

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari sistem Pendidikan yang dimiliki, sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pada era globalisasi saat ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Fokus utama pendidikan yaitu pengembangan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan kualitas dan kemajuan negara. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas. Hal ini dikarenakan pendidikan adalah modal utama dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berilmu, cerdas dan berakhlak mulia.

Didalam organisasi seperti sekolah dibutuhkan SDM (Guru) yang memiliki kualitas kinerja dalam pembelajaran sekolah, guru dianggap sebagai sumber daya manusia paling penting, Karena guru lah yang memperoleh atas jerih payahnya. (Supardi, 2014) Menyatakan Guru yang memiliki kinerja adalah mereka yang memiliki keterampilan pembelajaran yang baik, wawasan keilmuan yang kuat, wawasan sosial yang luas, dan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan dikombinasikan dengan semua elemen yang ada disekolah, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, serta iklim yang ada di sekolah.

Kinerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik, tetapi kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk juga. Peran guru salah satu komponen yang penting dan strategis dalam kerjanya karena guru adalah salah satu elemen penting yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional. Pasal 10 UU No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa “ Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.”

Dalam rangka implementasi guru dalam mengajar, kompetensi pedagogik guru menjadi hal yang perlu dipertimbangkan dan dibahas secara mendalam, Kompetensi pedagogik bisa dikatakan sebagai kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran siswa yang berkaitan dengan pemahaman terhadap wawasan tentang pendidikan, pemahaman terhadap siswa, pengembangan kurikulum, rencana dalam pembelajaran, dan memanfaatkan teknologi, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan pengembangan potensi siswa yang dimilikinya. Untuk itu guru harus memahami karakter dan minat siswa yang tidak sama sehingga kompetensi pedagogik menuntut guru memahami dan menguasai teori belajar, dan peran guru mempengaruhi keberhasilan pendidikan di semua jenjang dan satuan pendidikan.

(Erjati, 2017) mengatakan kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas

pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik (siswa) kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

SMK Swasta Nur Azizi terus berupaya meningkatkan kualitas pegawainya. Penilaian kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi didasarkan pada penyusunan rencana belajar, pelaksanaan hasil prestasi, pemahaman landasan kependidikan, dan pemahaman tingkat perkembangan siswa. Sumber daya manusia atau guru merupakan faktor penting dalam menggerakkan aktivitas sekolah. Untuk itu dibutuhkan guru yang berkompeten dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi tanjung Morawa adalah kompetensi Pedagogik. Keberhasilan kegiatan pembelajaran yang berlangsung di sekolah tentunya tidak lepas dari faktor kompetensi pedagogik yang dimiliki seorang guru. Kompetensi pedagogik merupakan ” kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditunjukkan oleh penguasaan, pengetahuan dan keterampilan mengajar.”

Guru yang berkompetensi berarti memiliki penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran meliputi penguasaan terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar, pengembangan kurikulum, penyelenggaraan kegiatan pembelajaran yang

mendidik, pemahaman dan pengembangan potensi peserta didik, komunikasi peserta didik dan pelaksanaan penilaian serta evaluasi demi mencapai tujuan pembelajaran. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dari (Susilawati, 2021) (Welena, 2024) semua menarik Kesimpulan bahwa Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain Kompetensi Pedagogik, Maka faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi guru SMK Swasta Nur Azizi. Motivasi kerja adalah dorongan yang menumbuhkan keinginan seseorang bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua kemampuan mereka untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013) Memberikan motivasi kepada guru berarti memberi mereka keinginan untuk melakukan sesuatu. Faktor Pendorong kepada seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut, Sehingga di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik atau pun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dari Hawaludin A, Hidayat M, Baharuddin (2023), Darnitasari (2022) semua menarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa merupakan sekolah swasta yang memiliki Tiga kompetensi keahlian, Dimana Lima tahun lalu masih memiliki Dua

Kompetensi keahlian yaitu Akutansi Keuangan Lembaga (AKL), dan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP). Dikurikulum merdeka SMK Swasta Nur Azizi mengganti dan menambah kompetensi keahliannya yaitu Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP) diganti menjadi Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis (MPLB), dan Desain Komunikasi Visual (DKV). Untuk Jurusan Baru sudah berjalan tiga tahun dan stambuk pertama sudah kelas duabelas (3 SMK) dan untuk kompetensi keahlian yang masih tetap yaitu Akutansi Keuangan Lembaga (AKL). Peserta didik dari keseluruhan pada tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 699 siswa.

SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa merupakan sekolah yang didirikan pada tahun 1991. Pada saat ini SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa memakai kurikulum belajar pemerintah yaitu kurikulum merdeka. SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa sudah memiliki akreditasi grade A.

Untuk mengungkap Fenomena Masalah yang terjadi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa, penulis melakukan prasurevei dengan mewawancarai guru SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa dan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa kendala didalam lingkungan belajar SMK Swasta Nur azizi Tanjung Morawa diantaranya: Tampak Sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang berarti sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti kegiatan dalam merencanakan kegiatan pembelajaran dan tidak tercapainya tujuan pembelajaran dengan maksimal, karena rendahnya minat peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembelajaran, adanya perbedaan karakteristik terhadap peserta didik sehingga guru harus mampu melakukan pembelajaran yang berfokus pada

siswa dan menyelenggarakan pendidikan yang bermakna. Guru belum optimal dalam melaksanakan kinerjanya dikarenakan kurangnya pelatihan-pelatihan bagi guru dalam pengembangan kinerja. Kompensasi guru tidak sesuai dengan kinerjanya yang masih di bawah upah minimum karyawan (UMK). Namun demikian yang memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya ialah keinginan untuk mencerdaskan anak bangsa yang datang dari dalam diri guru tersebut, sebab guru adalah pekerjaan yang mulia.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan karakteristik terhadap peserta didik sehingga guru harus mampu melakukan pembelajaran yang berfokus pada siswa dan menyelenggarakan pendidikan yang bermakna.
2. Guru belum Optimal dalam melaksanakan kinerjanya dikarenakan kurangnya pelatihan-pelatihan bagi guru dalam pengembangan kinerja.
3. Kompensasi guru tidak sesuai dengan kinerjanya yang masih dibawah upah minimum karyawan(UMK)

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
- b) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
- c) Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
- c) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di jelaskan sebelumnya, maka manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

a) Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu dan wawasan tentang Pendidikan dan khususnya tentang Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa.

b) Bagi Sekolah

Sebagai masukan bagi sekolah untuk menetapkan kebijakan yang meningkatkan kinerja guru pada sekolah SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa

c) Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk memberikan dan menambah pengetahuan tentang Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kompetensi Pedagogik

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai oleh guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan pembelajaran peserta didiknya.

(Rahman, 2014) mengemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran, yang didalamnya meliputi perencanaan, implementasi dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap guru untuk mencapai sukses dalam kegiatan belajar dan mengajar. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis (Nallitawati, 2019) Selain itu, Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (Lestari dan Purwanti, 2018).

(Menurut Mulyasa) yaitu kompetensi merupakan guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu

pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. (Menurut Kuandar) kemampuan pedagogik merupakan pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil keguruan di perguruan tinggi.

Kompetensi pedagogik diperlukan dalam perkembangan dalam meningkatkan hasil belajar siswa serta mampu mengintegrasikan terkait dengan adanya perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran. Kompetensi pedagogik merupakan sebuah kemampuan seorang guru mengelola pembelajaran supaya siswa paham, rencana dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangan potensi siswa, untuk itu hal ini perlu pemahaman ketika seseorang mempunyai kompetensi pedagogik yang mumpuni akan berdampak bertambahnya wawasan dan juga pola pikir menjadi positif, dengan adanya peningkatan kinerja guru sehubungan dengan peningkatan kompetensi pedagogik.

Seorang guru harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang baik dan profesional sehingga dapat tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Diantara banyak kompetensi yang harus dimiliki guru, minimal guru harus memiliki empat kompetensi, menurut UU NO 14 Tahun 2005 pasal 8 dinyatakan beberapa kompetensi yang wajib dimiliki guru seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Salah satunya yang tidak kalah penting harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik agar mampu

membelajarkan peserta didik dalam proses pembelajaran yang mengacu pada tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik agar guru mampu merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran dengan lebih baik serta tercapainya tujuan pembelajaran.

2.1.1.2 Aspek-Aspek Kompetensi Pedagogik

Menurut dinasdikbud (2021) Ada tujuh aspek dalam kompetensi pedagogik yang harus dikuasi oleh guru, yaitu:

1) Karakteristik para peserta didik.

Guru harus bisa menyesuaikan diri untuk membantu pembelajaran pada tiap-tiap peserta didik. Karakteristik yang perlu dilihat meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, moral, fisik, dan lain-lain

2) Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.

Guru harus bisa menerangkan teori pembelajaran secara jelas pada peserta didik. Menggunakan pendekatan tertentu dengan menerapkan strategi, teknik atau metode yang kreatif.

3) Pengembangan Kurikulum

Guru harus bisa menyusun Rencana pembelajaran (RPP) sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan. Mengembangkan kurikulum mengacu pada relevansi, efisien, efektivitas, integritas dan fleksibel.

4) Pembelajaran yang mendidik.

Guru tidak sekedar menyampaikan materi pembelajaran, namun juga melakukan pendampingan. Materi pelajaran dan sumber materi harus bisa dioptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut.

5) Pengembangan potensi para peserta didik.

Setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda-beda. Guru harus mampu menganalisis hal tersebut dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, supaya setiap peserta didik bisa mengembangkan potensinya.

6) Cara berkomunikasi.

Sebagai guru harus bisa berkomunikasi dengan santun dan penuh empati pada peserta didik.

7) Penilaian dan evaluasi belajar.

Penilaiannya meliputi hasil dan proses belajar. Dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi terhadap efektivitas pembelajaran juga harus bisa dilakukan.

Ketujuh Aspek dalam kompetensi pedagogik tersebut diatas harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi pedagogik bisa diperoleh melalui proses belajar masing-masing guru secara terus menerus dan tersistematis, baik sebelum menjadi guru maupun setelah menjadi guru.

2.1.1.3 Jenis- jenis Kompetensi Guru

Menurut Permendiknas No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan (Suyanto & Jihad, 2013:41) adalah:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogic yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, secara rinci bagian kompetensi dijabarkan menjadi indicator esensial sebagai berikut;

- a) Memahami siswa secara mendalam, dengan indicator esensial :
Memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal siswa.
- b) Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan Pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indicator esensial : Memahami landasan kependidikan, merupakan teori belajar dan pembelajaran. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Melaksanakan pembelajaran, dengan indicator esensial : menatar latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial : Merancang dan melakukan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil

evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan Tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- e) Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indicator esensial : Memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

2) Kompetensi Kepribadian

Menurut Hall & Lindzey dalam Suyanto & Jihad (2013:42), Kompetensi kepribadian adalah serangkaian kejadian dan karakteristik dalam keseluruhan kehidupan, dan merefleksikan elemen-elemen tingkah laku yang bertahan lama, berulang-ulang dan unik. Oleh karena itu, kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, dan berwibawa, serta dapat menjadi teladan bagi siswa.

- a) Kepribadian yang stabil, dengan indicator esensial : bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai norma sosial, bangga sebagai guru yang professional, memiliki konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan.
- b) Kepribadian yang dewasa, dengan indicator esensial : menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi.

- c) Kepribadian yang dewasa, dengan indikator esensial : menampilkan Tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah dan Masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- d) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, dengan indikator esensial : bertindak sesuai dengan norma agama, iman dan takwa, jujur, Ikhlas, suka menolong dan memiliki perilaku yang pantas diteladani siswa.
- e) Kepribadian yang berwibawa, dengan indikator esensial : memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan Masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki bagian kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, dengan indikator esensial : berkomunikasi secara efektif dengan siswa, guru bisa memahami keinginan dan harapan siswa.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya bisa berdiskusi tentang masalah-masalah yang dihadapi siswa serta solusinya.

c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali siswa dan Masyarakat sekitar. Contohnya, guru bisa memberikan informasi tentang bakat, minat, dan kemampuan siswa kepada orang tua siswa.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap bagian kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terikat dengan bidang studi. Guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur konsep, dan metode keilmuan yang menaungi dan kohehen dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antara mata Pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar mengajar.
- b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki implikasi bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Upaya peningkatan kompetensi pedagogik dalam proses belajar mengajar

Upaya untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dalam proses belajar mengajar, ada dua faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor internal dan eksternal.

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor dalam diri guru sendiri sebagai seorang pendidik yang professional. *Pertama*, latar belakang Pendidikan guru. Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah keguruan tersebut, guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik pedagogis maupun didaktis, yang sangat besar. *Kedua*, Pengalaman mengajar guru. Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Hal ini ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor luar yang mempengaruhi upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam proses belajar mengajar. *Pertama*, sarana pendidikan. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran, sebaliknya keterbatasan sarana pendidikan akan menghambat tujuan proses belajar mengajar. *Kedua*, kedisiplinan kerja di sekolah. Disiplin adalah sesuatu

yang terletak didalam hati dan di dalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kompetensi pedagogik

Menurut beberapa para ahli tentang indikator kompetensi pedagogik, bisa disimpulkan bahwa, indikator-indikator yang masuk dalam kompetensi pedagogik adalah:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, dalam hal ini guru harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran
- 2) Pemahaman karakteristik para peserta didik dengan berbagai aspek didalamnya
- 3) Rancangan kegiatan pembelajaran yang disusun di sesuaikan terhadap kebutuhan karakteristik siswa
- 4) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang mendidik
- 5) Pengimplementasian teknologi pembelajaran
- 6) Evaluasi hasil pembelajaran

Beberapa indikator-indikator yang sudah di sebutkan diatas sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja guru dalam mengajar.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada setiap diri guru akan dapat mempengaruhi rendah tingginya kinerja pada guru dan untuk itu adanya motivasi tinggi maka kinerja guru dicapai dengan optimal, seseorang akan terdorong untuk bertindak dalam

dirinya ada kebutuhan.(Harafea,2020). Sedangkan dalam proses pembelajaran motivasi aspek dinamis yang penting dan motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi para siswa untuk melakukan aktivitas belajar. Motivasi merupakan suatu dorongan bagi setiap individu dari dalam diri maupun luar yang berdampak pada kemampuan kerja atau kualitas kerja individu tersebut. (Ahmad,2021). Motivasi sebuah kebutuhan yang digerakan dengan tujuan tertentu, dan terjadi motivasi kerja dengan kuat atau lemah menentukan dengan adanya prestasi yang didapat, motivasi atau keinginan untuk memperoleh sesuatu dari dalam hati untuk membuktikannya dalam bentuk prestasi belajar. Semangat kerja tidak hanya dilihat dari masing-masing guru tetapi juga dapat dilihat sebagai keseluruhan kerja dari sebuah sekolah. (Webb,2014)

Menurut Hutahean (2021:52) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang, yang dapat mengarahkan, mendorong,atau menyebabkan orang melakukan tindakan. Motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk menentukan tindakan yang menjamin tercapainya tujuan yang di inginkan

Menurut Dahlia dan Sakka (2021:56) menyatakan motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang mempunyai pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi kerja guru adalah

suatu hal yang menjadikan guru secara pribadi bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar guna mencapai tujuan sesuai rencana.

Septian, dkk. (2020:55) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu kondisi yang menjadikan guru mempunyai keinginan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru dapat meningkatkan tenaga untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, serta menyebabkan seorang guru menyadari adanya relevansi tujuan utama antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan yang timbul dari dalam dan luar guru. Seorang guru dapat bekerja dengan tekanan apabila mempunyai motivasi yang tinggi.

Motivasi kerja guru dapat membuat seorang guru bersemangat dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:140) jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan reward kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima sanksi/hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena ketakutan diberisanksi/dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Faktor-faktor Motivasi menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang aman nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan dihormati dan diakui oleh orang lain. Untuk dapat memperoleh status sosial yang sangat tinggi, orang yang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang pun harus bekerja keras agar mendapatkan uang tersebut.

d. Keinginan untuk berkuasa

Seseorang akan semangat untuk bekerja jika mereka mempunyai keinginan untuk dapat berkuasa atau menjadi pemimpin. Jika seseorang ingin dipilih untuk menjadi pemimpin otomatis mereka harus melihat dan menyaksikan bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas menjadi pemimpin dalam organisasi.

1. Faktor Eksternal antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan dan kebersihan, termasuk juga kerja antara orang-orang yang ada didalam tempat organisasi tersebut, dan akan dipercayai, diberi tanggung jawab.

b. Kompensasi

Sumber pendapatan utama pegawai/karyawan, contohnya gaji, insentif, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua/pensiun.

c. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu organisasi ialah keinginan setiap pegawai/karyawan dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan ia

akan merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab yang besar dalam melakukannya.

d. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang melindungi dan memotivasi pegawai/karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan perlu di informasikan secara jelas kepada pegawai/karyawan.

2.1.2.4 Indikator- indikator dalam Motivasi kerja

Indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai/karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016), yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjuk dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan
- c. Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang meliputi kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
- d. Kebutuhan akan penghargaan yaitu ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi pegawai

- e. Kebutuhan perwujudan diri, yang ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan, dan potensinya.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (*Performance*) Kinerja merupakan keinginan dan kemampuan dalam membentuk karya nyata. Kinerja ada kaitannya dengan jabatan yang diartikan sebagai hasil dari yang dicapai dan berkaitan dengan fungsi jabatan didalam periode waktu tertentu. Kinerja guru (*teacher performance*) ada kaitannya dengan kompetensi guru yang artinya memiliki kinerja yang baik guru harus memiliki kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Madjid,2016)

Septian,dkk. (2020) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang dibuat sebelumnya.

Mukhtar dan Md (2020) mengemukakan beberapa pengertian tentang kinerja yaitu:

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
2. Kinerja adalah salah satu kumpulan hasil dari kerja yang ada pada diri pegawai/karyawan.
3. Kinerja ialah pencapaian tujuan kerja atau tugas yang diberikan atasan/pemimpin kepada pegawai/karyawan
4. Kinerja ialah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan serta kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Kinerja ialah sebagai kualitas dan kuantitas serta pencapain pekerjaan-pekerjaan baik yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi.
6. Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangaterat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu melakukan dan mengembangkan serta meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, Kinerja seorang guru dapat diukur dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru ialah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran maupun pelatiha tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Sunarsi,2020)

Kinerja guru menurut Asterina dan sukoco (2019) ialah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah belajar,mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal. Gunawan, dkk.(2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum

memiliki ciri-ciri yaitu: pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik, beberapa kegiatan penilaian oleh guru, dan mengevaluasi.

Devitha, dkk. (2021) mengemukakan bahwa guru yang mempunyai rata-rata kinerja baik, memperoleh mutu atau kualitas belajar dan kualitas yang optimal pada peserta didik. Idealnya guru harus memiliki kinerja yang optimal dan berkualitas sehingga dapat memberi kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan profesi yang dikerjakannya, serta moral yang dimilikinya, dan hasil kerja yang dapat mewujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan penampillan, perbuatan dan prestasi kerjanya.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Guru

Dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undang dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai

termasuk di dalamnya menganalisis hasil dari penikaian dan melaksanakan tindak lanjut dari hasil penilaian dan tugas utama.

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan oleh guru dengan melakukan penilaian kinerja guru. Guru juga perlu melakukan perencanaan yang jelas dan terukur, memiliki pengelolaan proses pembelajaran yang disampaikan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan dengan baik dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni, dkk. 2022)

Hartanto dan Purwanto (2019) menjelaskan bahwa tugas utama guru mencakup yaitu :

- a) Perencanaan
- b) Pelaksanaan
- c) Penilaian Pembelajaran

2.1.3.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mulyasa dalam Nurrochman dan sontani (2020) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah
- 5) Hubungan Industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Kesehatan

- 8) Jaminan sosial yang diberikan oleh dinas pendidikan kepada pendidik untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya
- 9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik
- 10) Kualitas sarana pembelajaran yang menunjang pembelajaran.

2.1.3.4 Indikator- Indikator Kinerja Guru

Menurut Robbins (2006:260) terdapat beberapa Indikator-Indikator kinerja guru yaitu:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja ialah merencanakan/perencanaan pengajaran, penguasaan bahan ajar, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran.

- 2) Ketepatan Kerja

Ketepatan kerja dapat dilihat dari penerapan materi ajar oleh guru didalam kelas

- 3) Inisiatif dalam kerja

Inisiatif dalam kerja dapat di lihat dari proses penggunaan media pembelajaran di kelas, apakah guru dapat mengaplikasi media pembelajaran dan di sesuaikan dengan proses dan materi ajar yang sedang dilaksanakan.

- 4) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat di harapkan dimiliki seorang guru sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran, Kemampuan kerja yang dapat diukur melalui cara guru mengelola kelas dan penilaian hasil dari belajar.

- 5) Komunikasi

Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang guru. Hal itu dapat dilihat pada saat guru melakukan komunikasi dengan peserta didik/ siswa dan dapat dilihat pada saat guru dapat menerima masukan untuk perbaikan dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu untuk mencari informasi-informasi dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkuat teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian serupa sudah dilakukan oleh penelitian dengan tema yang sama seputar standar proses pembelajaran yang sama yaitu seputar Standar Nasional Pendidikan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Nama, Tahun Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Heni Afrina yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, motivasi kerja guru dengan kinerja guru, secara bersamaan kompetensi pedagogik dan	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu Kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi, objek penelitian. Dimana penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Nur Azizi

<p>Metro Timur Lampung (2024)</p>	<p>motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian kuantitatif ini memperoleh 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 diketemukan sebesar 57 Guru yang mewakili dalam pengisian angket kuesioner, Kemudian data dianalisis dengan menggunakan uji validitas instrumen, reliabilitas, normalitas, linieritas, homogenitas dan multiregresi. 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</p>		<p>Tanjung Morawa</p>
-----------------------------------	---	--	-----------------------

	adanya pengaruh positif antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru		
2. Burnalis Burnalis yang berjudul Pengaruh Kompetensi pedagogik dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Islam As-Sofa Pekanbaru (2019)	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian kuantitatif ini memperoleh data dari responden sebanyak 60 orang guru. Data diambil dengan menggunakan kuesioner(angket), kemudian data dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogic terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,784$ dan determinasi sebesar $r^2 = 0,615$ (61,5%), (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,709$	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu Kompetensi pedagogik dan Motivasi Dan Kinerja Guru	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi, objek penelitian. dimana penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa

	<p>dan determinasinya $r^2 = 0,503$ (50,3%), (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogic dan motivasi kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,844$ dan determinasinya $r^2 = 0,712$ (71,2%).</p>		
<p>3). Susilawati yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru di SDN Sinargalih di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bantung (2021)</p>	<p>Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi Pedagogik di SDN Sinargalih Kecamatan cicalengka Kabupaten Bandung, Metode yang digunakan dengan metode penelitian eksplanatori. Yaitu menjelaskan hubungan kausal antar variable. Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel kompetensi pedagogik dan kinerja guru</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi, objek penelitian. dimana penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa</p>
<p>4). Adella Riyanti yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri Se-kota</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi, objek penelitian. dimana</p>

<p>Bandar Lampung (2023)</p>	<p>Se-Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung yang berjumlah 170 guru. Data yang suda dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yakni motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52% terhadap kinerja guru, sehingga sisanya 48% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.</p>		<p>penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa</p>
<p>5). Irma Br Tarigan yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan (2022)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru. Banyaknya sampel penelitian ini ada 97 guru. Teknik pengumpulan data adalah penelitian lapangan dan kepustakaan. Hasil</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan Kinerja guru</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi, objek penelitian. dimana penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa</p>

	penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja cukup kuat dan positif terhadap kinerja guru-guru sejalan dengan penelitian terdahulu dimana motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja.		
--	--	--	--

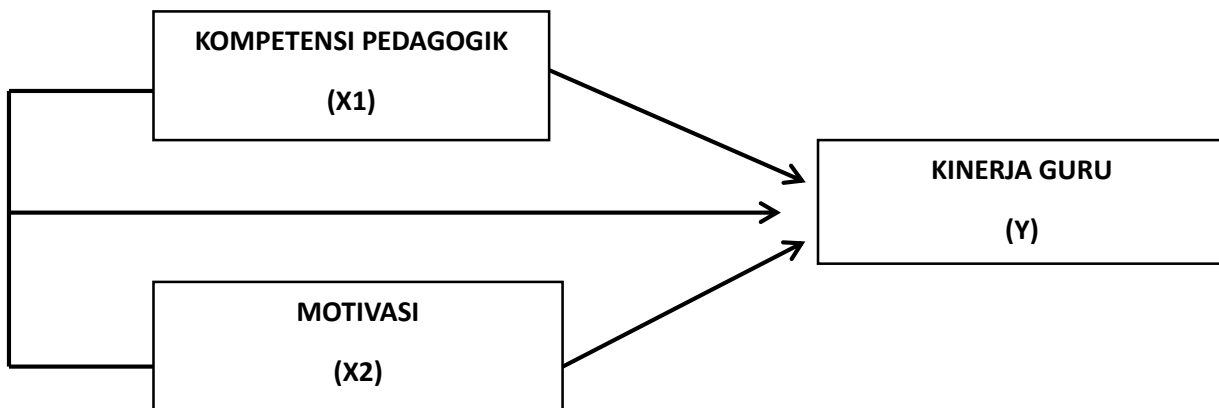
Sumber : Heni Afrina (2024), Burnalis Burnalis (2019), Susilawati (2021),

Adella Riyanti (2023, Irma Br Tarigan (2022), Data diolah penulis 2024.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, bahwa perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi pedagogik terhadap Kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi pedagogik dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMK Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa