

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH  
DASAR NEGERI SE-KECAMATAN BAKONGAN TIMUR  
KABUPATEN ACEH SELATAN**

**TESIS**

Untuk Memperoleh Gelar Magister Ilmu Pendidikan Pada  
Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan

**AMINAN**  
**NIM: 22116037**



**UBBG**

**PROGRAM MAGISTER  
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Aminan

NIM : 22116037

Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada Ujian Tesis Program Magister.

Banda Aceh, Sabtu, 07 September 2024

Pembimbing I,



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

Pembimbing II,



Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

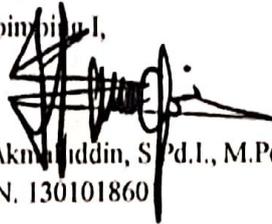
**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH  
DASAR NEGERI SE-KECAMATAN BAKONGAN TIMUR  
KABUPATEN ACEH SELATAN**

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan  
Tim Penguji Tesis Program Magister Studi Penjaminan Mutu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, Sabtu, 07 September 2024

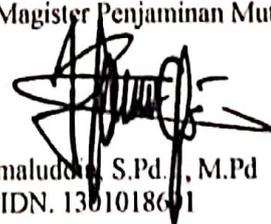
Pembimbing I,

  
Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 130101860

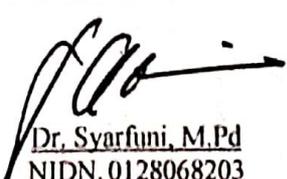
Pembimbing II,

  
Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203

Menyetujui,  
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

  
Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

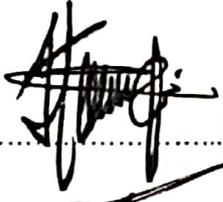
  
Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

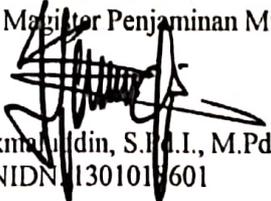
### PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan  
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

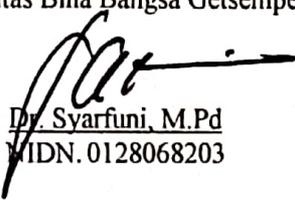
Banda Aceh, Sabtu, 07 September 2024

Pembimbing I	: Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd NIDN. 1301018601	 (.....)
Pembimbing II	: Dr. Rahmattullah, M.Si NIDN. 0101037203	 (.....)
Penguji I	: Dr. Sariakin, M.Pd NIDN. 0012106813	 (.....)
Penguji II	: Dr. Syarfuni, M.Pd NIDN. 0128068203	 (.....)

Menyetujui,  
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

  
Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

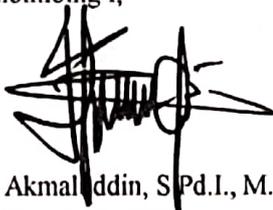
  
Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203

## PENGESAHAN KELULUSAN

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh AMINAN, 22116037, Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada, Sabtu, 07 September 2024.

Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

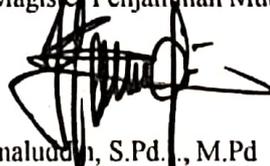
Pembimbing II,



Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203

Mengetahui,

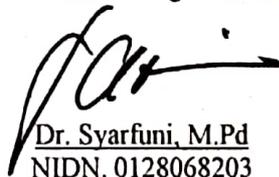
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203

## ABSTRAK

Aminan. 2024. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. Tesis. Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena. Pembimbing: (1) Dr. Akmaluddin, M.Pd., (2) Dr. Rahmattullah, M. Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi yang bersifat analisis jalur (part analysis). Sampel penelitian sebanyak 54 orang guru. Tekni pengumpulan data dengan tes dan kuesioner. Analisis data bersifat analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ .

Kata Kunci: *Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Mengajar Guru.*

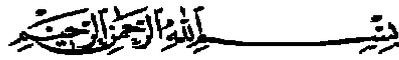
## ABSTRACT

Aminan. 2024. The Influence of Teacher Pedagogical Competence and Work Motivation on the Teaching Performance of Elementary School Teachers in Bakongan Timur District, South Aceh Regency. Thesis. Education Quality Assurance Study Program. Faculty of Teacher Training and Education, Bina Bangsa University, Getsempena. Supervisors: (1) Dr. Akmaluddin, M.Pd., (2) Dr. Rahmattullah, M. Pd.

This study aims to determine the effect of teacher pedagogical competence and work motivation on the teaching performance of elementary school teachers in Bakongan Timur District, South Aceh Regency, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach with a type of correlation research that is path analysis (part analysis). The research sample was 54 teachers. Data collection techniques with tests and questionnaires. Data analysis is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 application. The results of the study indicate that teacher pedagogical competence has a partial effect on the teaching performance of elementary school teachers in Bakongan Timur District, South Aceh Regency with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Teacher work motivation has a partial effect on the teaching performance of elementary school teachers in Bakongan Timur District, South Aceh Regency with a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Pedagogical competence and teacher work motivation have a simultaneous effect on the teaching performance of elementary school teachers in Bakongan Timur District, South Aceh Regency with a significance value of  $0.002 < 0.05$ .

Keywords: *Pedagogical Competence, Teacher Work Motivation, Teacher Teaching Performance*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan”**. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Tesis ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Magister Pendidikan (S2) pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Lili Kasmini, S.Si., M.Si, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
2. Dr. Akmaluddin, S.Pd,I., M.Pd. selaku ketua Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan sekaligus Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sekaligus pembimbing I yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga terselesainya proposal Tesis ini dengan baik.
3. Dr. Rahmatullah, M.Si, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, saran, dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
5. Teristimewa penulis persembahkan thesis ini kepada Ayahanda tercinta serta Ibunda tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat,

serta dorongan yang luar biasa selama penulis mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan pendidikan, serta penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.

6. Karya tulis ini juga penulis persembahkan kepada seluruh keluarga besar saya yang terus memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan Thesis ini. Terima kasih banyak yang tak terhingga untuk semua doa dan dukungannya.
7. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat saya seperjuangan di Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
8. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Semoga kebaikan yang telah diberikan, hanya Allah SWT membalas semua kebaikan kepada kalian semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Thesis ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Banda Aceh, Juni 2024

Penulis

**Aminan**

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iv
PENGESAHAN KELULUSAN .....	v
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DAN MEMALSUKAN DATA .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
1.7 Definisi Operasional Variabel.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kerangka Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Guru .....	9
2.1.2 Kompetensi Pedagogik Guru .....	15
2.1.3 Motivasi Kerja Guru .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	31
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis .....	32
BAB III METODE PENELITIAN .....	34
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penyuplikannya .....	34
3.3 Desain Penelitian .....	35
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6 Prosedur Penelitian .....	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Hasil Uji Validasi Instrumen .....	47
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Masing-Masing Variabel.....	50
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.1.4 Uji Korelasi.....	55
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.1.6 Uji Hipotesis .....	57
4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi .....	59
4.2 Pembahasan.....	60

4.3	Keterbatasa Penelitian .....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		71
5.1	Kesimpulan .....	71
5.2	Implikasi .....	72
5.3	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA .....		76

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Matrik Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Penilaian Skala Liketr .....	39
Tabel 4.1 Hasil Validasi Angket Kompetensi Pedagogik (X1) .....	47
Tabel 4.2 Hasil Validasi Angket Motivasi Kerja Guru (X2) .....	48
Tabel 4.3 Variabel Kinerja Guru (Y).....	49
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas .....	54
Tabel 4.7 Korelasi .....	55
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.9 Uji T .....	57
Tabel 4.10 Uji F .....	59
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	52
Gambar 4.2 Normal P-P Plot .....	52
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	55
Gambar 4.4 Kerangka Hasil Penelitian.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing .....	81
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian .....	82
Lampiran 3. Koesioner Penelitian.....	90
Lampiran 4. Tabulasi Data Validasi Variabel Komptensi Pedagogik .....	96
Lampiran 5. Hasil Validasi Variabel Komptensi Pedagogik .....	97
Lampiran 6. Tabulasi Data Validasi Variabel Motivasi Kerja.....	101
Lampiran 7. Hasil Validasi dan Realiabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru ....	102
Lampiran 8. Tabulasi Data Validasi Variabel Kinerja Guru .....	106
Lampiran 9. Hasil Validasi dan Realiabilitas Variabel Kinerja Guru.....	107
Lampiran 10. Data Temuan Penelitian .....	109
Lampiran 11. Frequency Table .....	112
Lampiran 12. Hasil Uji Regresi .....	123
Lampiran 13. Dokumentasi.....	126
Lampiran 14. LoA Publikasi Artikel Tesis .....	132
Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup .....	133

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan seorang guru dalam proses mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru mencerminkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya mengajar di sekolah serta bertanggung jawab atas perkembangan siswa yang dibimbingnya, dengan tujuan meningkatkan hasil belajar siswa (Gantang dan Ravi, 2023:2). Kinerja guru adalah pencapaian yang diperoleh individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan berdasarkan jenis tugas yang dilaksanakan, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku (Heni, et.al, 2024:50).

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar merupakan elemen kunci untuk mewujudkan pembelajaran yang efektif. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, baik dari segi kompetensi maupun keterampilan, sekolah perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mendukung pengembangan potensi guru. Salah satu caranya adalah dengan mengikuti pelatihan yang berfokus pada penguatan kompetensi pedagogik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi peserta didik agar dapat diaktualisasikan dengan baik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005). Bahkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi

pedagogik syarat penting untuk mengukur kualitas dari seorang guru.

Begitu pentingnya kompetensi pedagogik bagi seorang guru, maka dibutuhkan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja guru adalah motivasi kerja. Sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan, setiap guru memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda. Perbedaan ini pada akhirnya dapat mempengaruhi variasi dalam kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Herzberg dalam Siti, et.al, (2024:3) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor hygiene. Faktor motivator adalah hal-hal yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, seperti pencapaian prestasi, pengakuan, perkembangan, perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti, serta tanggung jawab.

Kecamatan Bakongan Timur merupakan salah satu kecamatan dalam Kabupaten Aceh Selatan. Hingga saat ini di Kecamatan Bakongan Timur sudah terdapat 7 (tujuh) sekolah dasar yang sudah berstatus negeri. Jika dicermati diketjuh sekolah tersebut, tentu tidak semua gurunya memiliki kinerja yang maksimal, sekalipun sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Bahkan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru SD di lingkungan di Kecamatan Bakongan Timur pada umumnya dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian guru masih belum dapat menggunakan

media pembelajaran yang bervariasi terutama media pembelajaran berbasis digital.

Belum maksimalnya sebagian kinerja guru di beberapa SD se-Kecamatan Bakongan Timur juga terlihat dalam memilih metode pembelajaran yang belum bervariasi seperti arahan yang terdapat dalam kurikulum terbaru yang digunakan di sekolah. Sebagian guru juga hanya membuat rencana pembelajaran untuk kelengkapan administrasi saja tetapi tidak benar-benar diterapkan ke pembelajaran di kelas.

Kinerja guru di SD dalam Kecamatan Bakongan Timur dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi pedagogik, yang mencakup pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, teori belajar, pengembangan kurikulum, penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, serta memfasilitasi pengembangan potensi siswa. Selain itu, guru juga perlu berkomunikasi dengan efektif, empatik, dan sopan kepada peserta didik, melaksanakan penilaian dan evaluasi terhadap proses serta hasil belajar, memanfaatkan hasil evaluasi untuk keperluan pembelajaran, dan melakukan refleksi atas tindakan yang diambil. Sedangkan motivasi kerja mencakup indikator kematangan moral, emosi, dan spiritual, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi dan orientasi berpusat pada peserta didik.

Setelah dilakukan observasi awal di beberapa SD yang termasuk di lingkungan Kecamatan Bakongan Timur, diperoleh informasi bahwa guru telah berusaha meningkatkan mutu kinerja dengan mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi meskipun sebagian guru juga masih enggan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan kompetensi yang diikuti guru yaitu pelatihan kompetensi baik

pedagogik seperti kurikulum Merdeka Belajar, pelatihan PKP dan juga pelatihan dari Microsoft Office. Namun, terdapat beberapa guru yang menunjukkan kinerja yang belum maksimal seperti tidak mempersiapkan administrasi perangkat pembelajaran dengan baik dan hanya menyampaikan materi dari buku secara monoton. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diperoleh guru ketika mengikuti pelatihan belum teraplikasikan secara nyata pada kegiatan pembelajaran.

Selain itu bahwa motivasi kerja guru di sebagian SD se-Kecamatan Bakongan Timur sebagian besar masih berasal dari motivasi ekstrinsik atau dari luar. Guru-guru bersemangat bekerja dan atau meningkatkan kompetensinya hanya jika ada kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pujian ataupun hadiah. Sedangkan motivasi intrinsik guru seperti kebutuhan untuk berprestasi dan juga semangat untuk belajar dirasa masih terlalu sedikit. Padahal motivasi guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Sebagian guru juga ada enggan untuk mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dikarenakan merasa belum mampu untuk mengikuti pelatihan berbasis digital.

Berdasarkan berbagai fenomena di atas terkait kinerja guru yang belum optimal tersebut, peneliti menduga karena guru belum mengikuti pelatihan kompetensi pedagogik secara intensif sehingga beberapa guru belum memiliki kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran sesuai yang diharapkan. Kondisi ini juga dipengaruhi motivasi kerja guru yang belum maksimal sehingga sebagian guru belum bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dugaan tersebut didasari oleh berbagai penelitian sebelumnya, seperti kajian Vivtor (2021) menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik guru

berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar. Penelitian Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian Fatima, et.al (2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja, kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bahkan penelitian Heni, et.al, (2024) menunjukkan pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru tercatat sebesar 66,9%, sedangkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mereka mencapai 97,9%. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti ingin melakukan kajian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Penelitian ini dilakukan bertolak dari hasil pengamatan awal di beberapa sekolah Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan bahwa sebagian guru masih merasa nyaman mengajar dengan cara lama, sehingga acuh terhadap perubahan, pola pikir sebagian guru yang belum berubah dengan gaya konvensional dalam proses dianggap menambah beban sehingga berpotensi mengurangi motivasi kerja yang tentunya akan berdampak terhadap kinerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan kompetensi pedagogik guru yang ada di beberapa Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Kajian ini hanya membatasi pada aspek pengaruh kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana model kinerja mengajar guru yang dibangun berdasarkan hubungan asosiatif antara variabel endogen kinerja guru eksogen yang dapat diadaptif di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan?
2. Apakah kompetensi pedagogik guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan?
4. Apakah kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Model kinerja mengajar guru yang dibangun berdasarkan hubungan asosiatif antara variabel endogen kinerja guru eksogen yang dapat diadaptif di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.
2. Pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan
4. Pengaruh secara simultan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai mana uraian di bawah ini:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian dapat menjadi salah satu penambahan informasi pengetahuan yang dapat dijadikan referensi melakukan kajian lebih lanjut terkait kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis kajian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan kepada guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam mengajar serta

meningkatkan motivasi kerja dengan aktif meningkatkan kompetensi pedagogik.

## **1.7 Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen, sebagai mana uraian di bawah ini.

### **1.7.1 Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan keterampilan atau kemampuan yang perlu dikuasai oleh seorang guru untuk memahami karakteristik siswa dari berbagai aspek kehidupan, termasuk aspek moral, emosional, dan intelektual mereka.

### **1.7.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja guru merupakan pendorong yang dimiliki oleh seorang guru untuk terus berusaha dengan keras dan mengatasi berbagai tantangan, dengan harapan mencapai hasil yang optimal (Ismail dan Jamil, 2019).

### **1.7.3 Kinerja Guru**

Kinerja mengajar guru merujuk pada cara guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi siswa.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Guru**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada prestasi yang benar-benar dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam periode waktu tertentu, dimulai dari serangkaian ukuran yang terkait langsung dengan tugas yang diemban dan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja mencerminkan penampilan hasil kerja individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam suatu organisasi (Hafidulloh, et.al, 2020: 49).

Rinaldi, et.al, (2024: 83) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang saat melaksanakan tugas yang diberikan, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Sementara itu, guru, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1, didefinisikan sebagai pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dalam pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru adalah hasil dari peran yang dijalankan oleh guru, baik di madrasah maupun di lembaga pendidikan lainnya, yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya, serta bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan (Pane, et.al, 2023). Selanjutnya Rusman dalam Hafidulloh, et.al, (2020:50) menyatakan kinerja guru mencerminkan perilaku yang dilakukan oleh

guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa.

Menurut Hafidulloh, et.al, (2020:50) kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran di kelas, yang dapat dilihat dari dua aspek:

1. Aspek proses: Seorang guru dianggap berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif, baik secara fisik, mental, maupun sosial selama pembelajaran. Selain itu, keberhasilan juga dapat dilihat dari antusiasme dan semangat guru saat mengajar serta adanya rasa percaya diri.
2. Aspek hasil: Guru dikatakan berhasil jika dapat mengubah perilaku sebagian besar siswa menuju penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Dari penjelasan mengenai kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mencakup kegiatan bimbingan, pengajaran, pendidikan, serta transfer pengetahuan kepada siswa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru. Keberhasilan ini diukur melalui kriteria dan evaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan, yaitu kepala sekolah, yang berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan profesi guru.

#### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Christ, et.al (2024:84), terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu: Ini mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta tingkat sosial dan demografi seseorang.
  2. Faktor psikologis: Faktor ini meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
  3. Faktor organisasi: Ini berkaitan dengan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang diterapkan.
- Mulyasa menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi

kinerja. Fadillah dan Hasan (2023:67-67) menyebutkan setidaknya sepuluh faktor

yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, yaitu: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap pekerjaan; (4) penghargaan atas tugas yang dilakukan; (5) kesempatan untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan rekan guru; (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG); (9) kelompok diskusi yang terarah; serta (10) layanan perpustakaan.

Harahab (2020: 55) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor utama yang sangat berhubungan dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja, yang berhubungan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu: (1) imbalan yang diterima; (2) rasa aman; (3) hubungan interpersonal; (4) kondisi lingkungan kerja; dan (5) peluang untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru meliputi: (1) tingkat kesejahteraan (sistem imbalan); (2) lingkungan atau iklim kerja bagi guru; (3) desain karier dan posisi guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan; dan (8) karakter pribadi guru.

Hafidulloh, et.al, (2020: 53-55) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian mencerminkan citra seorang guru dan dapat memengaruhi interaksi antara guru dan siswa. Dengan demikian, kepribadian menjadi faktor

yang menentukan martabat seorang guru. Sikap dan tindakan guru dalam membina serta membimbing siswa mencerminkan kepribadian mereka. Semakin baik kepribadian seorang guru, semakin tinggi dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Ini menunjukkan bahwa guru memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan peran dan fungsinya. Aspek-aspek tersebut merupakan potensi kepribadian yang menjadi syarat mutlak bagi seorang guru dalam menjalankan profesinya.

## 2. Pengembangan Profesi

Profesi guru semakin mendapat perhatian seiring dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang memerlukan kesiapan agar tidak tertinggal. Oleh karena itu, pengembangan profesi guru menjadi aspek penting yang harus diperhatikan untuk mengantisipasi perubahan dan tantangan berat yang dihadapi dalam profesi ini.

## 3. Kemampuan Mengajar

Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, seorang guru perlu memiliki berbagai kemampuan. Guru harus mampu merencanakan pembelajaran, menyusun tujuan pengajaran, menyajikan materi pelajaran, mengajukan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi efektif dengan siswa, mengamati situasi di kelas, serta mengevaluasi hasil belajar siswa.

## 4. Hubungan dan Komunikasi

Terjalinnnya hubungan dan komunikasi yang baik di lingkungan sekolah memungkinkan guru untuk mengembangkan kreativitasnya, karena ada kesempatan untuk berinteraksi dan mendapatkan umpan balik dari pihak lain di sekolah terkait kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Hal ini berfungsi sebagai

pendorong bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitas, tidak hanya dalam tugas utama mereka, tetapi juga dalam tugas lain yang ditugaskan oleh sekolah. Dengan demikian, pengembangan hubungan dan komunikasi yang baik antara semua elemen di sekolah menjadi penting untuk mendukung peningkatan kinerja.

#### 5. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan antara sekolah dan masyarakat adalah bentuk komunikasi eksternal yang dibangun berdasarkan kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat terdiri dari individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau mendukung upaya pendidikan. Di dalam masyarakat, terdapat berbagai lembaga yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan, seperti lembaga keagamaan, organisasi kepramukaan, serta lembaga yang bergerak di bidang politik, sosial, olahraga, dan kesenian. Selain itu, ada juga individu-individu yang memiliki kepedulian terhadap pendidikan di sekolah.

#### 6. Kedisiplinan

Menurut Gie, disiplin adalah kondisi tertib di mana anggota suatu organisasi mengikuti peraturan yang ada dengan penuh kesenangan. Dengan demikian, disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketepatan terhadap suatu aturan yang dilakukan dengan kesadaran sendiri, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain. Disiplin juga mencerminkan keadaan di mana segala sesuatunya berjalan dengan teratur dan sesuai, tanpa adanya pelanggaran, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 7. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan merupakan salah satu elemen yang memengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya, karena semakin sejahtera seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk meningkatkan kinerjanya. Pemenuhan berbagai kebutuhan manusia dapat menciptakan kepuasan dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban.

## 8. Iklim Kerja

Iklim kerja merujuk pada interaksi antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Hal ini tercermin dalam suasana kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antar sesama guru, serta antara guru dan staf sekolah. Semua komponen tersebut harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai.

## 2. Indikator Kinerja Guru

Evaluasi terhadap kinerja guru sangat penting karena mereka menjalankan tugas profesional yang hanya dapat dilaksanakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui pendidikan. Tanggung jawab guru secara umum dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas (Janjuriana, et.al, 2024: 256).

Usman sebagaimana dikutip oleh Hafidulloh, et.al, (2020: 57-58) mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut:

1. Kemampuan merencanakan pengajaran, yang mencakup: (1) pemahaman tentang garis besar penyelenggaraan pendidikan; (2) penyesuaian analisis materi pelajaran; (3) penyusunan program semester; dan (4) pengembangan rencana pembelajaran.

2. Kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar, yang terdiri dari: (1) tahap pra-instruksional; (2) tahap instruksional; dan (3) tahap evaluasi dan tindak lanjut.
3. Kemampuan melakukan evaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif; (2) evaluasi formatif; (3) penyusunan laporan hasil evaluasi; dan (4) pelaksanaan program perbaikan serta pengayaan.

Schacter dalam Hafidulloh, et al. (2020: 58) mengategorikan indikator kinerja guru ke dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru; (2) prestasi yang dicapai siswa di tingkat kelas; dan (3) prestasi yang diperoleh oleh sekolah. Sementara itu, Muhlisin dan Kresnawati (2010) menyebutkan beberapa indikator kinerja guru, antara lain: (1) kemampuan dalam merencanakan dan mempersiapkan pengajaran; (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) penguasaan metode dan strategi pengajaran; (4) pemberian tugas kepada siswa; (5) kemampuan dalam mengelola kelas; dan (6) kemampuan dalam melakukan penilaian dan evaluasi. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas pengajaran yang berkualitas.

Dalam penelitian ini, kinerja guru diartikan sebagai performa dalam melaksanakan tugas mengajar, yang diukur melalui empat indikator, yaitu: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran; (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran; (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran; dan (4) kinerja dalam pengembangan profesional. Aspek-aspek dari keempat indikator tersebut dijadikan sebagai standar minimum kinerja guru dalam penelitian ini.

## **2.1.2 Kompetensi Pedagogik Guru**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Pedagogik Guru**

Secara etimologis, istilah pedagogik berasal dari bahasa Yunani, yaitu "paedos" yang berarti anak dan "agagos" yang berarti membimbing. Oleh karena

itu, pedagogi dapat diartikan sebagai proses membimbing anak. Pembimbingan ini mencakup aspek pengetahuan, moral, dan keterampilan pada anak. Dalam konteks proses belajar mengajar di kelas, kompetensi pedagogik menjadi bekal penting bagi guru yang memiliki hubungan erat dengan siswa (Akbar, 2021).

Kompetensi adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi ini diperoleh melalui pemanfaatan sumber belajar yang berasal dari pendidikan dan pelatihan (Rahmat, et al., 2024:534). Sementara itu, kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Setiap guru diharapkan dapat mewujudkan hal ini demi mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 yang telah diperbarui dengan PP Nomor 19 Tahun 2017, pasal 2 ayat 4, dinyatakan bahwa kompetensi pedagogik mencakup: (1) pemahaman tentang dasar-dasar pendidikan, (2) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (3) pengembangan kurikulum atau silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan bersifat dialogis, (6) pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, (7) evaluasi hasil belajar, serta (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang mereka miliki.

Menurut Edi, et al. (2024:1619), kompetensi pedagogik adalah suatu teori yang secara mendalam mengembangkan konsep-konsep mengenai esensi manusia, tujuan pendidikan, serta hakikat proses pendidikan. Sementara itu, Mulyasa (2021) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik mencakup peran guru sebagai pendidik yang memiliki tanggung jawab penting dalam meningkatkan

mutu pendidikan di negara ini. Untuk itu, guru perlu memiliki pemahaman yang baik mengenai wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar.

Menurut Pinton (2024:55), kemampuan pedagogik adalah pengetahuan dasar mengenai wawasan dan landasan kependidikan yang dapat diperoleh ketika guru menjalani pendidikan keguruan di perguruan tinggi. Kompetensi ini menjadi salah satu dari empat kompetensi yang berbeda, di mana seorang guru diharapkan memiliki keterampilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Hal ini mencakup pelaksanaan evaluasi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pemanfaatan teknologi untuk mempermudah dan meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran.

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru. Secara fundamental, kompetensi ini mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola kelas selama proses pembelajaran dan berkontribusi pada peningkatan keberhasilan hasil belajar siswa (Cahyana dan Agustin, 2024: 845). Menurut Ratna dan Wiwi (2021:145), kompetensi pedagogik mencakup pemahaman yang mendalam tentang siswa dan penyelenggaraan pembelajaran yang efektif. Ciri khas dari kompetensi pedagogik guru adalah kemampuannya untuk mengorganisir proses pembelajaran yang berkualitas, mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap siswa melalui berbagai metode, seperti program pengayaan atau remedial, serta menunjukkan sikap dan tindakan yang dapat menjadi teladan bagi siswa.

Seorang guru juga perlu memiliki keterampilan dalam menyusun silabus dan memahami prinsip-prinsip kurikulum yang telah ditetapkan, serta mampu menentukan tujuan pembelajaran yang akan diajarkan. Menurut Suprihatiningrum

(2020), kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang berujung pada pelaksanaan atau perancangan pembelajaran yang mencakup tiga langkah, yaitu mengidentifikasi kebutuhan, merumuskan kompetensi dasar, dan menyusun program pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan cara yang efektif, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Kompetensi pedagogik mencakup berbagai kemampuan yang dimiliki oleh guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni dalam mengajar siswa. Dengan kata lain, kompetensi ini berfokus pada pemahaman dan pengelolaan proses pembelajaran peserta didik. Hal ini mencakup kemampuan untuk memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi terhadap hasil belajar, serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

#### 2.1.2.2 Ciri-Ciri Motivasi Pedagogik

Salah satu kompetensi pedagogik yang menjadi pembeda di antara empat kompetensi lainnya adalah kompetensi pedagogik itu sendiri. Seorang guru perlu memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses belajar mengajar di kelas, termasuk dalam melakukan evaluasi pembelajaran dan mengelola lingkungan kelas (Akbar, 2021). Adapun ciri-ciri kompetensi pedagogik menurut Akbar (2021) yaitu:

1. Memahami karakteristik peserta didik dari aspek moral, sosial, emosional dan intelektual.
2. Memahami cara belajar dan proses belajar mengajar.
3. Bisa mengembangkan kurikulum yang berhubungan dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Membuat pelajaran yang mendidik.
5. Menggunakan teknologi untuk kepentingan pembelajaran.
6. Untuk mengaktualisasikan potensi harus memberikan fasilitas untuk pengembangan peserta didik.
7. Cara berkomunikasi menggunakan bahasa yang efektif kepada peserta didik.

#### 2.1.2.3 Komponen-Komponen Kompetensi Pedagogik

Akbar (2021) mengemukakan terdapat beberapa komponen kompetensi pedagogik, yaitu:

1. Memahami peserta didik dari tingkat kecerdasan, kreativitas, kondisi fisik dan juga perkembangan kognitif anak yang berbeda-beda. Seseorang yang kreatif mempunyai intelegensi yang cukup tinggi, pada kondisi fisik anak dapat dilihat dari penglihatan, pendengaran, kemampuan berbicara, sehingga guru harus memberikan layanan yang berbeda untuk membantu perkembangan pribadi anak.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang dapat mendidik.
3. Mampu mengembangkan kurikulum yang berkesinambungan dengan mata pelajaran yang diajarkan.
4. Mengatur pembelajaran yang mendidik.

5. Menggunakan teknologi untuk kepentingan belajar.
6. Memberikan fasilitas untuk mengembangkan potensi peserta didik untuk membentuk potensi yang dimiliki siswa.
7. Berdialog dengan bahasa yang efektif dan santun kepada peserta didik.
8. Membuat penilaian evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

#### 2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru

Algensindo (2020) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik, yaitu:

##### 1. Latar belakang pendidikan guru

Latar belakang pendidikan guru merupakan salah satu persyaratan yang diprioritaskan, guru yang memiliki latar belakang Pendidikan keguruan mendapatkan bekal pengetahuan tentang pengelolaan kelas proses belajar mengajar dsb. Sedangkan guru yang belum mengambil pendidikan keguruan, dia akan merasa kesulitan untuk dapat meningkatkan kualitas keguruannya.

##### 2. Pengalaman guru dalam mengajar

Pengalaman guru akan sangat mempengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan peningkatan kompetensi guru. Bagi guru yang pengalaman mengajarnya baru beberapa tahun atau belum berpengalaman sama sekali, akan berbeda dengan guru yang berpengalaman mengajarnya telah bertahun-tahun. Sehingga semakin lama dan semakin banyak pengalaman mengajar, tugasnya akan semakin baik dalam mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar, sesuai hasil pengalamannya mengajar.

### 3. Kesehatan guru

Kondisi jasmani yang sehat akan menghasilkan proses belajar mengajar sesuai yang diharapkan. Guru yang sehat akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Jasmani yang sehat harus didukung dengan rohani yang sehat pula, dengan mental dan jiwanya yang sehat maka guru dapat menjaga keseimbangan kebutuhan jasmani dan rohani.

### 4. Penghasilan guru

Perbaikan kesejahteraan ekonomi akan menumbuhkan semangat kerja guru, sebaliknya ketika penghasilan atau gaji guru tidak mencukupi maka guru akan berupaya mencari tambahan penghasilan lain. Jika guru melakukan pekerjaan lain maka tugas dan kewajiban guru tidak akan maksimal.

### 5. Sarana pendidikan

Tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran, sebaliknya keterbatasan sarana pendidikan akan menghambat tujuan dalam proses belajar mengajar.

### 6. Disiplin dalam bekerja

Disiplin dalam lingkungan Sekolah tidak hanya berlaku bagi siswa saja akan tetapi perlu diterapkan bagi kepek dan pegawainya juga. Disinilah fungsi kepek sebagai pemimpin, pembimbing, dan pengawas diharapkan mampu untuk menjadi motivator agar tercipta kedisiplinan di dalam lingkungan sekolah.

### 7. Pengawasan sekolah

Pengawasan kepek ditujukan untuk pembinaan dan peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pengawasan ini hendaknya bersikap fleksibel dengan memberikan kesempatan kepada guru mengemukakan masalah

yang dihadapinya serta diberi kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan. Serta kepeka bisa menampung kritik saran dari orang tua.

#### 2.1.2.5 Tujuan Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik diperlukan oleh guru agar proses pembelajaran lebih terarah, efektif, dan dapat menghantarkan peserta didik pada tujuan pembelajaran. Kompetensi pedagogik yang dimiliki guru dapat digunakan untuk mengetahui dan memahami lebih mendalam karakteristik belajar siswa. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang baik, diharapkan guru dapat memahami landasan pendidikan, mampu menerangkan teori belajar dan menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan mampu menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang tepat (Mulyana, 2021).

Menurut uraian diatas, dapat dipahami bahwa tujuan dari kompetensi pedagogik bagi guru adalah membantu guru dalam memahami landasan pendidikan. Hal ini dikarenakan proses pendidikan dijalankan berdasarkan landasan pedagogis yang menekankan kepada pemahaman teori belajar mengajar, penentuan strategi belajar berdasarkan karakteristik siswa dan rancangan pembelajaran yang disusun sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran. Kompetensi pedagogik memudahkan guru menetapkan strategi, metode dan pendekatan yang digunakan dalam mewujudkan tujuan pembelajaran. Kompetensi pedagogik memberi bekal pada guru keilmuan tentang bagaimana memahami dunia anak, perkembangan anak, fenomena pendidikan secara sistematis, panduan mendidik anak, menghindari kesalahan dalam mendidik anak dan memahami potensi. Dengan memiliki kompetensi pedagogik,

guru dapat memahami cara belajar anak didiknya, dan memahami pula cara mengajar kepada anak didik. Hal ini berkaitan dengan pemilihan metode dan strategi yang tepat, cara mengajar yang menarik dan model-model pembelajaran yang inovatif (Zainal, 2019).

#### 2.1.2.6 Indikator Kompetensi Pedagogik

Adapun indikator kompetensi pedagogik terdapat pada Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu:

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Adapun indikator kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh seorang guru pada kajian ini berujuk pada pendapat Eyani, et.al (2024:309) yang meliputi pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

1. Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan

Guru harus memiliki wawasan kependidikan yang luas. Wawasan yang luas akan memudahkan guru dalam mengambil setiap keputusan dalam melakukan tindakan pendidikan. Keputusan yang tepat akan meminimalisir kesalahan penanganan yang dilakukan guru terhadap peserta didik. Terdapat beberapa indikator sub komponen kompetensi wawasan kependidikan yang dapat dilihat dalam tabel berikut (Rusi, et.al, 2019).

2. Pemahaman terhadap peserta didik

Terdapat dua hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya untuk memahami karakteristik peserta didik adalah kecakapan dan kepribadian. Terkait dengan kecakapan, terdapat peserta didik yang cepat dan lambat dalam menerima materi pembelajaran. Kemudian dari segi kepribadian, guru akan banyak menemui kepribadian peserta didik yang unik dan khas. Dalam menghadapi kedua hal tersebut guru harus mempelajari latar belakang sosio-psikologis peserta didiknya sehingga guru akan menemukan solusi untuk menentukan tindakan yang tepat dalam mengatasi peserta didiknya (Rusi, et.al, 2019).

### 3. Pengembangan kurikulum dan silabus

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 (SISDIKNAS) pasal 1 ayat (9) “kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu”. Dalam pengembangan kurikulum dan silabus ini terdapat beberapa aspek yang meliputi :

- a) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum
- b) Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI
- c) Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI
- d) Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran
- e) Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI
- f) Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian (Aliyyah, 2020).

### 4. Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru, sebab dengan melakukan perancangan pembelajaran maka guru akan mudah dalam mengelola kelas sehingga pembelajaran akan terciptanya sebuah pembelajaran yang berkualitas.

### 5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan PP No.74 tentang Guru Tahun 2008 haruslah yang mendidik. Mendidik mempunyai dua arti penting yaitu mempengaruhi dan mendewasakan. Guru dapat mempengaruhi peserta didik dalam pertumbuhan dan perkembangan. Guru dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.

Aspek kognitif dikembangkan agar peserta didik mampu untuk berpikir abstrak sehingga peserta didik diharapkan mampu untuk menyelesaikan permasalahan melalui proses berpikir. Lalu aspek afektif dikembangkan agar peserta didik mampu untuk memiliki sikap yang bermoral. Sedangkan aspek psikomotor dikembangkan untuk melatih keterampilan fisik peserta didik.

Selain mempengaruhi, kegiatan mendidik juga harus mendewasakan, yaitu menjadikan peserta didik mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain ataupun pada lingkungannya. Kemudian pembelajaran merupakan proses komunikasi dua arah antara dua atau beberapa subjek. Oleh karena itu pembelajaran harus bersifat dialogis, yang dimana dalam pembelajaran harus berlangsung komunikasi aktif dua arah (Rusi, et.al, 2019).

#### 6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Teknologi pembelajaran berupaya untuk merancang, mengembangkan, dan memanfaatkan aneka sumber belajar sehingga dapat memudahkan dan memfasilitasi peserta didik untuk belajar dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa saja. Dengan sumber belajar yang sesuai dengan kebutuhannya. Sumber belajar dengan mudah dapat diakses melalui teknologi informasi, khususnya internet yang didukung oleh komputer.

#### 7. Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) daripada hasil belajar peserta didik, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu (Qurratul, 2023:67).

8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Pengembangan peserta didik merupakan kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat dan minat peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah. Contohnya dengan pelaksanaan ekstrakurikuler. Guru juga perlu memfasilitasi pengayaan bagi peserta didik yang telah menguasai kompetensi tertentu, lalu remedial bagi peserta didik yang hasil belajarnya masih di bawah standar (Rusi, et.al, 2019).

### **2.1.3 Motivasi Kerja Guru**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Pengertian dari motivasi yang berawal bahasa Latin yaitu *movere* memiliki arti menggerakkan ataupun bergerak. Motivasi dapat diartikan sebagai tindakan kekuatan sumber daya dengan mengendalikan maupun menggerakkan terhadap perilaku manusia. Motivasi tersebut untuk memberikan dorongan terhadap seseorang dengan menentukan tindakan dengan dikehendaki, sementara dengan mengambil terhadap tindakan yang dapat dikehendaki, untuk motif maupun daya gerak terhadap seseorang yang telah diperbuat. Karena tindakan seseorang yang memiliki kecenderungan dengan berorientasi terhadap dorongan maupun tujuan terhadap keinginan dengan mencapai tujuan tersebut (Yusmiar, 2022:118).

Menurut Hersona dan Sidarto (2020:14), motivasi berasal dari kata motif ataupun hal dengan menimbulkan keadaan maupun dorongan dengan menyebabkan adanya dorongan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan

yaitu untuk mencapai tujuan (Khaeruman, et.al, 2021:21). Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu (Mangkunegara, 2020: 42).

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk senantiasa bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik (Ismail dan Jamil, 2019). Motivasi kerja adalah motivasi dapat memaksimalkan dorongan maupun loyalitas tetap bekerja. Motivasi kerja ini disebut dengan pendorong terhadap semangat bekerja. Lemah maupun kuatnya dalam menjalankan motivasi kerja pada seseorang yang mengikuti serta menentukan prestasi kerjanya (Pane, et.al, 2023).

Guru yang mempunyai motivasi kuat pada pekerjaan tentulah akan terdorong guna melaksanakan pekerjaan seoptimal mungkin secara efisien maupun efektif, kemudian tujuan awal guru yang sudah ditentukan bisa dilakukan secara baik. Motivasi ini tentu mempunyai intensitas yang tidak sama di masing-masing orang. Ada yang mempunyai motivasi kerja rendah, sedang, maupun tinggi, seluruhnya akan memberi pengaruh pada capaian yang hendak diraih (Yayan, et.al, 2022).

#### 2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja Guru

Ardiana (2020) menyatakan terdapat dua motivasi guru yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal antara lain dorongan untuk bekerja, kemajuan karir, rasa tanggung jawab dalam bekerja, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk menjadi berprestasi. Sedangkan, motivasi eksternal antara lain hubungan antarpribadi, honor, supervisi kepala sekolah, dan kondisi lingkungan kerja.

Robbins dalam Adriana (2020) berpendapat bahwa motivasi kerja guru terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Ada dua faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum menurut Saputra (2020) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor dari dalam diri (intrinsik) yaitu:
  - a. Keinginan Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.
  - b. Kemampuan Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisik. Kesiediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan, untuk memenuhi kebutuhan tertentu.
  - c. Sumber-sumber daya Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upaya, waktunya, dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.
  
2. Faktor yang berasal dari luar diri (ekstrinsik) yaitu:
  - a. Gaji Suatu imbalan untuk pekerjaan yang sudah dilakukan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja.
  - b. Promosi Suatu usaha pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi seseorang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu.
  - c. Pujian Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja Guru

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Andriana (2020) menyebutkan indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.

Menurut Sardiman (2016: 67) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
4. Lebih senang bekerja sendiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Menurut Uno (2020: 21) indikator motivasi kerja guru terdiri dari : 1) tanggung jawab, 2) prestasi, 3) pengembangan diri dan 4) kemandirian. Sementara itu, pernyataan Wiles yang dikutip Bafadal (2020: 109) mengidentifikasi 8 kebutuhan guru, yaitu: a. rasa aman dan hidup layak, b. kondisi kerja yang menyenangkan, c. rasa diikutsertakan, d. perlakuan yang jujur dan wajar, e. rasa mampu, f. pengakuan dan penghargaan, yang ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah dan h. kesempatan mengembangkan *self respect*.

## 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian Rahmawati (2024) bertujuan untuk melihat adanya pengaruh antara kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru Sub Rayon 1 Magetan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru di sub rayon dengan jumlah 118 orang. Instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji normalitas dan analisis regresi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru.

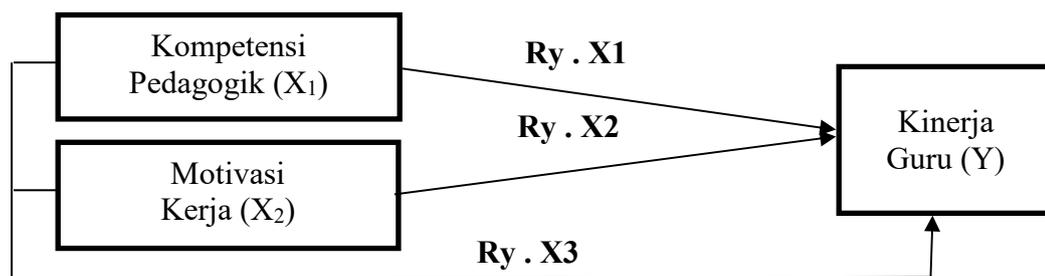
Penelitian Fatima, et.al (2024) bertujuan untuk (1) mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; (2) mengetahui kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) mengetahui pengaruh profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru; (4) mengetahui motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi pada penelitian ini berjumlah 39 Guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah yang merupakan tenaga pengajar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Guru Pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

Penelitian Heni, et.al, (2024) bertujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruhnya kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, 2) motivasi kerja guru dengan kinerja guru, 3) secara bersamaan kompetensi

pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Desain dalam riset ini dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam riset ini ialah 136 guru ada di kecamatan Metro Timur diantaranya SMP Negeri 4, SMP Negeri 2, dan SMP Negeri 7 Kota Metro. Dengan pengambilan sampel ditemukan sebesar 57 Guru yang mewakili dalam pengisian angket kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi pedagogik dengan kinerja guru secara parsial sebesar 66,9%, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru sebesar 97,9% sedangkan secara simultan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 72,7%. Kesimpulan penelitian yaitu adanya pengaruh positif antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### 2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Agar mempermudah dalam penelitian, maka perlu kiranya penulis membuat kerangka atau alur berfikir, sehingga terlihat jelas maksud dan tujuan penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka pemilikan yang disajikan pada gambar di atas menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi pedagogik guru (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja guru (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Setiap uji antar variabel disertakan dengan hipotesis mulai H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> baik secara positif maupun signifikan.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>a1</sub> : Kompetensi pedagogik guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

H<sub>01</sub> : Kompetensi pedagogik guru tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

H<sub>a2</sub> : Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

H<sub>02</sub> : Motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

H<sub>a3</sub> : Kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

H<sub>03</sub> : Kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 7 (tujuh) sekolah yang berstatus negeri. Pemilihan lokasi ini didasari pengamatan awal di beberapa sekolah Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur bahwa sebagian guru masih merasa nyaman mengajar dengan cara lama, sehingga acuh terhadap perubahan, pola pikir sebagian guru yang belum berubah dengan gaya konvensional dalam proses dianggap menambah beban sehingga berpotensi mengurangi motivasi kerja yang tentunya akan berdampak terhadap kinerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pelatihan dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru yang ada di beberapa Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

#### **3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penyuplikannya**

##### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Nazir (2019:87) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Garaika dan Darmanah, (2019:34) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur yang berjumlah 7 sekolah.

### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Di sini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Hardani, et.al, 2020:362). Adapun menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 6 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 54 orang guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur.

### **3.2.3 Teknik Penyuplikannya Sampel**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2021:82) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satu bentuk probability sampling ialah random sampling yang menurut Sugiyono (2021:82) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

### **3.3 Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik (Punch dalam Karimuddin,

2022:3). Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2021: 13).

Penelitian ini menggunakan metode asosiasi yang menurut Sugiyono (2021:37) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Garaika dan Darmanah (2019:11) juga mendefinisikan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif ini dikarenakan ingin membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan karakteristik dan sifat suatu obyek yang diamati dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti karena bersifat sebab dan akibat yang terkait dengan variabel independen dan dependen.

### 3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) hubungannya dapat positif atau negatif dengan variabel dependen. Bentuk hubungan antara variabel independen dengan dependen dapat berupa hubungan korelasi atau sebab akibat (Garaika dan Darmanah, 2019: 18). Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini ialah kompetensi pedagogik guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ).

### 3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Garaika dan Darmanah, 2019: 18). Adapun yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja guru (Y).

Sebagai mana sudah disebutkan di atas, bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependen. Adapaun operasional masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Matrik Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Kinerja Mengajar Guru (Y)	Kinerja mengajar guru adalah penampilan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi peserta didik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan belajar merencanakan mengajar.</li> <li>2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar</li> <li>3. Kemampuan mengevaluasi (Hafidulloh, et.al, 2020: 57).</li> </ol>	Likert
Kompetensi pedagogik guru ( $X_1$ )	Kompetensi pedagogik adalah keterampilan atau kemampuan yang harus dikuasai seorang guru dalam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan</li> <li>2) Pemahaman terhadap</li> </ol>	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
	melihat karakteristik siswa dari berbagai aspek kehidupan, baik itu moral, emosional, maupun intelektualnya.	peserta didik 3) Pengembangan kurikulum atau silabus 4) Perencanaan pembelajaran 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran 7) Evaluasi hasil belajar 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Mulyasa, 2021).	
Motivasi kerja guru ( $X_2$ )	Motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk senantiasa bekerja keras dan menghadapi segala permasalahan dengan harapan mencapai hasil yang terbaik (Ismail dan Jamil, 2019).	1) Tanggung jawab 2) Prestasi 3) Pengembangan diri 4) Kemandirian (Uno, 2020: 21)	Likert

Sumber: Data Diolah, 2024.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Angket Skala Likert

Angket merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu /responden (Karimuddin, 2020: 58). Angket dalam penelitian menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena

tertentu (Karimuddin, 2020: 69). Adapun penilaian skala dalam penelitian ini sebagai mana terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert**

No	Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Karimuddin (2016:69).

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa skor untuk skala ini sesuai dengan jumlah pilihan jawaban. Pilihan jawaban di atas diberi skor 1 (STS) sampai dengan 5 (SS). Jika pernyataan positif jawaban SS diberi skor 5 demikian seterusnya sampai pilihan jawaban TS diberi skor 1. Jika pernyataan negatif jawaban SS diberi skor 1

### 3.6 Prosedur Penelitian

Prosedur diartikan sebagai *order of doing things*, yakni urutan mengerjakan sesuatu. Jika makna ini dikaitkan dengan penelitian, prosedur merujuk kepada tahapan atau urutan kegiatan yang harus dilalui dimana setiap tahapan memuat pokok-pokok pikiran yang berhubungan dengan kegiatan tertentu. Karena itu Widodo dan Mukhtar (2020:162) mendefinisikan prosedur penelitian sebagai suatu urutan kegiatan yang memandu aktivitas-aktivitas penting dengan suatu tata urutan yang mapan dalam rangka menemukan kebenaran secara objektif.

Adapun prosedur dalam penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut:

### **3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian**

Tahapan ini merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti sebelum terjun ke lapangan. Tahap persiapan ini meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Tahap memilih pendekatan penelitian
2. Tahap merumuskan masalah penelitian
3. Merumuskan judul
4. Tahap mengajukan judul
5. Tahap menyusun tesis penelitian. (Sugiyono, 2021: 19).

### **3.6.2 Tahap Pekerjaan Lapangan**

Tahap ini meliputi:

1. Tahap menyiapkan perlengkapan instrumen angket penelitian
2. Tahap uji validitas dan reliabilitas instrumen
3. Tahap mengumpulkan data di lapangan
4. Tahap analisis data setelah selesai kegiatan pengumpulan data  
(Sugiyono, 2021: 21).

### **3.6.3 Menarik Kesimpulan**

Simpulan merupakan tahap akhir dari serangkaian proses yang merupakan tahap penyampaian data-data yang telah dianalisis, dirumuskan, dan ditarik simpulan. Kemudian dilakukan konsultasi dengan pembimbing. Tulisan yang sudah baik disusun menjadi laporan penelitian, disajikan dan diperbanyak (Sugiyono, 2021: 21).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Angket dalam penelitian ini sebelum dibagikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji kevalidannya. Uji validitas ini bertujuan untuk mendapatkan item-item yang layak untuk dijadikan instrumen mengukur pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan pemahaman guru sebagai variabel moderasinya. Uji validitas akan diberikan kepada 30 orang guru yang termasuk dari sampel penelitian. Hasil uji validitas akan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26.

Adapun ketentuan uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Karimuddin (2020:77) memberikan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal atau item pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid sehingga perlu direvisi atau diganti.
- b. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal atau item pertanyaan atau pernyataan tersebut valid sehingga tidak perlu direvisi atau diganti.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020:45) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Surucu (2020) mengemukakan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Keandalan alat ukur merupakan pertimbangan penting agar hasil penelitian menjadi sehat. Uji reliabilitas dalam

penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik atau Uji Persyaratan Analisis**

#### **3.7.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan dengan grafik berbantuan program SPSS versi 26.

#### **3.7.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* (Echo, 2020: 47). Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai VIF di sekitar angka  $1 < 10$ , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance*  $\geq 0.10$ , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas (Echo, 2020: 47).

### 3.7.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Echo, 2020: 49).

### 3.7.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Echo, 2020: 52). Adapun deteksi autokorelasi dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson dengan ketentuan menurut Echo (2020: 49) sebagai berikut:

a. Deteksi Autokorelasi Positif:

Jika  $d < d_L$  maka terdapat autokorelasi positif

Jika  $d > d_U$  maka tidak terdapat autokorelasi positif

Jika  $d_L < d < d_U$  maka pengujian tidak ada kesimpulan yang pasti

b. Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika  $(4-d) < d_L$  maka terdapat autokorelasi negatif

Jika  $(4-d) > d_U$  maka tidak terdapat autokorelasi negatif

Jika  $d_L < (4-d) < d_U$  maka pengujian tidak ada kesimpulan yang pasti

Keterangan:

d = Nilai Durbin-Watson

dL = Batas bawah DW

dU = Batas atas DW.

### 3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Garaika dan Darmanah, 2019:46). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini berbantuan program SPSS versi 26. Adapun persamaan yang digunakan dalam penelitian merujuk pada rumus yang dikemukakan oleh (Garaika dan Darmanah, 2019:46) yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru
- a = Konstanta
- $b_1 X_1$  = Platform Merdeka Mengajar (PMM)
- $b_2 X_2$  = Motivasi kerja Guru
- e = Error.

Adapun penentuan interpretasi persamaan regresi berganda menurut Echo (2020: 66) jika berujuk pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Jika variabel PMM meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.
- b. Jika variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis secara parsial menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Echo (2020: 65-66) mengemukakan kriteria pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis dapat diterima. Artinya pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.
- b. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Artinya pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  menurut Echo (2020: 66) ialah nilai  $df$  (jumlah sampel) dikurangi jumlah variabel dengan taraf signifikansi 0,05 yang dapat dilihat pada nilai  $t_{tabel}$  yang sudah ditetapkan.

#### 3.7.5.2 Uji F

Uji F berfungsi untuk melihat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel X terhadap Y. Adapun ketentuan uji F menurut Echo (2020: 66) ialah sebagai berikut:

- a. Jika Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan signifikansi di bawah 0,05.

- b. Jika Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh secara bersamasama atau simultan secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan signifikansi di atas 0,05.

### **3.7.6 Uji Keefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Sebagaimana uji pembuktian lainnya, uji determinasi dalam penelitian ini juga menggunakan program SPSS versi 26. Pengambilan keputusan uji determinasi ini ialah mempunyai nilai antara 0 – 1. Di mana nilai yang mendekati angka 1 berarti semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Hasil Uji Validasi Instrumen**

Sebelum dilakukan penelitian, maka setiap item kuesioner dilakukan uji validasi terlebih dahulu. Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk validitas item instrumen, maka item instrumen yang digunakan pada penelitian adalah jumlah item variabel kompetensi pedagogik yang diujicobakan sebanyak 30 item kepada 30 responden. Untuk diketahui valid atau tidaknya sebuah item maka terlebih dahulu ditentukan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $n - 2$  atau  $30 - 2 = 28$  sehingga didapatkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Adapun perolehan nilai  $r_{\text{hitung}}$  pada uji validasi menggunakan *software Microsoft Office Excel* dan dikontrol dengan aplikasi SPSS ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Validasi Angket Kompetensi Pedagogik (X1)**

No	Soal	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	Item 1	0,374	0,361	Valid
2	Item 2	0,530	0,361	Valid
3	Item 3	0,526	0,361	Valid
4	Item 4	0,498	0,361	Valid
5	Item 5	0,374	0,361	Valid
6	Item 6	0,378	0,361	Valid
7	Item 7	0,235	0,361	Tidak Valid
8	Item 8	0,458	0,361	Valid
9	Item 9	0,116	0,361	Tidak Valid
10	Item 10	0,415	0,361	Valid
11	Item 11	0,235	0,361	Tidak Valid
12	Item 12	0,602	0,361	Valid
13	Item 13	0,515	0,361	Valid
14	Item 14	0,477	0,361	Valid
15	Item 15	0,473	0,361	Valid
16	Item 16	0,466	0,361	Valid
17	Item 17	0,381	0,361	Valid
18	Item 18	0,286	0,361	Tidak Valid
19	Item 19	0,231	0,361	Tidak Valid

20	Item 20	0,535	0,361	Valid
21	Item 21	0,508	0,361	Valid
22	Item 22	0,410	0,361	Valid
23	Item 23	0,159	0,361	Tidak Valid
24	Item 24	0,391	0,361	Valid
25	Item 25	0,241	0,361	Tidak Valid
26	Item 26	0,351	0,361	Tidak Valid
27	Item 27	0,172	0,361	Tidak Valid
28	Item 28	0,415	0,361	Valid
29	Item 29	0,013	0,361	Tidak Valid
30	Item 30	0,267	0,361	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, maka hanya terdapat 11 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 7, 9, 11, 18, 19, 23, 25, 26, 27, 29 dan item nomor 30 dikarenakan nilai rhitung < rtabel (0,361), maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel kompetensi pedagogik adalah sebanyak 19 item saja.

Variabel independent kedua yakni motivasi kerja dengan jumlah item yang diuji coba sebanyak 20 item kepada 30 responden. Sebagai ketentuan sebelumnya, maka terlebih dahulu ditentukan nilai rtabel dengan rumus  $n - 2$  atau  $30 - 2 = 28$  sehingga didapatkan nilai rtabel sebesar 0,361. Adapun perolehan hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Hasil Validasi Angket Motivasi Kerja Guru (X2)**

No	Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Item 1	0,725	0,361	Valid
2	Item 2	0,695	0,361	Valid
3	Item 3	0,645	0,361	Valid
4	Item 4	0,314	0,361	Tidak Valid
5	Item 5	0,339	0,361	Tidak Valid
6	Item 6	0,192	0,361	Tidak Valid
7	Item 7	0,446	0,361	Valid
8	Item 8	0,069	0,361	Tidak Valid
9	Item 9	0,538	0,361	Valid
10	Item 10	0,695	0,361	Valid
11	Item 11	0,687	0,361	Valid
12	Item 12	0,659	0,361	Valid
13	Item 13	0,676	0,361	Valid
14	Item 14	0,552	0,361	Valid

15	Item 15	0,838	0,361	Valid
16	Item 16	0,751	0,361	Valid
17	Item 17	0,294	0,361	Tidak Valid
18	Item 18	0,526	0,361	Valid
19	Item 19	0,750	0,361	Valid
20	Item 20	0,836	0,361	Valid

Tabel 4.2 di atas menyatakan bahwa terdapat 5 item yang gugur (*invalid*), yaitu item nomor 4, 5, 6, 8 dan nomor 17 dikarenakan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel motivasi kerja guru adalah sebanyak 15 item.

Adapun jumlah item variabel kinerja guru yang diuji coba kepada 30 responden adalah 16 item. Sebagai ketentuan pada variabel-variabel sebelumnya, maka terlebih dahulu ditentukan nilai  $r_{tabel}$  dengan rumus  $n - 2$  atau  $30 - 2 = 28$  sehingga didapatkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft Office Excel* dan dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Item 1	0,362	0,361	Valid
2	Item 2	0,640	0,361	Valid
3	Item 3	0,712	0,361	Valid
4	Item 4	0,195	0,361	Tidak Valid
5	Item 5	0,327	0,361	Tidak Valid
6	Item 6	0,271	0,361	Tidak Valid
7	Item 7	0,473	0,361	Valid
8	Item 8	0,107	0,361	Tidak Valid
9	Item 9	0,243	0,361	Tidak Valid
10	Item 10	0,508	0,361	Valid
11	Item 11	0,538	0,361	Valid
12	Item 12	0,753	0,361	Valid
13	Item 13	0,560	0,361	Valid
14	Item 14	0,486	0,361	Valid
15	Item 15	0,667	0,361	Valid
16	Item 16	0,609	0,361	Valid

Dari Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 16 item yang gugur (*invalid*) pada variabel mutu sekolah yaitu item nomor 4, 5, 6, 8 dan nomor 9 dikarenakan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pada tahap penelitian item kuesioner yang dipakai pada variabel kinerja guru adalah sebanyak 11 item.

Dari hasil perhitungan validasi angket dimana masing masing pernyataan soal diuji, maka telah dijelaskan 66 pernyataan soal dari 3 variabel diketahui ada 45 pernyataan soal yang valid dan 21 soal yang tidak valid. Maka soal yang tidak valid kita buang, tidak kita gunakan, dan tidak juga diganti karena soal yang valid telah mewakili masing masing indikator soal

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Masing-Masing Variabel

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas *item-total statistics* terhadap responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistic 26.0* ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kompetensi Pedagogik (X1)	0.819	30
Motivasi Kerja (X2)	0.885	20
Kinerja Guru (Y)	0.761	16

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.1.3.1 Uji Normalitas

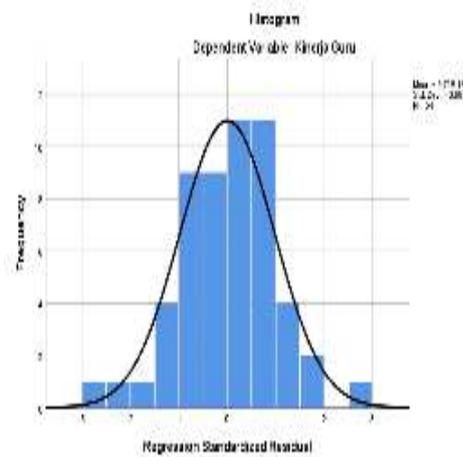
Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Tentunya kita juga sudah tahu, kalau data yang baik itu adalah data yang berdistribusi normal. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

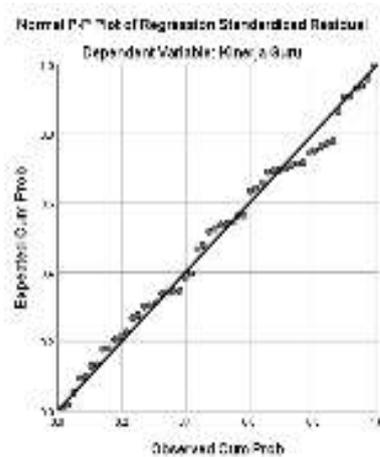
**Tabel 4.5 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49954018
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.055
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk *Asiymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**



**Gambar 4.2 Normal P-P Plot**

Pada gambar normal plot (Gambar 4.1 dan 4.2) terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

#### 4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) Melihat nilai korelasi antar variabel independent. (2) Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*. (3) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dalam kesempatan kali ini kita akan memprektekkan cara melakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF menggunakan program SPSS.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF) Seperti yang kita ketahui, bahwa setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan Tolerance dan VIF adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $< 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF  $> 0,10$  maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

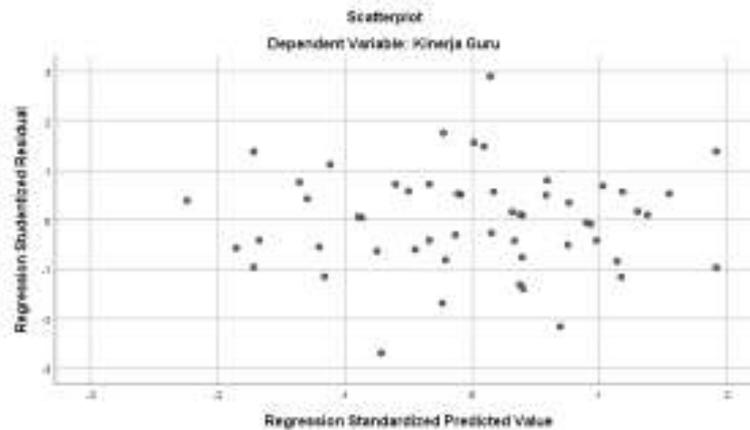
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Pedagogik (X1)	.928	1.078
	Motivasi Kerja (X2)	.821	1.006
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel (X<sub>1</sub>) sebesar 0,928 dan variabel (X<sub>2</sub>) sebesar 0,821 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel (X<sub>1</sub>) sebesar 1,078 dan variabel (X<sub>2</sub>) sebesar 1,006 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2020).



**Gambar 4.3 Sacatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas kita bisa melihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* telah memenuhi syarat heteroskedastisitas karena pada grafik *scatterplot* diatas titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas.

#### 4.1.4 Uji Korelasi

Berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai corealiton antara variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Uji Korelasi**

Correlations				
		Kompetensi Pedagogik	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Kompetensi Pedagogik	Pearson Correlation	1	.269*	.611**
	Sig. (2-tailed)		.050	.000
	N	54	54	54
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.269*	1	.389**
	Sig. (2-tailed)	.050		.004
	N	54	54	54
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.611**	.389**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	
	N	54	54	54
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (kompetensi pedagogik) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) dengan nilai angka korelasi sebesar 0,269 artinya pengaruh variabel X1 terhadap Y tergolong kategori cukup. Hal ini ditandai dari hasil uji koreasli diperoleh nilai Sig semangat kerja = 0,004 < dari 0,05. Begitu juga nilai Sig kinerja diperoleh 0,004 < 0,05.

Sedangkan variabel X2 (motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) dengan nilai angka korelasi sebesar 0,611 artinya pengaruh variabel X1 terhadap Y tergolong kategori kuat. Hal ini ditandai dari hasil uji koreasli diperoleh nilai Sig semangat kerja = 0,000 < dari 0,05. Begitu juga nilai Sig kinerja diperoleh 0,000 < 0,05.

#### 4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang diotput dalam SPSS dengan model analisis regresi linear berganda didapatkan hasil pada tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.170	7.353	
	Kompetensi Pedagogik (X1)	.338	.068	.546
	Motivasi Kerja (X2)	.286	.130	.242

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel "*Unstandardized Coefficients B*" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,170 + 0,338 X_1 + 0,286 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien regresi  $X_1$ , yang diperoleh dari nilai ( $b_1$ ) yaitu sebesar 0,338 atau 33,8% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel kompetensi pedagogik mengalami peningkatan sebesar 1 maka semakin meningkat kinerja guru sebesar 0,338.
2. Koefisien regresi  $X_2$ , yang diperoleh dari nilai ( $b_2$ ) yaitu sebesar 0,286 atau 28,6% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel motivasi kerja guru mengalami peningkatan sebesar 1 maka semakin meningkat kinerja guru sebesar 0,286.

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

##### 4.1.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji $t$ )

Uji  $t$  merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi *linear multiples* (berganda). Uji  $t$  bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen ( $X$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen ( $Y$ ). Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9 Uji T**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.247	.218
	Kompetensi Pedagogik (X1)	4.971	.000
	Motivasi Kerja (X2)	2.206	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel 4.8 maka dapat dilakukan kaidah pengujiannya dengan nilai  $t_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 54$ , uji satu pihak  $dk = n - k - 1$ /  
 $dk = 54 - 2 - 1 = 51$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,675$  dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_1$ ) sebesar 4,971 dengan  $t_{tabel}$  1,675 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,971 > 1,675$ ), dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi pedagogik guru ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

2. Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja guru ( $X_2$ ) sebesar 2,206 dengan  $t_{tabel}$  1,675 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,206 > 1,675$ ), dengan nilai signifikan ( $0,002 < 0,05$ ) sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja guru ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

#### 4.1.6.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji $F$ )

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji  $F$  Ada variabel yang variabel digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji  $F$ . Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05,  $df(N) = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51$ , dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan  $F_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 2,786. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.402	2	243.201	19.109	.000 <sup>b</sup>
	Residual	649.079	51	12.727		
	Total	1135.481	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik						

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar atau  $F_{hitung} 19,109 > 2,786$  dan probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

#### 4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel terhadap variabel Y. Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan " $R^2$ " yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau

variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

**Tabel 4.11 Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.406	3.567
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Berdasarkan tabel output SPSS "*Model Summary*" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R adalah sebesar 0,654 sedangkan nilai R Square sebesar 0,428. Besarnya angka koefisien determinasi (R) adalah 0,654 atau sama dengan 65,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru sebesar 65,4% mempengaruhi variabel kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. Sedangkan sisanya (100% - 65,5%. = 34,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

## **4.2 Pembahasan**

Pada bagian ini diuraikan hasil analisis penulis terkait pengaruh kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan, baik secara parsial maupun simultan dengan didukung oleh teori dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan.

#### **4.2.1 Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan**

Menurut Supardi (2021:55), kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Berdasarkan hal tersebut, dapat terlihat bahwa adanya pengaruh dari kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru. Kompetensi pedagogik guru dapat menunjang keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja, karena didalam melaksanakan pembelajaran, seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang merupakan salah satu kemampuan yang harus dikuasai guru dalam aspek kompetensi pedagogik.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan Paidia (2021), menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Adriani (2020) mengemukakan penerapan kompetensi yang dimiliki oleh guru menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik. Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik sekolah dasar menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan tujuan pembelajaran pada jenjang sekolah dasar. Oleh karena itu, penguasaan kompetensi pedagogik guru sangat penting bagi kinerja guru dalam mengajar yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dan profesional, apabila guru tersebut merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik dengan baik. Aspek-aspek tersebut merupakan aspek yang ada di dalam kompetensi pedagogik guru, sehingga kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru berkaitan dengan kerjanya.

Temuan penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi pedagogik sebesar 4,971 dengan  $t_{tabel}$  1,675 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,971 > 1,675$ ), dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi pedagogik guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

Hal ini didukung oleh penelitian Andiriani (2020) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Jaya. Begitu pula kajian Akmad, et.al (2020) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SD di wilayah UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Jaya.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan**

Motivasi adalah dorongan, mengarahkan dan mengkekalkan suatu tingkah laku yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat (Windari, 2019:24). Menurut pendapat (Uno, 2020:3) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk

melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi merupakan suatu kondisi internal dalam diri seseorang untuk mencapai suatu keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha menjadi suatu perubahan pada tingkah laku yang lebih baik untuk mencapai suatu kebutuhan.

Priansa (2019) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru tersebut merupakan suatu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Riyadi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kemudian Priatini (2020) menyatakan hubungan antar motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Dalam hal ini, sangat diperlukan sekali motivasi bagi seorang guru agar bisa bekerja dengan semangat. Adapun menurut Mc. Clelland (Gibson, 2020) dengan adanya motivasi maka orang akan mendorong orang bekerja dengan maksimal demi tercapainya hal yang diinginkan.

Agar kinerja menjadi lebih baik, seorang guru harus mempunyai motivasi yang tinggi. Dengan demikian, berarti guru tersebut memiliki semangat dalam bekerja sehingga segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dan kinerja pun jadi meningkat. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun motivasi bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Namun motivasi sangat berperan penting dalam suasana batin dan psikologis seorang guru (Putri, et.al, 2021).

Temuan penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja guru sebesar 2,206 dengan  $t_{tabel}$  1,675 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,206 >$

1,675), dengan nilai signifikan ( $0,002 < 0,05$ ) sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa kajian sebelumnya, seperti Tolan, et.al (2023) menunjukkan motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh yang positif, hal tersebut dibuktikan dalam perhitungan analisis regresi sederhana dengan koefisien determinasi ( $r$ ) 0,516% dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar Gugus 3 Kecamatan Adonara Barat Kabupaten Flores Timur sebesar 51,60% sisanya 48,40%.

Begitu pula kajian Rahadian, et.la (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Sadarmayanti (2023) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

#### **4.2.3 Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan**

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu sekolah dan pendidikan. Kinerja guru dapat tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan melaksanakan bimbingan. Maju dan mundurnya mutu suatu sekolah dipengaruhi oleh kinerja guru yang ada. Jika guru memiliki kinerja yang

tinggi dalam melaksanakan tugas maka pendidikan yang berkualitas akan dicapai. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal, jadi kinerja guru sangat diperlukan dalam dunia Pendidikan (Puturusi dan Ompi, 2021).

Upaya pemerintah dalam mewujudkan kualitas dan eksistensi guru sebagai pekerja professional, mengaturnya dalam menetap ketentuan berdasarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen yang dihimpun oleh Guza (2021:7) yaitu “Kompetensi Guru sebagaimana dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik Mulyasa (2019:74) mengemukakan pentingnya kompetensi pedagogik dalam penentu keberhasilan proses belajar karena telah menyentuh kegiatan pengelolaan pembelajaran peserta didik, yaitu: Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memberi kekuatan, sehingga guru mau dan rela bekerja keras. Pada bagian lain bahwa motivasi dan kinerja seseorang dapat

memberikan arti setiap pekerjaan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Puturusi dan Ompi, 2021).

Demikian juga pemberdayaan memiliki kaitan yang positif terhadap motivasi seseorang. Agar peran sumber daya manusia memberi manfaat yang maksimal dalam pembangunan sektor publik maka masalah kualitas perlu diberi perhatian serius sebab secara realistis diyakini bahwa sumber daya manusia yang tidak berkualitas atau tidak produktif tidak akan menghasilkan output yang optimal. Sumber daya manusia yang kurang berkualitas tidak akan menghasilkan kinerja pegawai. Dalam kenyataan dilapangan banyak guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, dan melatih, sehingga membutuhkan kemampuan kinerja yang unggul bagi guru tersebut.

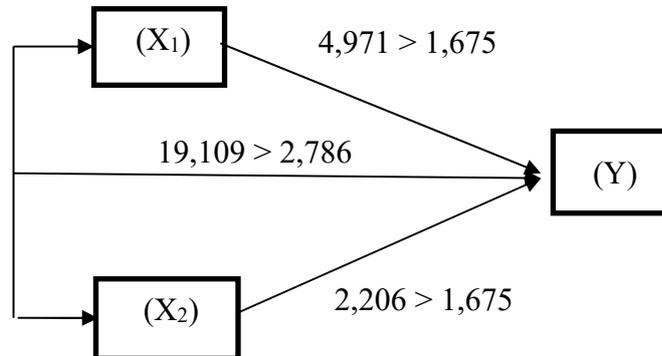
Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar atau  $F_{hitung} 19,109 > 2,786$  dan probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

Hal ini diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi dengan R sebesar 0,654 sedangkan nilai R Square sebesar 0,428. Besarnya angka koefisien determinasi (R) adalah 0,654 atau sama dengan 65,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru sebesar 65,4% mempengaruhi variabel kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 65,4\% = 34,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini

atau variabel yang tidak diteliti, seperti variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kepribadian dan lain sebagainya.

Adanya hubungan antara variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di atas didukung oleh beberapa temuan penelitian sebelumnya, seperti kajian Arlini, et.al (2023) yang menyebutkan terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 45,1 persen sedangkan 45,9%. Puturusi dan Ompi (2021) dalam penelitiannya menyebutkan juga terdapat pengaruh antara kompetensi pedagogic dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru-guru pendidikan jasmani sekolah dasar di Kota Manado.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka jika dilihat pada kerangka konseptual pengaruh antara variabel diperoleh angka sebagai berikut:



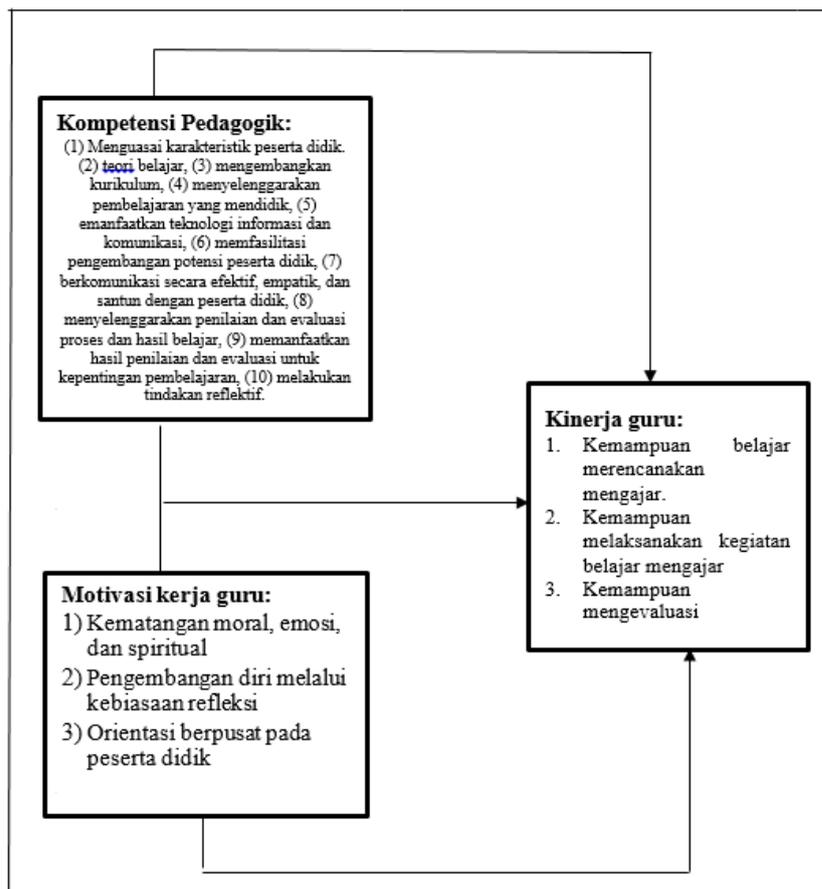
**Gambar 4.4 Kerangka Hasil Penelitian**

Gambar 4.4 di atas menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan semua variabel. Dimana variabel kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan yang ditunjukkan angka thitung > tabel ( $4,971 > 1,675$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan thitung > ttabel ( $2,206 > 1,675$ ). Begitu pula secara simultan dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$

(19,109 > 2,786) artinya secara bersama-sama variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan.

#### 4.2.4 Model Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut, dapat dibuat model struktur peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan karena baik secara positif maupun signifikan, variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan sebagai mana terlihat pada struktur model di bawah ini.



Gambar. 4.5. Model (Struktur) Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas menghasilkan bahwa variabel laten eksogen kompetensi pedagogik dan motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan variabel laten endogen kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur. Dari variabel kompetensi pedagogik sendiri terdapat sepuluh indikator yang dipersepsikan guru memainkan peran penting dalam membentuk kinerjanya yakni (1) Menguasai karakteristik peserta didik. (2) teori belajar, (3) mengembangkan kurikulum, (4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, (7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dan (10) melakukan tindakan reflektif. Sedangkan motivasi kerja mencakup indikator kematangan moral, emosi, dan spiritual, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi dan orientasi berpusat pada peserta didik.

Atas dasar itu selayaknya indikator-indikator yang disebutkan di atas mendapatkan perhatian dalam pembentukan dan pengembangan kompetensi guru oleh pihak yang terkait, baik dalam penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan Profesi Guru (PLPG), PPG Dalam Jabatan, PPG Prajabatan, maupun pendidikan calon guru di LPTK. Namun tentu saja indikator-indikator tersebut memerlukan penjabaran lebih lanjut sebagai bahan/ materi yang diajarkan kepada guru dalam upaya membentuk dan mengembangkan kedua kompetensi dimaksud.

### **4.3 Keterbatasa Penelitian**

Keterbatasan dari penelitian ini diperoleh dari minimnya variabel yang diangkat untuk melihat mutu sekolah, dalam penelitian ini hanya bisa mengambil sampel hanya di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan, selain itu karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana peneliti hanya memilih satu kecamatan dengan jumlah 6 sekolah sebagai sampel, dan juga dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas saja dalam meneliti kompetensi pedagogik dan motivasi kerja.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,971 > t_{tabel} 1,675$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,206 > t_{tabel} 1,675$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ .
3. Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $19,109 > F_{tabel} 2,786$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ .
4. Model struktur kinerja guru di sekolah dasar dalam Kecamatan Bakongan Timur dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan kompetensi pedagogik baik dalam hal menguasai karakteristik peserta didik, teori belajar, mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, berkomunikasi secara efektif, empatik,

dan santun dengan peserta didik, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dan melakukan tindakan reflektif. Sedangkan motivasi kerja mencakup indikator kematangan moral, emosi, dan spiritual, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi dan orientasi berpusat pada peserta didik.

## **5.2 Implikasi**

Implikasi yang dapat dilakukan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini mencakup perlunya usaha secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

### **5.1.1 Upaya peningkatan motivasi kerja dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja guru**

Motivasi kerja dapat mempengaruhi inovasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghasilkan karya inovatif, meningkatkan kualitas kerja, memanfaatkan waktu sebaik-baiknya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Peningkatan motivasi kerja guru dapat diupayakan dengan berbagai cara antara lain: a. Memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja guru b. Memperlakukan secara adil antara sesama guru baik dalam penetapan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang c. Memberikan imbalan berupa bonus, tunjangan lain, jenjang karir dan memberikan keyakinan yang mendalam bahwa

usaha yang dilakukan akan berhasil d. Membuat suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap dan manajemen yang baik.

#### 5.1.2 Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik dalam Hubungannya dengan Peningkatan Kinerja Guru

Kompetensi pedagogik sebagai kemampuan yang dimiliki guru dengan teori pembelajaran dan pengelolaan pembelajaran dalam rangka memberi pembelajaran kepada peserta didik dan menangani permasalahan yang muncul dalam kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal, keberhasilan anak didik menunjukkan bahwa inovasi guru tersebut tinggi. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dapat diupayakan dengan beberapa cara antara lain: a. Mengikutsertakan para guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi pedagogik b. Membiasakan guru untuk melakukan evaluasi diri, karena dengan evaluasi diri guru akan belajar mengenal kelemahan ataupun kelebihan diri sendiri dan menyadari bahwa tidak ada manusia yang sempurna sehingga guru tersebut dapat menghargai kelemahan dan kelebihan orang lain.

#### 5.1.3 Upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersamasama dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja guru

Baik motivasi kerja maupun kompetensi pedagogik berkorelasi positif terhadap prestasi kerja guru yang berimplikasi pada upaya dan strategi guru dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Kompetensi pedagogik jika didukung dengan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan inovasi guru. Guru yang memiliki motivasi kerja ditambah kompetensi pedagogik yang baik akan menganggap suatu inovasi sebagai bagian yang harus dikelola agar menjadi sebuah kekuatan

(daya dukung) di sekolah. Guru yang tidak memiliki hal tersebut akan menganggap sesuatu yang harus dihindari dan jika dibiarkan akan berakibat buruk terhadap sekolah dan berdampak buruk pada inovasi guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan inovasi guru, guru harus dapat membuat strategi melalui upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama.

### 5.3 Saran

Supaya hasil penelitian ini dapat terealisasi, maka peneliti mengajukan saran kepada beberapa pihak terkait, di antaranya:

1. Kepala sekolah agar dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan secara tepat, efektif, efisien yang sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai guru dan tidak menimbulkan dampak negatif, serta menjaga keharmonisan antar personil sekolah dan meningkatkan frekuensi pembinaan secara individual maupun klasikal melalui kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik yang berimplikasi terhadap inovasi guru.
2. Motivasi kerja guru harus senantiasa ditingkatkan agar inovasi guru semakin meningkat. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan dengan cara: lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, berusaha lebih unggul dari orang lain, dorongan untuk mencari umpan balik atas apa yang telah dilakukan, menyukai tantangan dan persaingan yang positif b. Selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdiskusi dengan teman sejawat, studi banding, pelatihan dan seminar untuk menambah wawasan.
3. Peningkatan kinerja guru akibat meningkatnya kompetensi pedagogik dan tingginya motivasi kerja, hanyalah sebagian kecil dari usaha meningkatkan

inovasi guru. Agar lebih jelas dan terperinci mengenai inovasi guru hendaklah dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang berbeda sehingga kajian inovasi guru semakin lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, 2021. *Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru*. Jurnal Edukasi Vol.2 No.1
- Algensindo Usman, 2020. *Menjadi Guru Profesioanal*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ardiana, T.E. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak* Vol 17 No 2. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Bafadal, Ibrahim. 2020. *Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Burnalis, B., Kartikowati, R. S., & Baheram, M. 2019. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Islam As-Shofa Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 7 No (1) <https://doi.org/10.31258/jmp.7.1.p.9-25>
- Cahyana dan Agustin. (2024). Kompetensi Pedagogik Guru Kelas: Perencanaan, Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 6 Nomor 1. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>
- Christ Doohan Ananda Mayki, Jendro Diu, Muhamad Lutfi Maulana, Dimas Taufiqurahman, Wahyu Suryadinata, Ilham Raka, Jumawan & Hadita. (2024). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* Vol. 1, No. 3. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Danim, Sudarwan. 2020. *Profesionalisme dan Etika Profesi guru*. Bandung: Alfabeta.
- Darmanah dan Garaika. 2019. *Metode Penelitian*. Lampung Cv. Tlira Tech.
- Echo Perdana. 2020. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Pangkalpinang: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Edi Santoso, Arizqi Ihsan Pratama dan Musthafa Zahir. (2024). Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Darunnajah 2 Cipining Bogor. *Jurnal Cakrawala Ilmiah* Vol 3 No. 5 <https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/7257/5624>
- Eyani Sisilia Simbolon, Frainskoy Rio Naibaho & Mariyska Debora Silalahi. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru PAK terhadap Kedisiplinan Peserta Didik Kelas V SD Negeri 1 Pardomuan 1 Pangurusan Kecamatan Pangurusan Kabupaten Samosir Tahun Pelajaran 2023/2024. *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen dan Katolik* Volume. 2 No. 3. <https://doi.org/10.61132/jbpakk.v2i3.70>.

- Fadillah Adnan dan Said Hasan. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 50 Kota Ternate. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12 No. 1. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1383>
- Fatima Wati Ain, Mohammad Bukhori dan Widi Dewi R. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di MTS Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol 5 No 1. <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- Gantang Suwarga dan Ai Revi Resmiati. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Vol. 4 No 2. <https://jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/download/635/468/>
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hafidulloh, Sofiah N dan Mochamad. M. 2020. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Bulan Madani.
- Harahab. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Educational Research* Vol 1 No 2. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.37>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hatta, 2020. *Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru* Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Heni Afrina, Sudirman dan Ihsan dacholfany. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerjaguru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Sekecamatan Metro Timur Lampung. *Poace: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan* Volume 4, No. 1, <https://doi.org/10.24127/poace.v4i1.5092>
- Heni Afrina, Sudirman dan Ihsan Dacholfany. 2024. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerjaguru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Metro Timur Lampung. *Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan* Volume 4, No. 1. <https://doi.org/10.24127/poace.v4i1.5092>
- Hersona, S dan Sidharta, I. 2020. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied*

*Management*. 15(3)  
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1118/939>

Ismail, A. D., & Jamil, A. F. 2019. Upaya Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan dalam Optimalisasi Manajemen Ketenagaan. *Jurnal Qardhul Hasan: Media Pengabdian Kepada Masyarakat* 5 (2), 121–125. <https://doi.org/10.30997/qh.v5i2.1838>

Janjuriana, Marwan dan Siraj. (2024). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* Vol 2 No 2. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/hijri>

Karimuddin, 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. akarta: Bumi. Aksara

Khaenlman, Luis, M, Syeh I, Laila I, Yuary F, Eni E, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Nurdin N, Mutinda TW dan Ismawati. 2022. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY

Kunandar, 2019. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press

Mangkunegara. 2020. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moleong, Lexy J. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya

Muhlisin dan Kresnawati. 2020. Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Keaktifan Lansia (Lanjut Usia) Dalam Mengikuti Kegiatan Di Posbindu Lansia Desa Gonilan Kecamatan Kartasura. Kartasura. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mulyana A.Z, 2019. *Rahasia Mnejadi Guru Hebat*. Jakarta: Grasindo

Mulyana Ningsih, Sudarmono, 2020. *Sikap Guru Pemicu Munculnya Perilaku Negatif Siswa*. *Jurnal Paeda-gogie* Vol V Nomor 1 ISSN 2656-4580

Musfah, 2021. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.

Nazir. 2021. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Pane, E., Widayatsih, T., & Emawati, E. 2023. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur. *Journal on Education*, 5 (4).  
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2523>

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan; Jakarta: Sinar Grafika

- Pinton Setya Mustafa. (2024). Buku Ajar Profesi Keguruan untuk Mahasiswa Pendidikan dan Keguruan. Mataram: CV Pustaka Madani
- Puspitasari, 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunungkidul. *Jurnal Stident* Vol 2 No 2. <https://journal.student.uny.ac.id/fiftp/article/view/17603/16969>
- Rahmat Justan, Margiono, Abdul Aziz & Bahaking Rama. (2024). Kompetensi Pedagogik Guru dalam Evaluasi Pendidikan Islam. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol.3, No. 8. <https://shorturl.at/mD8F4>
- Rahmawati, A., Mustaji, M., Setyowati, S., Hariyati, N., & Roesminingsih, E. 2024. Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5 (3), 2500–2505. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1049>
- Ramayulis, 2020. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Ratna dan Wiwi. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia (Suatu Pendekatan Systematic Review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* 7, No. 1. <http://ojs.ikipmataram.ac.id/index.php>
- Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-. Pers
- Rinaldi Almodin, Abd Wahab Hasyim & Marwan Man Soleman. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* Vol.3, No. 2. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/944/414>
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2020. *Organizational Behavior, seventeenth edition*, London: Pearson Education Limite
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2020. *Organizational Behavior, Organizational Behavior*
- Rusi Rusmiati Aliyyah, Didi Mulyadi, Widyasari dan Abdul Kholik. (2019). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.
- Rusnawati. 2020. Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Memotivasi Minat Belajar Siswa Pada SMAN1 Leupung. *Jurnal Edukasi* Vo.3, No.1. <https://doi.org/10.51574/jrip.v1i2.94>
- Saputra, 2020. Pengaruh Motivasi Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Pendidika* Vol 28 No 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/zu7yt>
- Sardiman. 2020. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Sari, R., Puspita, R. A., & Setiawan, A. A. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sd Di Baturetno. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siti Maesaroh, Taqwatul Uliyah & Endang Ekowati. (2024). Manajemen Budaya dan Motivasi Kerja Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Sukadamai Lampung Selatan. *Journal on Education* Volume 06, No. 02. Website: <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Siyoto, S. & Sodik, A. 2020, *Dasar Metodologi Penelitian*, Literasi Media. Yogyakarta: Publishing.
- Sofyandi, Herman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alphabe
- Supardi. 2020. *Kinerja Guru*. Rajawali: Pers
- Suprihatin, 2020. *Guru Profesional (Pedoman kinerja, kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sürücü, L. 2020. Validity and Reliability in Quantitative Research. *Businnes & Management Studies: An International Journal*, Vol 6 No 8, 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Surya, M. 2020. *Psikologi Guru, Konsep dan Aplikasi Dari Guru untuk Guru*. Bandung: Alfabeta
- Uno, H. 2020. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vivtor, 2020. *Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Tangerang Selatan*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesi
- Widodo dan Mukhtar. 2020. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi. (GP Press Group).
- Yayan Alpian, Sri Wulan Anggraeni, Haerudin Haerudin, Yuly Nopianthie. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar* Vol 5 No 1. <http://dx.doi.org/10.33603/caruban.v5i1.6009>
- Yusmiar, A. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Press
- Zainal Umuri, Bukan Guru Oemar Bakri, 2019. *Menjadi Guru Cerdas Finansial* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

**KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
NOMOR: 3340/131013/F1/SK/X/2023**

**Tentang**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL TESIS**

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka melaksanakan Kurikulum pada Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena, maka dipandang perlu untuk mengangkat Dosen Pembimbing Tesis Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Program Magister Semester Ganjil T.A 2022/2023.  
b. Bahwa untuk keperluan tersebut perlu ditunjuk Dosen Pembimbing Tesis dan ditetapkan dengan surat keputusan.
- Mengingat** : a. Undang – undang Nomor 12 Tentang Perguruan Tinggi.  
b. Permendikbud No.49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi  
c. Surat Edaran Dikti No. 298/D/T/1986, tanggal 10 Februari 1986 tentang proses dan bimbingan Skripsi/Karya Tulisan Akhir Mahasiswa.  
d. Rapat standar bimbingan Tesis Universitas Bina Bangsa Getsempena Tanggal 19 April 2022.  
e. Buku Pedoman Penulisan Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan pada Universitas Bina Bangsa Getsempena tahun 2022.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**Pertama** : Menunjuk Saudara/i :
- |                                     |                       |
|-------------------------------------|-----------------------|
| <b>Dr. Akmaluddin, S.Pd.I.,M.Pd</b> | Sebagai Pembimbing I  |
| <b>Dr. Rahmattullah, M.Si</b>       | Sebagai Pembimbing II |

**Untuk membimbing tesis mahasiswa**

Nama/NIM : **Aminan / 22116037**  
Program Studi : S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)  
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan

- Kedua** : Dengan Ketentuan:
1. Bimbingan harus dilaksanakan dengan continue dan penuh rasa tanggung jawab dan harus sudah selesai selambat-lambatnya 6 Bulan terhitung sejak Surat Keputusan ini dikeluarkan.
  2. Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.
  3. Surat Keputusan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, jika dalam penetapan ini terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : Selasa, 10 Oktober 2023  
Ht. Dekan FKIP,



**Dr. Rita Novita, M.Pd**

NIDN: 0101118701

**TEMBUSAN:**

1. Ketua Program Studi
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Jl. Cut Nyak Dhien No. 14/14a, Telp/Fax (0656) 322124, Email : disdikbud.asel@gmail.com.

**TAPAKTUAN**

Kode Pos : 23711

Nomor : 423.4 / 184 / 2024  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Tapaktuan, 14 Maret 2024

Kepada Yth,  
Kepala Sekolah SD Sekecamatan Bakongan Timur  
Kabupaten Aceh Selatan  
di-

Tempat

Sesuai dengan Surat Universitas Bina Bangsa Getsempena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Banda Aceh Tanggal 07 Maret 2024, Nomor : 0707/131013/F1/PN/III/2024 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian Tesis.

Pada prinsipnya Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Selatan memberikan izin kepada :

Nama : AMINAN  
NIM : 22116037  
Jurusan/Program Studi : S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

Untuk Melakukan Penelitian di Sekolah SD Negeri Sekecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan untuk penyusunan Tesis dengan Judul : "PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN", dengan ketentuan data yang diambil hanya sebatas pembuatan karya Tulis / Working Paper (Penelitian) untuk penyelesaian Study pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Banda Aceh.

Demikian surat izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

*A* KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN ACEH SELATAN *A*

  
*Akmal Ah*  
**AKMAL AH, S.Pd**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660604 198702 1 001



Nomor : 0707/131013/F1/PN/III/2024  
Lampiran : -  
Hal : *Izin Melaksanakan Penelitian Tesis*

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Aceh Selatan

Di\_  
Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar sudi kiranya memberi izin kepada yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : **Aminan**  
NIM : **22116037**  
Program Studi : **S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)**

Untuk mengumpulkan data-data di *SD Negeri Sekecamatan Bakongan Timur* dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

***“Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Bakongan Timut Kab. Aceh Selatan”.***

Atas pemberian izin dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 04 Maret 2024

Dekan FKIP,

**Drs. Yartuni, M.Pd**

NIDN: 012868203

Tembusan:

1. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI UJUNG PULO  
*Jln Tapaktuan - MedanKec. Bakongan Timur Kode Pos. 23775*

---

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421/ SD –UPR/ /2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri Ujong Pulo ,Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMINAN,S.Pd  
NIM : 22116037  
Program studi/Jurusan : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan /Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri Ujong Pulo Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan Untuk Dapat di pergunakan seperlunya.

Ujong Pulo,21 Mei 2024



SYAMSIDAR ,S,Pd  
Nip.19710301 200701 2 003



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI UJUNG PULO CUT  
*Jln Tapaktuan - MedanKec. Bakongan Timur Kode Pos. 23775*

---

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421/ SD –UPC/ /2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri Ujong Pulo Cut, Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMINAN, S.Pd  
NIM : 22116037  
Program studi/Jurusan : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan /Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri Ujong Pulo Cut Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan Untuk Dapat di pergunakan seperlunya.

Ujong Pulo Cut, 21 Mei 2024



HERI SALMITA ,S.Pd  
Nip.19821020 200904 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI SAWAH TINGKEUM  
*Jln Said Ahmad Dahlil Kec. Bakongan Timur Kode Pos. 23775*

---

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421/ SD –UPR/ /2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri Sawah Tingkeum, Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMINAN,S.Pd  
NIM : 22116037  
Program studi/Jurusan : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan /Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri Sawah Tingkeum Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE–KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan Untuk Dapat di pergunakan seperlunya.

Sawah Tingkeum, 21 Mei 2024



KHAIRUNNAS ,S,Pd  
Nip.1 9651231 198801 1 020



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI SELEUKAT  
*Jln Tapaktuan - MedanKec. Bakongan Timur Kode Pos. 23775*

---

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421/ SD –UPR/ /2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri Seleukat Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMINAN,S.Pd  
NIM : 22116037  
Program studi/Jurusan : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan /Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri Seleukat Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE–KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan Untuk Dapat di pergunakan seperlunya.

Seleukat, 21 Mei 2024



NUR AIDA ,S,Pd  
Nip.19700722 200701 2 028



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI 1 SEUBADEH  
*Jln Tapaktuan – Medan Kec. Bakongan Timur Kode Pos. 23775*

---

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421/ SD –UPR/ /2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri 1 Seubadeh ,Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMINAN,S.Pd  
NIM : 22116037  
Program studi/Jurusan : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan /Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri 1 Seubadeh Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE–KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan Untuk Dapat di pergunakan seperlunya.

Seubadeh, 21 Mei 2024



MERAK ANI , S,Pd  
Nip.19640809 198610 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI 2 SEUBADEH  
*Jln Tapaktuan – Medan Kec. Bakongan Timur Kode Pos. 23775*

---

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421/ SD –UPR/ /2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri 2 Seubadeh ,Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMINAN,S.Pd  
NIM : 22116037  
Program studi/Jurusan : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan /Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri 2 Seubadeh Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE–KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan Untuk Dapat di pergunakan seperlunya.

Seubadeh, 21 Mei 2024



YASRA , S,Pd  
Nip.19660406 199305 2 001

### *Lampiran 3. Kuesioner Penelitian*

#### **KATA PENGANTAR**

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr

Di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Tesis (TAT) yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan”**, maka saya:

Nama :

NIM :

Sekolah : ...../.....

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Aminan  
NIM. 22116037

## KUESIONER

1	Nama	(boleh tidak diisi)		
2	Alamat			
3	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan	
4	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> DIPLOMA III <input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> Lainnya....	

### B. Pertanyaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda. Pada masing – masing pernyataan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikannya dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin. Cara Pengisian Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Anda pilih.

### Kompetensi Pedagogik (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Guru berusaha memahami psikologi perkembangan peserta didik					
2.	Guru mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik, guna untuk memilih metode pembelajaran yang akan digunakan					
3.	Guru berusaha mengetahui dan memahami bekal ajar awal peserta didik					

4.	Psikologi perkembangan peserta didik tidak harus dipahami					
5.	Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar					
6.	Pemilihan strategi pembelajaran tidak perlu memperhatikan karakteristik peserta didik, kompetensi yang dicapai dan materi ajar					
7.	Guru menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih					
8.	Strategi pembelajaran yang dipilih digunakan pertimbangan dalam menyusun rancangan pembelajaran					
9.	Menyusun rancangan pembelajaran tidak harus mempertimbangkan strategi yang telah dipilih					
10.	Melaksanakan pembelajaran secara efektif					
11.	Pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan kebutuhan belajar siswa					
12.	Menata latar ( <i>setting</i> ) pembelajaran					
13.	Menciptakan pembelajaran yang menyenangkan sehingga peserta didik merasa senang					
14.	Seluruh materi dalam buku perlu disampaikan semua					
15.	Melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran					
16.	Melaksanakan penilaian ( <i>asesmen</i> ) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode					
17.	Menggunakan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedi atau pengayaan					
18.	Berbagai metode digunakan untuk penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan					
19.	Menganalisis hasil penilaian proses untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar					
20.	Hasil penilaian pembelajaran tidak harus dimanfaatkan untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum					

21.	Penentuan tingkat ketuntasan belajar dilakukan dengan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar					
22.	Memfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum					
23.	Berbagai metode digunakan untuk pelaksanaan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan					
24.	Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar tidak perlu dilakukan					
25.	Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar					
26.	Informasi tingkat ketuntasan belajar digunakan untuk merancang program remedi atau pengayaan					
27.	Membimbing peserta didik untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki					
28.	Membimbing peserta didik, menciptakan wadah bagi peserta didik untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki tidak harus dilaksanakan peserta didik					
29	Menciptakan wadah bagi peserta didik untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki					
30	Potensi yang dimiliki peserta didik diaktualisasikan dengan cara dibimbing, dilatih dan diberikan wadah yang tepat					

### Motivasi Kerja Guru (X2)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi					
2	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan					
3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
4	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					

7	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					
8	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
9	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya					
10	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
11	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)					
12	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu					
13	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah					
14	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
15	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
16	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
17	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik					
18	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu					
19	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
20	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					

### Kinerja Mengajar Guru (Y)

No	PERNYATAAN	Kenyaataan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyelesaikan semua materi essensial sesuai program					
2	Saya mengerjakan beberapa fungsi pekerjaan yang diberikan dengan baik					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target jumlah					
4	Saya memberikan bimbingan sekaligus kepada sejumlah siswa dengan baik					
5	Saya mengembalikan porto folio hasil pekerjaan siswa sebagai umpan balik					
6	Jumlah siswa yang saya dampingi tidak banyak mengalami peningkatan berarti.					
7	Saya dapat mencapai target mutu pembelajaran di atas standar yang ditetapkan					
8	Saya memegang standar profesional yang tinggi					

9	Kreativitas kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
10	Pengatahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan sangat mendukung					
11	Saya dapat menggunakan waktu sesuai dengan alokasi yang diberikan kepala sekolah					
12	Saya menyerahkan program mengajar sesuai dengan alokasi waktu					
13	Saya kesulitan dalam mengalokasikan waktu pembelajaran					
14	Saya kekurangan waktu untuk menyelesaikan pembahasan materi esensial					
15	Saya membutuhkan waktu tambahan guna menuntaskan mprogram pembelajaran					
16	Saya tidak pernah memperhatikan batas waktu pertanggungjawaban tugas pekerjaan					

**Disetujui:**

**Validator I**

Dr. Akmaluddin, S.Pd.I..M.Pd  
NIDN. 0128069201

**Validator II**

Dr. Zahraini  
NIDN. 0112067803

*Lampiran 4. Tabulasi Data Validasi Variabel Kompetensi Pedagogik*

ITEM/ SAMPEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	3	3	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	
2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	5	1	3	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	4	
3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	1	2	1	2	2	4	1	1	3	
4	4	5	5	5	4	1	1	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	1	
6	1	3	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	
7	1	4	4	4	1	2	1	2	2	4	1	1	3	1	3	4	1	2	4	4	4	2	4	2	3	4	5	2	5	5	
8	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	
9	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	2	4	1	4	3	3	1	2	1	2	2	4	1	5	4	
10	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	2	1	2	2	3	1	4	1	3	1	1	
11	2	4	4	4	2	4	2	3	4	5	2	5	5	5	3	5	2	4	2	2	1	4	4	2	2	5	3	2	2	3	
12	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	
13	1	4	3	3	1	2	1	2	2	4	1	5	4	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	5	4	
14	2	3	2	1	2	2	3	1	4	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	4	1	5	4	5	4	
15	4	2	2	1	4	4	2	2	5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	1	4	1	3	1	1	2	2	
16	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	1	4	4	2	2	5	3	2	2	3	3	4	
17	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	
18	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	1	3	4	1	1	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	4	
19	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	1	3	4	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	
21	1	3	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	4	3	3	1	2	1	2	3	
22	1	4	4	4	1	2	1	2	2	4	1	3	5	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	2	1	2	2	3	4	4	
23	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	4	2	4	2	5	5	5	3	5	2	4	2	2	1	4	4	2	4	5	
24	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	2	
25	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	5	4	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	3	3	
26	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	
27	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	1	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	3	1	4	2	3
28	2	4	4	4	2	4	2	3	4	5	2	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	1	4	4	2	2	5	4	3	
29	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	
30	1	4	3	3	1	2	1	2	2	4	1	4	3	2	3	4	1	3	4	1	1	4	5	4	4	4	3	2	3	2	

Lampiran 5. Hasil Validasi Variabel Kompetensi Pedagogik

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TO TAL
X1	Pearson Correlation	1	.079	.128	.061	1.000**	.678**	.555*	.780**	.476*	.103	.555*	-.102	-.036	-.082	.015	-.021	.652*	-.137	-.143	.035	.034	-.139	-.355	-.039	-.219	-.020	-.250	-.016	-.318	-.217	.374*
	Sig. (2-tailed)		.676	.501	.747	.000	.000	.001	.000	.008	.589	.001	.592	.851	.665	.939	.911	.000	.469	.452	.854	.858	.463	.054	.836	.245	.918	.184	.934	.086	.250	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.079	1	.808**	.724**	.079	.139	-.227	.274	.096	.814*	-.227	-.504*	.656*	.414*	.617*	.333	.048	-.185	.063	-.009	.376*	-.129	.136	-.036	-.042	-.052	-.048	.056	-.122	.008	.530**
	Sig. (2-tailed)	.676		.000	.000	.676	.464	.227	.143	.613	.000	.227	.004	.000	.023	.000	.072	.801	.328	.739	.964	.041	.497	.473	.852	.824	.784	.801	.770	.521	.969	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.128	.808**	1	.880**	.128	.225	-.023	.345	-.138	.797*	-.023	.353	.582*	.299	.619*	.094	-.056	-.158	-.128	-.024	.445*	-.055	.140	.033	.006	-.032	-.133	.136	-.082	-.023	.526**
	Sig. (2-tailed)	.501	.000		.000	.501	.231	.902	.062	.467	.000	.902	.055	.001	.109	.000	.621	.770	.403	.502	.901	.014	.772	.459	.863	.976	.867	.482	.474	.668	.906	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.061	.724**	.880**	1	.061	.197	.027	.399*	-.168	.797*	.027	.443*	.559*	.378*	.539*	.140	-.012	-.181	-.046	.113	.371*	-.078	.140	-.094	-.093	-.006	-.133	.064	-.208	-.047	.498**
	Sig. (2-tailed)	.747	.000	.000		.747	.297	.888	.029	.376	.000	.888	.014	.001	.040	.002	.462	.951	.338	.809	.551	.044	.682	.459	.622	.624	.975	.482	.735	.270	.807	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	1.000**	.079	.128	.061	1	.678**	.555*	.780**	.476*	.103	.555*	-.102	-.036	-.082	.015	-.021	.652*	-.137	-.143	.035	.034	-.139	-.355	-.039	-.219	-.020	-.250	-.016	-.318	-.217	.374*
	Sig. (2-tailed)	.000	.676	.501	.747		.000	.001	.000	.008	.589	.001	.592	.851	.665	.939	.911	.000	.469	.452	.854	.858	.463	.054	.836	.245	.918	.184	.934	.086	.250	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.678**	.139	.225	.197	.678**	1	.563*	.463**	.325	.330	.563*	-.082	-.166	-.004	.094	-.073	.409*	-.146	-.091	.097	.173	-.110	-.242	-.012	-.257	-.178	-.186	-.080	-.271	-.108	.378*
	Sig. (2-tailed)	.000	.464	.231	.297	.000		.001	.010	.080	.075	.001	.666	.382	.982	.620	.702	.025	.441	.632	.612	.360	.562	.198	.949	.170	.347	.325	.674	.148	.569	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.555**	-.227	-.023	.027	.555**	.563**	1	.405*	-.138	-.060	1.000**	-.181	-.123	-.065	-.181	-.211	.300	-.106	-.191	.136	.030	-.092	-.187	-.008	-.039	-.068	-.078	-.048	-.363*	-.011	.235
	Sig. (2-tailed)	.001	.227	.902	.888	.001	.001		.026	.467	.751	.000	.339	.516	.734	.339	.263	.107	.577	.312	.472	.874	.627	.324	.964	.839	.722	.681	.801	.049	.955	.212
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.780**	.274	.345	.399*	.780**	.463**	.405*	1	.475*	.352	.405*	.117	.185	.113	.211	.077	.458*	-.291	-.100	.092	.108	-.149	-.337	-.162	-.178	.046	-.176	-.019	-.320	-.199	.458*
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.062	.029	.000	.010	.026		.008	.056	.026	.536	.329	.552	.263	.687	.011	.118	.598	.627	.570	.431	.068	.391	.347	.810	.352	.919	.085	.292	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



	Sig. (2-tailed)	.000	.801	.770	.951	.000	.025	.107	.011	.005	.766	.107	.585	.710	.650	.640	.019		.774	.412	.178	.980	.344	.078	.421	.077	.916	.177	.912	.330	.980	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 18	Pearson Correlation	-.137	-.185	-.158	-.181	-.137	-.146	-.106	-.291	-.233	-.342	-.106	-.329	-.147	-.162	-.022	-.346	-.055	1	-.095	-.270	-.104	-.651*	-.315	-.456*	-.323	-.371*	-.019	-.389*	-.113	-.248	-.286
	Sig. (2-tailed)	.469	.328	.403	.338	.469	.441	.577	.118	.216	.064	.577	.076	.438	.394	.909	.061	.774		.617	.149	.585	.000	.090	.011	.082	.043	.920	.034	.552	.187	.125
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 19	Pearson Correlation	-.143	-.063	-.128	-.046	-.143	.091	-.191	-.100	-.247	-.032	-.191	.091	-.173	-.088	-.213	-.078	-.155	.095	1	-.477**	-.303	-.320	-.161	-.099	-.338	-.185	-.500*	-.266	-.501*	-.363*	-.231
	Sig. (2-tailed)	.452	.739	.502	.809	.452	.632	.312	.598	.187	.867	.312	.633	.361	.644	.258	.681	.412	.617		.008	.103	.084	.396	.604	.068	.329	.005	.156	.005	.049	.220
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 20	Pearson Correlation	.035	-.009	-.024	-.113	.035	.097	-.136	.092	-.102	-.040	-.136	.157	-.046	-.148	-.070	-.122	.252	.270	.477*	1	.652*	-.303	.102	.121	.097	.159	.350	.192	.294	.573*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.854	.964	.901	.551	.854	.612	.472	.627	.591	.834	.472	.409	.808	.437	.713	.520	.178	.149	.008		.000	.104	.592	.526	.612	.401	.058	.309	.114	.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 21	Pearson Correlation	.034	.376*	.445*	.371*	-.034	.173	-.030	.108	-.203	.292	-.030	.043	.370*	.239	.504*	-.188	.005	-.104	.303	.652**	1	.079	-.030	.096	.145	-.194	.196	.262	.350	.386*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.858	.041	.014	.044	.858	.360	.874	.570	.283	.118	.874	.822	.044	.204	.005	.319	.980	.585	.103	.000		.677	.873	.615	.445	.305	.299	.161	.058	.035	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 22	Pearson Correlation	-.139	-.129	-.055	-.078	-.139	.110	-.092	-.149	-.239	-.092	-.092	.325	.095	.254	.008	.181	-.179	.651*	.320	.303	.079	1	.353	.474*	.516*	.609*	.102	.504*	.054	-.015	.410
	Sig. (2-tailed)	.463	.497	.772	.682	.463	.562	.627	.431	.204	.627	.627	.080	.617	.176	.966	.337	.344	.000	.084	.104	.677		.055	.008	.004	.000	.593	.004	.776	.938	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 23	Pearson Correlation	-.355	-.136	.140	.140	-.355	.242	-.187	-.337	-.475*	-.009	-.187	.286	-.087	-.179	-.137	.145	-.327	.315	.161	.102	-.030	.353	1	.329	.505*	.340	.383*	.091	.087	.141	.159
	Sig. (2-tailed)	.054	.473	.459	.459	.054	.198	.324	.068	.008	.963	.324	.125	.646	.344	.470	.445	.078	.090	.396	.592	.873	.055		.076	.004	.066	.037	.634	.647	.458	.402
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 24	Pearson Correlation	-.039	-.036	-.033	-.094	-.039	.012	-.008	-.162	-.082	-.136	-.008	.217	-.130	.073	-.231	.312	.153	.456*	-.099	.121	-.096	.474*	.329	1	.483*	.194	.006	.530*	.062	-.069	.391*
	Sig. (2-tailed)	.836	.852	.863	.622	.836	.949	.964	.391	.667	.474	.964	.249	.493	.700	.220	.094	.421	.011	.604	.526	.615	.008	.076		.007	.304	.975	.003	.745	.716	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 25	Pearson Correlation	-.219	-.042	-.006	-.093	-.219	.257	-.039	-.178	-.289	-.239	-.039	.132	-.226	-.147	-.038	-.051	-.328	.323	.338	.097	.145	.516*	.505*	.483*	1	.256	.474*	.431*	.230	.042	.241
	Sig. (2-tailed)	.245	.824	.976	.624	.245	.170	.839	.347	.122	.203	.839	.487	.230	.439	.841	.788	.077	.082	.068	.612	.445	.004	.004	.007		.171	.008	.017	.221	.824	.200
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X 26	Pearson Correlat ion	-	-	-	-	-	-	-.068	.046	-.104	-.010	-.068	.362*	-.097	.108	-.121	.446*	.020	.371*	.185	.159	-.194	.609*	.340	.194	.256	1	.199	.064	-.022	.122	.351
	Sig. (2- tailed)	.918	.784	.867	.975	.918	.347	.722	.810	.585	.958	.722	.049	.610	.570	.523	.014	.916	.043	.329	.401	.305	.000	.066	.304	.171		.291	.738	.906	.521	.057
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 27	Pearson Correlat ion	-	-	-	-	-	-	-.078	-	-.109	-.244	-.078	.085	-.267	-.242	-.251	.020	-.253	.019	.500*	.350	.196	.102	.383*	.006	.474*	.199	1	.107	.615*	.516*	.172
	Sig. (2- tailed)	.184	.801	.482	.482	.184	.325	.681	.352	.566	.194	.681	.654	.153	.198	.181	.915	.177	.920	.005	.058	.299	.593	.037	.975	.008	.291		.572	.000	.003	.362
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 28	Pearson Correlat ion	-	-.056	.136	.064	-	-	-.048	-	-.110	-.132	.048	.027	.115	.161	.145	-.004	-.021	.389*	.266	.192	.262	.504*	.091	.530*	.431*	.064	.107	1	.263	-.012	.415*
	Sig. (2- tailed)	.934	.770	.474	.735	.934	.674	.801	.919	.563	.487	.801	.889	.544	.395	.445	.985	.912	.034	.156	.309	.161	.004	.634	.003	.017	.738	.572		.160	.952	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 29	Pearson Correlat ion	-	-	-	-	-	-	-.078	-	-.109	-.244	-.078	.085	-.267	-.242	-.251	.020	-.253	.019	.500*	.350	.196	.102	.383*	.006	.474*	.199	1	.107	.615*	.516*	.172
	Sig. (2- tailed)	.318	.122	.082	.208	.318	.271	.363*	.320	.275	.349	.363*	.172	.215	.271	.141	.120	.184	.113	.501*	.294	.350	.054	.087	.062	.230	-.022	.615*	.263	1	.648*	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 30	Pearson Correlat ion	-	-.008	-	-	-	-	-.011	-	-.128	-.179	-.011	.114	-.044	.001	-.088	.109	.005	.248	.363*	.573**	.386*	-.015	.141	-.069	.042	.122	.516*	-.012	.648*	1	.267
	Sig. (2- tailed)	.217	.969	.906	.807	.250	.569	.955	.292	.501	.343	.955	.549	.816	.994	.645	.567	.980	.187	.049	.001	.035	.938	.458	.716	.824	.521	.003	.952	.000		.153
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T O T A L	Pearson Correlat ion	.374*	.530**	.526**	.498**	.374*	.378*	.235	.458*	.116	.415*	.235	.602*	.515*	.477*	.473*	.466*	.381*	.286	.231	.535**	.508*	.410*	.159	.391*	.241	.351	.172	.415*	.013	.267	1
	Sig. (2- tailed)	.042	.003	.003	.005	.042	.039	.212	.011	.542	.022	.212	.000	.004	.008	.008	.009	.038	.125	.220	.002	.004	.025	.402	.033	.200	.057	.362	.023	.944	.153	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**Lampiran 6. Tabulasi Data Validasi Variabel Motivasi Kerja**

<b>NO ITEM/ SAMPEL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>1</b>	3	3	3	2	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3
<b>2</b>	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	4	4	1	2	4	4
<b>3</b>	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5
<b>4</b>	5	5	5	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
<b>5</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5
<b>6</b>	3	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
<b>7</b>	4	4	4	1	2	1	2	2	4	1	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4
<b>8</b>	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1
<b>9</b>	2	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2
<b>10</b>	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3
<b>11</b>	4	4	4	2	4	2	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
<b>12</b>	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2
<b>13</b>	4	3	3	1	2	1	2	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5
<b>14</b>	3	2	1	2	2	3	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1
<b>15</b>	2	2	1	4	4	2	2	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3
<b>16</b>	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
<b>17</b>	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>18</b>	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
<b>19</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	1	4	4
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
<b>21</b>	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	1	4	1	1	1	2	2	1
<b>22</b>	4	3	5	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	3	4	4	2	3
<b>23</b>	4	3	2	4	2	2	2	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3
<b>24</b>	3	4	4	3	3	1	4	1	1	1	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5
<b>25</b>	3	3	5	4	5	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3
<b>26</b>	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4	4	3	1	4	1	1	1	2	2	1
<b>27</b>	1	4	4	3	3	1	4	1	1	1	5	2	2	5	3	3	4	4	2	3
<b>28</b>	2	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3
<b>29</b>	5	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	5	5	5	5	5
<b>30</b>	3	2	4	2	2	2	4	5	4	3	3	1	4	2	3	4	4	4	3	3

**Lampiran 7. Hasil Validasi dan Realiabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru**

		Correlations																				
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.448*	.424*	.102	.092	.079	.213	.137	.428*	.440*	.286	.331	.593**	.314	.711**	.600**	.177	.387*	.667**	.736**	.725**
	Sig. (2-tailed)		.013	.020	.591	.629	.679	.258	.469	.018	.015	.125	.074	.001	.091	.000	.000	.349	.034	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.448*	1	.733**	.194	.219	.065	.321	-.341	.247	.289	.470**	.373*	.506**	.489**	.649**	.646**	.140	.349	.554**	.626**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.303	.244	.733	.084	.065	.188	.122	.009	.042	.004	.006	.000	.000	.462	.059	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.424*	.733**	1	.180	.382*	.108	.459*	-.313	.145	.250	.392*	.150	.445*	.390*	.549**	.556**	.267	.387*	.387*	.547**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000		.341	.037	.571	.011	.092	.443	.183	.032	.430	.014	.033	.002	.001	.154	.035	.035	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.102	.194	.180	1	.638**	.430*	.470**	.236	.069	.142	.156	.131	.048	.034	.034	-.013	.014	-.297	-.060	.046	.314
	Sig. (2-tailed)	.591	.303	.341		.000	.018	.009	.210	.719	.455	.412	.489	.800	.858	.858	.945	.940	.111	.753	.810	.091
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.092	.219	.382*	.638**	1	.533**	.238	-.015	-.072	.039	.074	.044	-.015	.051	.160	.121	.188	.000	.069	.171	.339
	Sig. (2-tailed)	.629	.244	.037	.000		.002	.206	.939	.706	.836	.697	.819	.937	.789	.397	.524	.320	1.000	.719	.366	.067
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.079	.065	.108	.430*	.533**	1	.203	.175	.045	.198	-.096	.051	.046	-.099	-.099	-.122	.001	-.223	-.062	-.075	.192
	Sig. (2-tailed)	.679	.733	.571	.018	.002		.283	.354	.813	.295	.614	.789	.811	.604	.604	.519	.997	.236	.746	.694	.310
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X7	Pearson Correlation	.213	.321	.459*	.470**	.238	.203	1	.244	.195	.161	.149	.024	.090	.242	.384*	.189	.049	-.104	.205	.372*	.446*
	Sig. (2-tailed)	.258	.084	.011	.009	.206	.283		.195	.301	.397	.432	.901	.636	.198	.036	.317	.798	.586	.278	.043	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.137	-.341	-.313	.236	-.015	.175	.244	1	.464**	.306	.108	.000	-.071	-.038	-.161	-.221	-.419*	-.314	-.089	-.161	.069
	Sig. (2-tailed)	.469	.065	.092	.210	.939	.354	.195		.010	.100	.569	1.000	.710	.843	.394	.241	.021	.091	.641	.395	.716
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.428*	.247	.145	.069	-.072	.045	.195	.464**	1	.688**	.535**	.376*	.270	.603**	.311	.187	-.315	-.008	.325	.261	.538**
	Sig. (2-tailed)	.018	.188	.443	.719	.706	.813	.301	.010		.000	.002	.041	.149	.000	.095	.321	.090	.967	.079	.163	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.440*	.289	.250	.142	.039	.198	.161	.306	.688**	1	.709**	.760**	.407*	.491**	.399*	.264	-.089	.229	.458*	.403*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.015	.122	.183	.455	.836	.295	.397	.100	.000		.000	.000	.026	.006	.029	.159	.641	.224	.011	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.286	.470**	.392*	.156	.074	-.096	.149	.108	.535**	.709**	1	.626**	.491**	.597**	.410*	.411*	.033	.457*	.340	.410*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.125	.009	.032	.412	.697	.614	.432	.569	.002	.000		.000	.006	.000	.024	.024	.861	.011	.066	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.331	.373*	.150	.131	.044	.051	.024	.000	.376*	.760**	.626**	1	.530**	.379*	.522**	.389*	.128	.382*	.541**	.502**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.074	.042	.430	.489	.819	.789	.901	1.000	.041	.000	.000		.003	.039	.003	.034	.501	.037	.002	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.593**	.506**	.445*	.048	-.015	.046	.090	-.071	.270	.407*	.491**	.530**	1	.238	.575**	.615**	.259	.557**	.469**	.561**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.014	.800	.937	.811	.636	.710	.149	.026	.006	.003		.206	.001	.000	.168	.001	.009	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.314	.489**	.390*	.034	.051	-.099	.242	-.038	.603**	.491**	.597**	.379*	.238	1	.408*	.209	-.054	.281	.195	.352	.552**
	Sig. (2-tailed)	.091	.006	.033	.858	.789	.604	.198	.843	.000	.006	.000	.039	.206		.025	.267	.776	.133	.301	.057	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.711**	.649**	.549**	.034	.160	-.099	.384*	-.161	.311	.399*	.410*	.522**	.575**	.408*	1	.845**	.358	.570**	.891**	.991**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.858	.397	.604	.036	.394	.095	.029	.024	.003	.001	.025		.000	.052	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.600**	.646**	.556**	-.013	.121	-.122	.189	-.221	.187	.264	.411*	.389*	.615**	.209	.845**	1	.512**	.702**	.835**	.858**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.945	.524	.519	.317	.241	.321	.159	.024	.034	.000	.267	.000		.004	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.177	.140	.267	.014	.188	.001	.049	-.419*	-.315	-.089	.033	.128	.259	-.054	.358	.512**	1	.539**	.335	.394*	.294
	Sig. (2-tailed)	.349	.462	.154	.940	.320	.997	.798	.021	.090	.641	.861	.501	.168	.776	.052	.004		.002	.070	.031	.115
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.387*	.349	.387*	-.297	.000	-.223	-.104	-.314	-.008	.229	.457*	.382*	.557**	.281	.570**	.702**	.539**	1	.513**	.592**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.034	.059	.035	.111	1.000	.236	.586	.091	.967	.224	.011	.037	.001	.133	.001	.000	.002		.004	.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	.667**	.554**	.387*	-.060	.069	-.062	.205	-.089	.325	.458*	.340	.541**	.469**	.195	.891**	.835**	.335	.513**	1	.906**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.035	.753	.719	.746	.278	.641	.079	.011	.066	.002	.009	.301	.000	.000	.070	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	.736**	.626**	.547**	.046	.171	-.075	.372*	-.161	.261	.403*	.410*	.502**	.561**	.352	.991**	.858**	.394*	.592**	.906**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)																					
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.810	.366	.694	.043	.395	.163	.027	.024	.005	.001	.057	.000	.000	.031	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.725**	.695**	.645**	.314	.339	.192	.446*	.069	.538**	.695**	.687**	.659**	.676**	.552**	.838**	.751**	.294	.526**	.750**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.091	.067	.310	.014	.716	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.115	.003	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	20

*Lampiran 8. Tabulasi Data Validasi Variabel Kinerja Guru*

<b>NO ITEM/ SAMPEL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
1	5	3	3	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3
2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	2	2	3	2	3	2	4
3	4	3	4	4	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5
4	1	5	5	1	1	1	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	2	5	2
6	3	4	4	3	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3
7	5	4	4	5	2	1	2	2	3	5	5	3	1	3	4	4
8	4	1	2	4	2	3	2	3	5	1	4	1	3	2	1	1
9	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	1	2	2
10	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
11	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5
12	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
13	4	3	3	1	2	1	2	2	4	4	5	4	5	4	4	5
14	3	2	1	2	2	3	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1
15	2	2	1	4	4	2	2	5	3	3	3	4	4	2	3	3
16	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4
17	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	3
18	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4
19	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
21	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2
22	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2
23	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	5	5	5	4	5
24	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	3	2	2	1	1	2
25	5	3	4	2	2	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
27	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3
28	1	2	2	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4
29	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4
30	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4

**Lampiran 9. Hasil Validasi dan Realiabilitas Variabel Kinerja Guru**

Correlations																		
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.012	.226	.491**	.222	.471**	.079	.082	.111	-.052	.562**	-.001	-.118	-.133	.018	-.183	.362*
	Sig. (2-tailed)		.951	.231	.006	.238	.009	.677	.667	.558	.786	.001	.996	.534	.482	.924	.333	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.012	1	.682**	-.089	.084	.005	.165	-.092	.116	.459*	.136	.557**	.360	.419*	.532**	.445*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.951		.000	.639	.658	.979	.385	.629	.540	.011	.475	.001	.051	.021	.002	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.226	.682**	1	-.015	.205	.170	.340	-.069	.153	.384*	.274	.579**	.260	.299	.505**	.343	.712**
	Sig. (2-tailed)	.231	.000		.936	.277	.370	.066	.718	.419	.036	.143	.001	.165	.109	.004	.063	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.491**	-.089	-.015	1	.422*	.487**	.217	.221	-.111	-.241	.271	-.157	-.262	-.254	-.146	-.309	.195
	Sig. (2-tailed)	.006	.639	.936		.020	.006	.248	.240	.559	.200	.148	.408	.162	.176	.441	.096	.301
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.222	.084	.205	.422*	1	.555**	.436*	.497**	.079	-.298	.067	-.021	-.188	-.326	-.130	-.133	.327
	Sig. (2-tailed)	.238	.658	.277	.020		.001	.016	.005	.676	.109	.726	.912	.319	.078	.494	.485	.078
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.471**	.005	.170	.487**	.555**	1	.426*	.285	.069	-.348	.053	-.155	-.171	-.228	-.212	-.336	.271
	Sig. (2-tailed)	.009	.979	.370	.006	.001		.019	.127	.718	.060	.780	.413	.367	.225	.261	.070	.147
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.079	.165	.340	.217	.436*	.426*	1	.486**	.229	-.038	-.012	.043	-.037	.017	.008	.207	.473**
	Sig. (2-tailed)	.677	.385	.066	.248	.016	.019		.006	.223	.841	.948	.821	.847	.929	.965	.274	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.082	-.092	-.069	.221	.497**	.285	.486**	1	-.033	-.454*	-.223	-.084	-.157	-.289	-.183	-.164	.107
	Sig. (2-tailed)	.667	.629	.718	.240	.005	.127	.006		.863	.012	.236	.658	.407	.121	.332	.388	.575
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.111	.116	.153	-.111	.079	.069	.229	-.033	1	.201	.121	.065	.050	-.050	-.222	.073	.243
	Sig. (2-tailed)	.558	.540	.419	.559	.676	.718	.223	.863		.288	.526	.733	.795	.793	.238	.701	.196
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	-.052	.459*	.384*	-.241	-.298	-.348	-.038	-.454*	.201	1	.346	.616**	.418*	.509**	.667**	.583**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.786	.011	.036	.200	.109	.060	.841	.012	.288		.061	.000	.022	.004	.000	.001	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.562**	.136	.274	.271	.067	.053	-.012	-.223	.121	.346	1	.311	.291	.107	.386*	.329	.538**
	Sig. (2-tailed)	.001	.475	.143	.148	.726	.780	.948	.236	.526	.061		.095	.118	.573	.035	.076	.002

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y12	Pearson Correlation	-.001	.557**	.579**	-.157	-.021	-.155	.043	-.084	.065	.616**	.311	1	.760**	.588**	.767**	.668**	.753**	
	Sig. (2-tailed)	.996	.001	.001	.408	.912	.413	.821	.658	.733	.000	.095		.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y13	Pearson Correlation	-.118	.360	.260	-.262	-.188	-.171	-.037	-.157	.050	.418*	.291	.760**	1	.624**	.618**	.628**	.560**	
	Sig. (2-tailed)	.534	.051	.165	.162	.319	.367	.847	.407	.795	.022	.118	.000		.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y14	Pearson Correlation	-.133	.419*	.299	-.254	-.326	-.228	.017	-.289	-.050	.509**	.107	.588**	.624**	1	.629**	.650**	.486**	
	Sig. (2-tailed)	.482	.021	.109	.176	.078	.225	.929	.121	.793	.004	.573	.001	.000		.000	.000	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y15	Pearson Correlation	.018	.532**	.505**	-.146	-.130	-.212	.008	-.183	-.222	.667**	.386*	.767**	.618**	.629**	1	.670**	.667**	
	Sig. (2-tailed)	.924	.002	.004	.441	.494	.261	.965	.332	.238	.000	.035	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y16	Pearson Correlation	-.183	.445*	.343	-.309	-.133	-.336	.207	-.164	.073	.583**	.329	.668**	.628**	.650**	.670**	1	.609**	
	Sig. (2-tailed)	.333	.014	.063	.096	.485	.070	.274	.388	.701	.001	.076	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TOT AL	Pearson Correlation	.362*	.640**	.712**	.195	.327	.271	.473**	.107	.243	.508**	.538**	.753**	.560**	.486**	.667**	.609**	1	
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.301	.078	.147	.008	.575	.196	.004	.002	.000	.001	.007	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	16

**Lampiran 10. Data Temuan Penelitian**

NO	KOMPETENSI PEDAGOGIK																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
3	3	2	2	1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	5	5
5	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
6	4	4	5	5	2	2	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4
7	3	4	3	3	4	4	1	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4
8	3	4	3	2	5	5	2	1	3	4	3	3	4	2	2	3	4	1	2
9	1	3	3	3	5	5	1	1	1	2	2	3	3	4	1	1	1	3	3
10	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3
11	1	2	4	2	4	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	3	5
12	2	2	5	5	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2
13	2	2	4	3	3	3	5	4	5	3	2	2	2	3	2	2	2	4	5
14	3	3	4	4	5	5	1	1	2	3	2	2	2	4	1	3	3	1	2
15	2	5	2	3	2	5	2	1	2	4	1	3	2	4	4	4	5	4	4
16	1	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4
17	4	1	3	3	1	2	2	5	2	3	2	3	3	1	2	4	2	2	5
18	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4
19	3	4	2	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
20	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	5	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4
23	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	5	3	3
24	1	2	2	1	4	5	2	2	3	2	3	3	1	2	4	5	5	4	4
25	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	5	4	2	4	4	3	3
26	3	3	5	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3
27	5	5	3	2	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	5	5	5	2	2
28	2	2	1	1	2	4	3	3	3	5	5	5	5	2	3	2	2	3	3
29	5	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4
30	1	1	5	5	1	2	2	2	2	4	4	5	4	1	1	1	1	2	2
31	3	4	4	4	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3
32	4	3	3	4	4	4	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
33	2	2	2	4	2	2	1	3	1	3	3	2	3	5	5	5	5	3	4
34	2	2	2	4	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3	3	4	4	4	3
35	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	5	5
36	4	4	3	4	4	4	2	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3
37	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
38	4	4	2	3	1	1	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5
39	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
41	5	3	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4
42	4	4	5	5	2	2	4	4	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4
43	3	4	3	3	4	4	1	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4
44	3	4	3	2	5	5	2	1	3	4	3	3	4	2	2	3	4	1	2
45	1	3	3	3	5	5	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	3	3	3
46	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3
47	1	2	4	2	4	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	3	5
48	2	2	5	5	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2
49	2	2	4	3	3	3	5	4	5	3	2	2	2	3	2	2	2	4	5
50	3	3	4	4	5	5	1	1	2	3	2	2	2	4	1	3	3	1	2
51	2	5	2	3	2	5	2	1	2	4	1	3	2	4	4	4	5	4	4
52	1	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4
53	4	1	3	3	1	2	2	5	2	3	2	3	3	1	2	4	2	2	5
54	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4

MOTIVASI KERJA														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	2	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3
3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3
4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5
4	4	1	3	3	4	5	5	5	4	1	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	4
3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	2
3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2
3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5
2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	5	4	2	4	2	4	3	3	5	5	5
3	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5
4	3	5	2	2	2	5	2	4	2	2	5	5	4	4
5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4
3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2
5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	5	5	4	2	4	2	3	3	3	3	2	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	2	3	5	5	4	5	4	4	5	3
3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3
4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	2	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3
3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3
4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3
5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	5	5	4	2	4	2	3	3	3	3	2	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4

KINERJA GURU										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5
2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4
4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	2	2	2	5	4	4	4	4	3	4
4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4
5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5
2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4
1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5
3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3
5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
4	2	2	5	5	4	4	4	3	3	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5
5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
4	2	2	5	5	4	4	4	3	3	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5

*Lampiran 11. Frequency Table*

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	20.4	20.4	20.4
	TS	11	20.4	20.4	40.7
	KS	16	29.6	29.6	70.4
	S	13	24.1	24.1	94.4
	SS	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	20	37.0	37.0	42.6
	KS	15	27.8	27.8	70.4
	S	12	22.2	22.2	92.6
	SS	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	16	29.6	29.6	33.3
	KS	19	35.2	35.2	68.5
	S	11	20.4	20.4	88.9
	SS	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.4	7.4	7.4
	TS	13	24.1	24.1	31.5
	KS	21	38.9	38.9	70.4
	S	11	20.4	20.4	90.7
	SS	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.1	11.1	11.1
	TS	12	22.2	22.2	33.3
	KS	17	31.5	31.5	64.8
	S	12	22.2	22.2	87.0
	SS	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	14	25.9	25.9	29.6
	KS	16	29.6	29.6	59.3
	S	12	22.2	22.2	81.5
	SS	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	18.5	18.5	18.5
	TS	20	37.0	37.0	55.6
	KS	12	22.2	22.2	77.8
	S	9	16.7	16.7	94.4
	SS	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	18.5	18.5	18.5
	TS	17	31.5	31.5	50.0
	KS	16	29.6	29.6	79.6
	S	7	13.0	13.0	92.6
	SS	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	14.8	14.8	14.8
	TS	16	29.6	29.6	44.4
	KS	16	29.6	29.6	74.1
	S	10	18.5	18.5	92.6
	SS	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.0	13.0	13.0
	TS	11	20.4	20.4	33.3
	KS	17	31.5	31.5	64.8
	S	18	33.3	33.3	98.1
	SS	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.0	13.0	13.0
	TS	15	27.8	27.8	40.7
	KS	18	33.3	33.3	74.1
	S	13	24.1	24.1	98.1
	SS	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	14.8	14.8	14.8
	TS	11	20.4	20.4	35.2
	KS	20	37.0	37.0	72.2
	S	13	24.1	24.1	96.3
	SS	2	3.7	3.7	100.0

	Total	54	100.0	100.0	
<b>X13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	16	29.6	29.6	33.3
	KS	15	27.8	27.8	61.1
	S	15	27.8	27.8	88.9
	SS	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	16.7	16.7	16.7
	TS	7	13.0	13.0	29.6
	KS	18	33.3	33.3	63.0
	S	18	33.3	33.3	96.3
	SS	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.0	13.0	13.0
	TS	13	24.1	24.1	37.0
	KS	19	35.2	35.2	72.2
	S	13	24.1	24.1	96.3
	SS	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X16</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.0	13.0	13.0
	TS	6	11.1	11.1	24.1
	KS	19	35.2	35.2	59.3
	S	18	33.3	33.3	92.6
	SS	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X17</b>					
------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	11	20.4	20.4	22.2
	KS	17	31.5	31.5	53.7
	S	17	31.5	31.5	85.2
	SS	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X18</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.4	7.4	7.4
	TS	8	14.8	14.8	22.2
	KS	20	37.0	37.0	59.3
	S	19	35.2	35.2	94.4
	SS	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X19</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	14.8	14.8	14.8
	3.00	16	29.6	29.6	44.4
	4.00	20	37.0	37.0	81.5
	5.00	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X20</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	23	42.6	42.6	44.4
	4.00	23	42.6	42.6	87.0
	5.00	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X21</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	19	35.2	35.2	37.0

	4.00	28	51.9	51.9	88.9
	5.00	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X22</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	KS	21	38.9	38.9	44.4
	S	22	40.7	40.7	85.2
	SS	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X23</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	19	35.2	35.2	37.0
	4.00	26	48.1	48.1	85.2
	5.00	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X24</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	12	22.2	22.2	27.8
	4.00	26	48.1	48.1	75.9
	5.00	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X25</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.0	13.0	13.0
	3.00	12	22.2	22.2	35.2
	4.00	17	31.5	31.5	66.7
	5.00	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X26</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	13	24.1	24.1	27.8
	4.00	27	50.0	50.0	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	7	13.0	13.0	20.4
	4.00	30	55.6	55.6	75.9
	5.00	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	10	18.5	18.5	20.4
	4.00	30	55.6	55.6	75.9
	5.00	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	16	29.6	29.6	31.5
	4.00	33	61.1	61.1	92.6
	5.00	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X30**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.7
	KS	19	35.2	35.2	38.9
	S	25	46.3	46.3	85.2
	SS	8	14.8	14.8	100.0

	Total	54	100.0	100.0	
<b>X31</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	18	33.3	33.3	37.0
	4.00	28	51.9	51.9	88.9
	5.00	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X32</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	13	24.1	24.1	29.6
	4.00	28	51.9	51.9	81.5
	5.00	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>X33</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	1	1.9	1.9	5.6
	KS	13	24.1	24.1	29.6
	S	28	51.9	51.9	81.5
	SS	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X34</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.3	9.3	9.3
	3.00	15	27.8	27.8	37.0
	4.00	26	48.1	48.1	85.2
	5.00	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	
<b>X35</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	5	9.3	9.3	11.1

	KS	8	14.8	14.8	25.9
	S	23	42.6	42.6	68.5
	SS	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	10	18.5	18.5	25.9
	4.00	25	46.3	46.3	72.2
	5.00	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	19	35.2	35.2	42.6
	4.00	19	35.2	35.2	77.8
	5.00	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	11	20.4	20.4	24.1
	4.00	18	33.3	33.3	57.4
	5.00	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X39**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	9	16.7	16.7	18.5
	4.00	20	37.0	37.0	55.6
	5.00	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X40**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	2	3.7	3.7	5.6
	3.00	10	18.5	18.5	24.1
	4.00	21	38.9	38.9	63.0
	5.00	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.1	11.1	11.1
	4.00	37	68.5	68.5	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X42**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	20.4	20.4	20.4
	4.00	34	63.0	63.0	83.3
	5.00	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X43**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	16.7	16.7	16.7
	4.00	31	57.4	57.4	74.1
	5.00	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X44**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	22.2	22.2	22.2
	4.00	23	42.6	42.6	64.8
	5.00	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X45**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.7	3.7	5.6
	KS	9	16.7	16.7	22.2
	S	17	31.5	31.5	53.7
	SS	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

*Lampiran 12. Hasil Uji Regresi*

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.406	3.567
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.402	2	243.201	19.109	.000 <sup>b</sup>
	Residual	649.079	51	12.727		
	Total	1135.481	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.170	7.353		1.247	.218		
	Kompetensi Pedagogik	.338	.068	.546	4.971	.000	.928	1.078
	Motivasi Kerja	.286	.130	.242	2.206	.002	.821	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

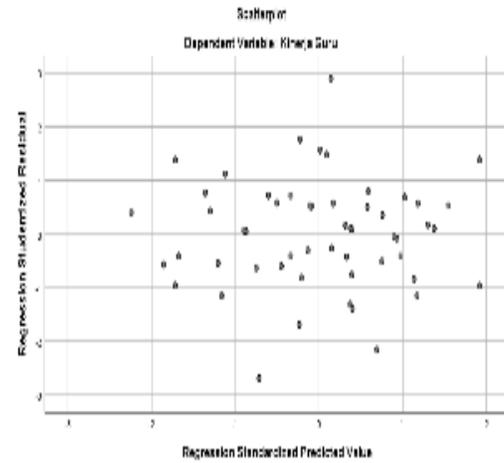
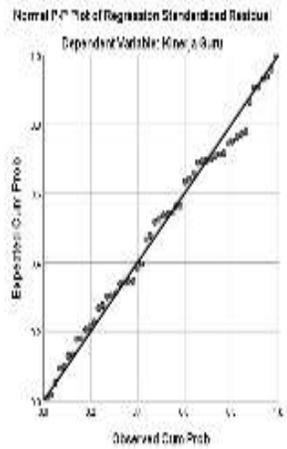
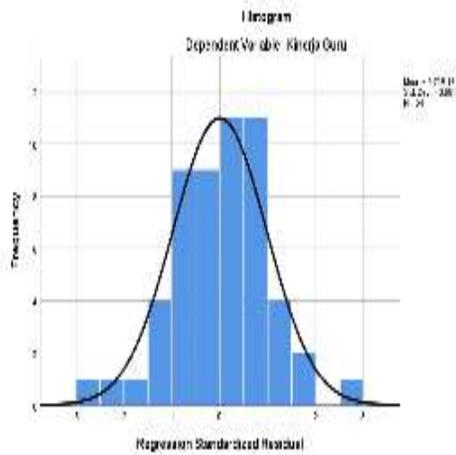
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi Pedagogik	Motivasi Kerja
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.832	.07	1.00	.07
	3	.002	35.805	.93	.00	.93

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.69	50.28	44.48	3.029	54
Std. Predicted Value	-2.242	1.916	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.498	1.448	.805	.246	54
Adjusted Predicted Value	37.50	50.61	44.49	3.028	54
Residual	-9.311	10.092	.000	3.500	54
Std. Residual	-2.610	2.829	.000	.981	54
Stud. Residual	-2.695	2.906	-.001	1.009	54
Deleted Residual	-9.925	10.652	-.008	3.706	54
Stud. Deleted Residual	-2.881	3.150	-.001	1.040	54
Mahal. Distance	.051	7.755	1.963	1.856	54
Cook's Distance	.000	.160	.020	.034	54
Centered Leverage Value	.001	.146	.037	.035	54

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49954018
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.055
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



*Lampiran 13 : Foto Dokumentasi Penelitian di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan*

**DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN 1 SEUBADEH**



Foto bersama SDN 1 Seubadeh



Dokumentasi penyerahan tes tertulis dan angket kepada Kepala Sekolah SDN 1 Seubadeh



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN1 Seubadeh.

**FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN 2 SEUBADEH**



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN 2 Seubadeh.



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN 2 Seubadeh.



Foto bersama kepala sekolah dan dewan guru SDN 2 Seubadeh

**FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN SAWAH TINGKEUM**



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Sawah Tingkeum.



Dokumentasi di SDN Sawah Tingkeum.



Foto bersama kepala sekolah, dewan guru beserta Pesertadidik SDN Sawah Tingkeum.

## FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN SELEUKAT



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Seleukat.



Foto bersama kepala sekolah , dewan guru SDN Seleukat.

**FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN UJUNG PULO CUT**



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Ujung Pulo Cut.



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN Ujung Pulo Cut.



Foto bersama kepala sekolah , dewan guru dan beserta Pesertadidik SDN Ujung Pulo Cut

**FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN UJUNG PULO**



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Ujung Pulo



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN Ujung Pulo



Foto bersama kepala sekolah dan dewan guru SDN Ujung Pulo.



**JOURNAL OF ADMINISTRATION AND EDUCATIONAL MANAGEMENT**  
**INSTITUT PENELITIAN MATEMATIKA KOMPUTER,**  
**KEPERAWATAN, PENDIDIKAN, DAN EKONOMI (IPM2KPE)**

---

Terakreditasi (Sinta 4), Surat Keputusan Kementerian Riset, Teknologi/Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia, Nomor 85/M/KPT/2020. Alamat : Jl.Gunung Sari Keurahan Karya Bakti. Keamatan .Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. No HP. 081377987485

---

**LETTER OF ACCEPTANCE (LOA)**

NO : 02/03.06/IPM2KPE/ALIGNMENT/2024

Kepada Yth

**Aminan<sup>1</sup>, Rahmatullah<sup>2</sup>, Akmaluddin<sup>3</sup>, Siti Mayang Sari<sup>4</sup>.**  
Universitas Bina Bangsa Getsempena<sup>1,2,3,4</sup>.

Berdasarkan hasil telaah tim *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, artikel yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR SEKOLAH DASAR NEGERI”**. akan diterbitkan pada edisi Volume 7, Nomor.2, Juli-Desember 2024. Demikianlah Letter of Acceptance (LOA) ini dibuat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mustinya.

Lubuklinggau, 03 Juni 2024  
Journal Manager

Dr. AHMAD GAWDY PRANANOSA, M.Pd

## BIODATA PENULIS

1. Nama : Aminan
2. NIM : 22116037
3. Tempat, Tanggal Lahir : Bakongan, 25 September 1978
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Kewarganegaraan : WNI
6. Agama : Islam
7. Status : Sudah Kawin
8. Alamat : Gampong Padang Beurahan, Kecamatan Bakongan  
Kabupaten Aceh Selatan
9. Pekerjaan : PNS
10. Nomor HP : 085260753805
11. Email : [aminanspd@gmail.com](mailto:aminanspd@gmail.com)
12. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Alm. Abdullatif, By
  - b. Ibu : Almh. Habibah
  - c. Pekerjaan Ayah : -
  - d. Pekerjaan Ibu : -
  - e. Alamat : Kecamatan Bakongan, Kabupaten Aceh Selatan
13. Riwayat Pendidikan
  - a. SD :SDN 2 Bakongan
  - b. SMP :SMP Negeri 1 Bakongan
  - c. SMA :SMU Negeri 1 Bakongan
  - d. Kuliah
    - 1) D-II : PGSD - Universitas Terbuka UPPJ Banda Aceh
    - 2) S1 : PGSD - Universitas Al-Muslim Bireun-Aceh
    - 3) S2 : Penjaminan Mutu Pendidikan - UBBG



Banda Aceh, 04 November 2024  
Penulis,

**Aminan**