan linear terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel dengan nilai koefisien regresi terbesar secara berurutan yaitu variabel Motivasi Mengajar (X_3 : 0,510), Kompetensi Pedagogik (X_1 : 0,317), dan Sarana Prasarana (X_2 : 0,160).

Hasil Uji Parsial

Hubungan antara variabel Kompetensi Pedagogik dan Produktivitas Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar +0,317. Nilai tersebut bermakna bahwa setiap peningkatan kompetensi pedagogik bagi guru dapat meningkatkan produktivitas guru sebanyak 0,317 satuan. Peningkatan tersebut berpeluang terjadi secara signifikan mengingat nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan $p < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (5,074) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,007). Mengacu pada nilai tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa Kompetensi

Pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko.

Pengaruh dari Sarana Prasarana terhadap Kinerja sebesar +0,160 sehingga setiap peningkatan Sarana Prasarana yang terkait keperluan guru maka dapat meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,160 satuan. Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,126 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,007) dan nilai signifikansi sebesar 0,038, lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat ditolerir yaitu 5% ($p < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima bahwa Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko.

Koefisien regresi pada hubungan Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru sebesar +0,510. Nilai positif menunjukkan arah hubungan yang linear sehingga setiap peningkatan Motivasi Mengajar dapat meningkatkan Kinerja Guru hingga 0,510 satuan. Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,666, nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,007) adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Motivasi Mengajar berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti yaitu Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, dan Motivasi Mengajar berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko. Oleh karena itu maka hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Hasil Uji Simultan

Tabel 4. Hasil uji-F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1352,362	3	450,787	549,993	0,000 ^b
	Residual	42,620	52	0,820		
	Total	1394,982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_mengajar, Kompetensi_pedagogik, Sarana_prasarana

Sumber : Hasil olah data, 2021

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari Tabel diatas yaitu sebesar 549,993 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} ($p = 0,05$) sebesar 2,783 dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditolerir ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, dan Motivasi Mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima.

Ketepatan model (R Square)

Tabel 5. Nilai R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,985 ^a	0,969	0,968	0,90533

a. Predictors: (Constant), Motivasi_mengajar, Kompetensi_pedagogik, Sarana_prasarana

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2021

Perhitungan koefisien determinan (D) dapat diperhatikan pada persamaan berikut.

$$D = R_{square} \times 100\% = 0,969 \times 100\% = 96,9\%$$

Koefisien determinan yang diperoleh sebesar 96,9% bermakna bahwa variabel independen Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, dan Motivasi Mengajar mampu memprediksi Kinerja Guru dengan ketepatan hingga 96,9% dan termasuk kategori sangat baik. Adapun sisanya yaitu 3,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sumbangan Efektif dan Relatif

Tabel 6. Nilai sumbangan efektif dan relatif

Variabel	r_x y	B *	R 2	SE	SR
Kompetensi pedagogik	0,943	0,349	0,969	32,91%	33,96%
Sarana prasarana	0,935	0,152	0,969	14,21%	14,67%
Motivasi mengajar	0,958	0,520	0,969	49,82%	51,41%

*Ket. : *koefisien yang distandarisasi*
Sumber : Hasil olah data, 2021

Nilai SE yang diperoleh, berdasarkan hasil perhitungan, secara berurutan dari nilai yang terbesar yaitu Motivasi Mengajar (49,82%), Kompetensi Pedagogik (32,91%), dan Sarana Prasarana (14,21%). Berdasarkan nilai SE tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor dominan yang berkontribusi terhadap variabel Kinerja Guru Kecamatan Ulubongko yaitu Motivasi Mengajar. Hasil tersebut diperkuat oleh nilai SR yang menempatkan variabel Motivasi Mengajar dengan nilai persentase tertinggi (51,41%).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda terkait hubungan Kompetensi Pedagogik dan Produktivitas Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} (5,074) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,007) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf kesalahan ($p < 0,05$). Berdasarkan kriteria kedua parameter regresi tersebut maka disimpulkan bahwa Kompetensi Pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongka, Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah.

Kompetensi pedagogik merepresentasikan kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi hasil belajar. Kompetensi pedagogik menjadi salah satu ciri khas kompetensi seseorang yang berprofesi sebagai guru (Koswara dan Rasto, 2016). Berdasarkan kekhasan tersebut maka peningkatan kompetensi pedagogik dapat berjalan seiring dengan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian mengonfirmasi hal tersebut dimana nilai koefisien regresi menunjukkan arah hubungan linear antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru sehingga apabila terjadi peningkatan kompetensi pedagogik maka akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang diantaranya dilakukan oleh Hafid (2017). menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Latif

dkk. (2017) kemudian menguraikan penelitian lebih lanjut dengan simpulan bahwa apabila dibandingkan dengan kompetensi keprofesian maka kompetensi pedagogik memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kesimpulan yang peneliti peroleh konsisten dengan hasil penelitian Hafid (2017 dan Latif dkk. (2017) bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Secara deskriptif, terdapat tiga parameter kompetensi pedagogik yang menarik perhatian responden yaitu ; (1) variasi metode pengajaran, (2) tanggap terhadap kebutuhan murid, dan (3) komunikasi dengan rekan seprofesi. Poin (1) merupakan bagian dari kemampuan guru untuk mengelola proses pembelajaran sedangkan poin (2) dan (3) berhubungan dengan kemampuan guru untuk bersikap dan berkepribadian serta melakukan interaksi sosial. Agar dapat meningkatkan kinerja guru melalui aspek kompetensi pedagogik maka dapat dilakukan dengan memberi prioritas pada peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan pembentukan sikap dan kepribadian yang layak untuk menjadi panutan bagi murid di sekolah.

Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik dengan model regresi linear berganda menunjukkan nilai t_{hitung} (2,126) lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,007) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan ($p < 0,05$). Mengacu pada perbandingan kedua nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko, Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah.

Sarana prasarana di bidang pendidikan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Sarana prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung proses belajar mengajar ialah ketersediaan perabot, alat dan media penunjang pembelajaran, dan buku ajar (Korebima, 2016). Fasilitas merupakan unsur yang menunjang tugas guru sehingga keberadaannya sangat dibutuhkan (Rosnaeni, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sarana Prasarana berbanding lurus dengan kinerja guru sehingga setiap peningkatan kualitas sarana dan prasarana baik melalui proses perawatan atau pengadaan akan meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik.

Sarana dan prasarana tidak berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia namun keberadaannya mampu menopang keberlangsungan fungsi manajerial di bidang sumber daya manusia terlebih bagi institusi jasa pendidikan yang memiliki fondasi pada kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis sejalan dengan kesimpulan Nirhayati dan Sagoro (2017) yang pada kesimpulannya mengungkapkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana sekolah berpengaruh parsial terhadap kinerja guru.

Parameter sarana prasarana yang dipersepsikan responden sebagai kebutuhan utama yaitu terkait aspek kelayakan perangkat pembelajaran, ketersediaan perpustakaan, dan buku teks penunjang. Ketiga parameter tersebut merupakan fasilitas utama yang harus dimiliki oleh sebuah institusi penyelenggara pendidikan. Untuk memudahkan peningkatan kinerja dengan peningkatan sarana prasarana maka dapat memberi prioritas terhadap ketiga parameter tersebut utamanya kelayakan perangkat pembelajaran.

Pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dimana nilai t_{hitung} (9,666) lebih besar dari t_{tabel} (2,007) dan signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan ($p < 0,05$). Motivasi merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja sebab motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk bergerak mencapai tujuan dalam hal ini yaitu kinerja (Mangkunegara, 2012).

Sunyoto (2012) menguraikan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong individu untuk mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja. Robbins dan Judge (2015) dalam skema perilaku organisasinya menempatkan motivasi sebagai faktor individu yang berperan dalam proses organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian selaras dengan pemaparan yang diberikan dimana motivasi dan kinerja menunjukkan hubungan linear yaitu peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja seorang guru dalam proses belajar mengajar.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan empiris sebelumnya oleh Riyadi dan Mulyapradana (2017) dan Ardiana (2017) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan terkait hubungan motivasi dan kinerja guru. Kedua penelitian tersebut menggunakan pendekatan serupa dengan penelitian yang dilakukan dan membagi parameter ke dalam dua kelompok yang sama yaitu motivasi internal dan eksternal.

Guru merupakan profesi yang mulia, sehingga ketika seseorang telah memutuskan untuk menjadi guru maka dalam dirinya telah terdapat motivasi yang tidak hanya berorientasi pada upah atau gaji melainkan pada tujuan luhur pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa (Meylani dan Rahmawati, 2017). Hal tersebut ditegaskan pada temuan penelitian ini yang secara deskriptif menemukan bahwa parameter utama yang menjadi penggerak seorang guru ialah keinginan guru untuk berprestasi (motivasi internal) dan kondisi kerja yang nyaman (motivasi eksternal).

Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Sarana dan Prasarana, dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja

Analisis statistik dengan uji-F menunjukkan nilai F_{hitung} yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima bahwa Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, dan Motivasi Mengajar berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Kesimpulan tersebut diperkuat oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf kesalahan ($p < 0,05$).

Konstruksi teori perilaku organisasi Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa kinerja sebagai parameter luaran dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat diklasifikasi ke dalam dua kelompok yaitu input dan proses. Kompetensi dan sarana prasarana merupakan bagian dari kelompok input sedangkan motivasi merupakan bagian dari kelompok proses organisasi. Kolaborasi ketiga variabel tersebut, pada penelitian ini, menunjukkan hasil yang konsisten dengan teori perilaku organisasi. Hal tersebut didukung oleh persentase ketepatan model yang sangat baik yaitu mencapai 96,9%.

Temuan terkait pengaruh simultan dari ketiga variabel independen yang diteliti terhadap kinerja guru merupakan suatu rujukan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan. Namun hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian Meylani dan Ramlawati (2017) yang menguji hubungan variabel kompetensi guru secara umum, fasilitas, dan motivasi terhadap kinerja guru dan

menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka pihak pengelola pendidikan dapat merancang suatu strategi yang terintegrasi dalam meningkatkan kinerja dengan melakukan peningkatan kompetensi pedagogik, sarana prasarana, dan motivasi mengajar.

Faktor dominan

Nilai sumbangan efektif setiap variabel (Tabel 5.15) apabila diurut yaitu Motivasi Mengajar (49,82%), Kompetensi Pedagogik (32,91%), dan Sarana Prasarana (14,21%). Mengacu pada perbandingan nilai persentase ketiga variabel tersebut maka variabel Motivasi Mengajar merupakan faktor dominan atau variabel yang memiliki kontribusi paling besar dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan kedua variabel lainnya.

Motivasi seseorang ketika menjadi guru memegang peranan penting sebab motivasi menjadi faktor penggerak. Profesi guru yang sangat erat kaitannya dengan pembangunan peradaban manusia memiliki konsekuensi bagi peminatnya yaitu wajib memiliki motivasi untuk menjadi pendidik yang profesional. Temuan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dikonstruksi, utamanya, oleh keinginan guru untuk berprestasi (motivasi intrinsik) dan kondisi kerja yang nyaman (motivasi ekstrinsik). Kedua jenis motivasi tersebut, menurut George dan Jones (2012), merupakan faktor penggerak utama bagi seseorang dalam mencapai tujuan (kinerja).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dengan uji parsial (uji-T) membuktikan bahwa variabel independen meliputi Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, dan Motivasi Mengajar berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$) secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko, Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Hasil penelitian dengan uji simultan (uji-F) membuktikan bahwa variabel independen meliputi Kompetensi Pedagogik, Sarana Prasarana, dan Motivasi Mengajar berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$) secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Guru di Kecamatan Ulubongko, Kabupaten Tojo Una-Una. Adapun variabel independen pada model yang digunakan mampu menjelaskan Kinerja Guru secara tepat hingga mencapai 96,9% bagian sedangkan sisanya (3,1%) disebabkan faktor lain yang tidak diamati
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Motivasi Mengajar berperan sebagai faktor dominan yang memengaruhi Kinerja Guru dengan nilai Sumbangan Efektif sebesar 49,82%, kemudian disusul secara berurutan oleh variabel Kompetensi Pedagogik (32,91%) dan Sarana Prasarana (14,21%)

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. Eka. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2): 14-23.
- Azmi, Fachruddin, S. Halimah, N. Pohan. (2017). Pelaksanaan Pembimbingan Belajar Aspek Kognitif, Afektif, dan Psikomotorik Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Amal Shaleh Medan. *AT-TAZAKKI*, 1(1): 15 – 28.

- Azzahra, A. Fatimah. (2015). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di SMA Plus Al-Kautsar Blimbing Malang*. Skripsi tidak diterbitkan. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Kabupaten Tojo Una-Una dalam Angka*. Tojo Una-Una : BPS.
- Clewes, D. (2003). A Student-Centered Conceptual Model of Service Quality in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 9(1) : 69-85.
- Djamarah, Syaiful. (2011). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Elfrida, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Impelementasi Kurikulum Asing terhadap Kinerja guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. 4 (1): 53-67.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fattah, Nanang. (2013). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- George, Jennifer M., Jones, Gareth R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Haruna,. H dan Sitti Marlina (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Beajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri 5 Bone. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Cokroaminoto Palopo*. 4 (1): 68-82.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2013). Permendikbud nomor 64 tahun 2013 tentang
- Kurniasari, Lia. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PO. Sumber Rejeki Pacitan*. Skripsi. Ponorogo: Unismuh Ponorogo
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Bandung : Alfabeta.
- Meylani dan Ramlawati. (2017). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Kolaka. *e-Jurnal STIE Nobel* : 596-610.

- Moehriono. (2012). *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2019). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Rosdakarya.
- Nasyirwan. (2015). Pencapaian 8 (Delapan) Standar Nasional Pendidikan oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan. *Manajer Pendidikan*, 9(6): 724 – 736.
- Nurjan, Syarifan. (2016). *Psikologi Belajar*. Ponorogo : Wade.
- OECD. 2016. *PISA (2015) Results Vol. 1 : Excellence and equity in education*. Paris : OECD Publishing.
- Pratiwi, Niken. (2017). *Implementasi Standar Isi di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama.
- Rahmawati, Desa dan A.D. Anggraini. (2017). Evaluasi Program Kurikulum Berdasarkan Standar Isi, Standar Proses, dan Standar Kompetensi Lulusan di SDN Pisangan Timur 10 Pagi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1) : 35 – 50.
- Raharjo, S.B., L. Yuliana, dan Y.H. Yudha. (2018). Capaian Standar Nasional Pendidikan Sebagai Prediktor Mutu Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 3(2): 129 – 140.
- Rahmatika, H. Rizqia. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Angka Partisipasi Kasar (APK) Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada Masyarakat Pesisir di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang Tahun 2015*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- Rahmawati, D dan Arlyta D A. (2017). Evaluasi Program Kurikulum Berdasarkan Standar Isi, Standar Proses dan Standar Kompetensi Lulusan Di SDN Pisangan Timur 10 Pagi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 5 (1): 35-51.
- Riyadi, Slamet, A. Mulyapradana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal LITBANG Kota Pekalongan*, 13: 106 – 117.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung : Refika Aditama.
- Sulistiyani, A.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teori dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sagala, Syaiful. (2011). *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.