

**KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PKnPADA SMP NEGERI
SE-KABUPETENTABANAN**

Ni Komang Dewi Murniati¹, I Made Yudana², I Gusti Ketut Arya Sunu³

¹⁻³Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*, dengan subjek penelitian sebanyak 89 orang guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan, dengan menggunakan teknik *purposif sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja; sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Instrumen yang digunakan adalah: (1) kuesioner kompetensi profesional, (2) kuesioner kompetensi pedagogik, (3) kuesioner kepuasan kerja, dan (4) kuesioner kinerja guru. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru PKn dengan kontribusi sebesar 40,5% dan sumbangan efektif sebesar 35,8%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru PKn dengan kontribusi sebesar 6,1% dan sumbangan efektif sebesar 2,8% (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PKn dengan kontribusi sebesar 12,7% dan sumbangan efektif sebesar 3,9%, dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PKn dengan kontribusi sebesar 42,5%. Hasil penelitian ini dapat berimplikasi bahwa kompetensi profesional menjadi faktor yang paling besar mempengaruhi kinerja guru PKn, maka para guru PKn dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan bidang studi PKn.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

This study belongs to *ex-post facto* research, with the subjects of 89 Civics teachers at public junior high schools throughout Tabanan regency by using purposive sampling. The independent variables were professional competence, pedagogic competence, and job satisfaction, while the dependent variable was teacher's performance. The study used the following instruments: (1) professional competence questionnaire, (2) pedagogic competence questionnaire, (3) job satisfaction questionnaire, and (4) teacher's performance questionnaire. The data were analyzed by simple regression and multiple regression. The results showed that (1) there was a significant contribution of professional competence to Civics teacher's performance with 40.5% contribution and 35.8% effective contribution, (2) there was a significant contribution of pedagogic competence to Civics teacher's performance with 6.1% contribution and 2.8% effective contribution, (3) there was a significant contribution of job satisfaction to Civics teacher's performance with 12.7% contribution and 3.9% effective contribution and (4) there was a significant contribution of professional competence, pedagogic competence and job satisfaction to Civics teacher's performance with 42.5% contribution. The results can have an implication to the professional competence, which becomes the most dominant factor that affects Civics teacher's performance. Hence, the Civic teachers can use their time optimally to increase their knowledge and skill that are relevant to the Civics study area.

Keywords: Professional Competence, Pedagogic Competence, Job Satisfaction, and Teacher's Performance

I. PENDAHULUAN

Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan dan memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha peningkatan mutu pendidikan yang lebih berkualitas. Mutu pendidikan atau mutu sekolah seringkali tertuju pada mutu lulusan, tetapi merupakan kemustahilan pendidikan atau sekolah menghasilkan lulusan yang bermutu, kalau tidak melalui proses pendidikan yang bermutu pula. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu indikator kurang berhasilnya pendidikan di Indonesia bisa dilihat dari tingkat kelulusan ujian nasional, baik pada jenjang SD, SMP dan SMA/SMK yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil. Guna mendapatkan mutu pendidikan yang berkualitas sudah tentu harus di dukung oleh: penyempurnaan kurikulum; personalia (administratarator, guru, konselor, tata usaha)

yang bermutu dan profesional; sarana-prasarana pendidikan, fasilitas, media dan sumber belajar yang memadai baik mutu maupun jumlahnya; biaya yang mencukupi; manajemen yang tepat serta lingkungan yang mendukung. Mutu pendidikan bersifat menyeluruh, menyangkut semua komponen, sehingga pelaksana dan kegiatan pendidikan harus "*Total Quality*" atau sering disebut sebagai mutu total, yaitu sesuatu yang tidak mungkin, hasil pendidikan bermutu dapat dicapai hanya dengan satu komponen saja.

Permasalahan yang berkaitan dengan manajemen yang tepat, sudah dijawab oleh pemerintah pusat yaitu melalui pengelolaan pendidikan dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS). Peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah, sudah diterapkan di Indonesia. Namun demikian, berbagai indikator tentang mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, dan selanjutnya berbagai pihak mempertanyakan kira-kira apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan yang telah dilaksanakan?. Pada berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan kualitas pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata yaitu: *Faktor pertama*, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* atau *input-output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen.

Guru merupakan faktor sentral dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru adalah ujung tombak dalam sistem pendidikan (Faturrahman, dkk., 2012: 101). Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak

berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan *input-input* pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kinerja guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. (Carudin, 2011: 229-230).

Pusat Pengembangan Profesi Pendidik Badan Pengembangan Sumber Daya Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendikbud melaporkan, selama ini guru dibina tanpa arah dan dasar. Akibatnya, pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan pemerintah pusat dan pemerintah daerah menjadi mubazir karena tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan guru. Hal ini berpengaruh terhadap hasil uji kompetensi guru. Hasil uji kompetensi guru di jenjang SMP secara nasional memprihatinkan karena masih di bawah standar yang diharapkan. Para guru tidak menguasai mata pelajaran yang diampunya. Demikian juga hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tahun 2012, secara nasional rerata kompetensi guru SMP sebesar 46,15 (Makitan, 2012: 3; Napitupulu, 2012: 2).

Menurut Daryanto (2013: 111-112), ada beberapa permasalahan guru di Indonesia antara lain: (a) kualifikasi guru masih rendah; (b) pembinaan guru masih terpusat; (c) perlindungan profesi belum memadai; (d) persebaran guru tidak merata sehingga menyebabkan kekurangan guru di beberapa tempat; (e) kinerja guru masih rendah. Kinerja (*Performance*) atau prestasi kerja atas pencapaian kerja adalah suatu kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian tugasnya (Rohman dan Amri, 2012: 315). Rendahnya kinerja guru, karena kurang atau lemahnya kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, hubungan dengan masyarakat,

kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, kemampuan dan minat, pengalaman, kepuasan, bakat, motivasi, kesehatan, cita-cita serta tujuan dalam bekerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan keluarga, lingkungan kerja, sarana dan prasarana (Wahab dan Umiarso, 2011: 122-138; Desa, 2011: 2-3; Herman, 2011: 19).

Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, karena kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial (Yusuf, 2012: 26). Rusman, (2011:70) mendefinisikan kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan kata lain, kompetensi dapat dipahami sebagai kecakapan atau kemampuan. Sehingga kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seorang guru yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Daryanto (2011: 87) kompetensi merupakan kemampuan

melakukan sesuatu yang dimensi-dimensinya meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap melalui nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam (Susilo, dkk., 2011: 116). Sedangkan menurut Rusman (2011: 70) Kompetensi profesional guru adalah mereka yang spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan, dan secara akademis memiliki pengetahuan teori-teori kependidikan dan memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori kependidikan tersebut. Kompetensi profesional guru sangat berkaitan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi: menyiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran (Susilo, dkk., 2011: 115). Sedangkan menurut Yohana (2012: 134) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik seorang guru sangat berkaitan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kinerja seorang guru cenderung dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja guru merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam setiap sekolah, karena tercapainya tujuan sekolah

sangat ditentukan oleh unsur manusia dalam sekolah tersebut (Yamin dan Maisah, 2012: 56). Guru memiliki sikap yang ditunjukkan dalam mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhinya, maka dia akan bekerja mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai dengan kehendaknya. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku guru dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi kerja dan kinerja guru (Darmawan, 2013: 57). Guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa. Dengan kata lain dengan mencapai tingkat kepuasan kerja tertentu maka diharapkan kinerja sebagai seorang guru akan baik. Kepuasan kerja guru adalah suatu sikap emosional guru yang mengandung komponen *affective* dan *cognitive* dimana masing-masing komponen tersebut memiliki kontribusi kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan nilai-nilai yang menyenangkan guru sehingga dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya (Siregar, 2011; 84). Pada dasarnya kepuasan kerja guru merupakan hal yang bersifat individual. Setiap guru akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

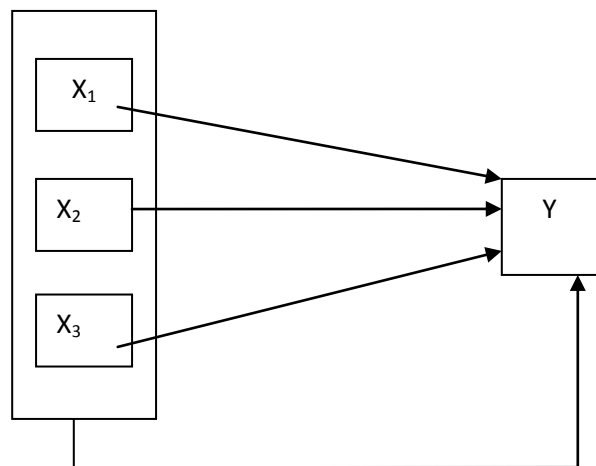
Dugaan adanya hubungan-hubungan antara kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PKn, dan seberapa besar kontribusi variabel-variabel tersebut terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi, perlu dideskripsikan dan dianalisis secara ilmiah dan didukung oleh data-data empiris.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan yang ada, antar variabel yang dikorelasikan. Hasil penelitian hanyalah mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan tahun pelajaran 2012/2013. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah guru PKn yang memiliki kualifikasi S₁ Pendidikan PKn dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, yang berjumlah 92 orang.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas meliputi kompetensi profesional (X_1), kompetensi pedagogik (X_2), dan kepuasan kerja guru (X_3). Sebagai variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Konstelasi variabel penelitian dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini.



Keterangan :

X_1 = Kompetensi Profesional

X_2 = Kompetensi Pedagogik

X_3 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja guru.

Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini ada tiga tahapan yang dilalui yakni : 1) tahap deskripsi data, 2) tahap pengujian persyaratan analisis, dan 3) tahapan pengujian hipotesis.

Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel, yaitu skor variabel kompetensi profesional (X_1), skor variabel kompetensi pedagogik (X_2), skor variabel kepuasan kerja (X_3) dan skor variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya dicari harga rerata, median, modus, standar deviasi, distribusi frekuensi, dan grafik histogram setiap variabel yang diteliti.

Sebelum dilakukan analisis korelasi, regresi sederhana maupun ganda, peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas sebaran data, uji linearitas dan keberartian arah regresi, serta uji multikolinieritas.

Untuk uji normalitas sebaran data digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria jika $p > 0,05$ datanya normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ datanya tidak normal. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 16.05 for Windows* (Koyan, 2012: 111-112).

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Pedoman untuk melihat kelinearan adalah dengan mengkaji lajur *Deviation from Linearity*, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur *Linearity*. Statistik yang dihasilkan dari model tersebut adalah statistik F. Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F tabel pada taraf $\alpha = 0,05$.

Kriteria yang digunakan adalah : 1) uji linearitas lajur *Deviation from Linearity*, jika F hitung $< F$ tabel, maka dinyatakan bahwa bentuk regresinya tidak linear, dan sebaliknya jika F hitung $> F$ tabel, maka dinyatakan bahwa bentuk regresinya linear, 2) uji keberartian arah regresi, pada lajur

Linearity, jika F hitung > F tabel maka arah regresinya dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika F hitung < F tabel dinyatakan bahwa arah regresinya tidak berarti. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS 16.05 for Windows*.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup tinggi di antara variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik yang digunakan untuk mencari multikolinieritas adalah menggunakan model *Regression Linear* dari program *SPSS 16.05 for Windows*. Kriteria yang digunakan untuk uji multikolinieritas adalah (a) mempunyai angka *TOLERANCE VIP (Variance Inflation Factor)*, (b) jika koefisien korelasi antar variabel di bawah 0,05 berarti tidak ada problem multikolinieritas, sebaliknya jika koefisien korelasi antar variabel di atas 0,05 berarti terdapat problem multikolinieritas.

Penelitian ini memanfaatkan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Rumus persamaan garis regresi sederhana dengan satu prediktor adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

a = konstanta (bilangan konstan)

b = koefisien arah regresi

Untuk menguji signifikansi garis regresi diatas, digunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

dengan derajat kebebasan (dk) = 1 : (n-2)

Dimana :

N = Banyaknya anggota sampel

F_{reg} = Harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = Rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} = Rerata jumlah kuadrat residu

Kaidah keputusannya adalah dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan dk = 1: (n-2), jika F-hitung < F-tabel ($\alpha < 0,05$), maka garis regresi tidak signifikan, sebaliknya jika F-hitung > F-tabel maka garis regresi tersebut signifikan.

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan korelasi *product moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

X = skor variabel X

Y = skor variabel Y

N = banyaknya subjek.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi nilai r tersebut, kemudian dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel}. Kaidah keputusannya adalah dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, jika r_{hitung} > r_{tabel} maka Ho ditolak, berarti signifikan, sebaliknya jika r_{hitung} < r_{tabel} maka Ho diterima, berarti tidak signifikan.

Teknik analisis regresi berganda dapat dituliskan dengan rumus sebagai berikut.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Untuk menguji signifikansi garis regresi diatas digunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

dengan derajat kebebasan (dk) = m : (n-m-1)

Dimana :

n= Banyaknya anggota sampel

m= Banyaknya cacah prediktor

F_{reg}= Harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = Rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} = Rerata jumlah kuadrat residu

Kaidah keputusannya adalah dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, dan dk =(m) : (n-m-1), jika F-hitung > F-tabel ($\alpha < 0,05$), maka garis regresi tersebut

signifikan, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha < 0,05$), maka garis regresi tidak signifikan.

Untuk menentukan kuat hubungan antara tiga variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

$R_{y(1,2,3)}$ = koefisien korelasi antara Y dengan X_1 , X_2 dan X_3

b_1, b_2, b_3 = koefisien korelasi X_1 , X_2 dan X_3

$\sum X_1 Y$ = jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum X_2 Y$ = jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum X_3 Y$ = jumlah produk antara X_3 dan Y

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kreterium

Untuk uji signifikansi nilai R menggunakan rumus F regresi sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Dimana :

F_{reg} = harga F garis regresi

n = jumlah kasus/banyaknya subjek yang terlibat

m = jumlah prediktor

R^2 = koefisien antara kreterium dengan prediktor.

Kaidah keputusannya adalah dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan dk = 1: (n-2), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha < 0,05$), maka garis regresi tidak signifikan, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka garis regresi tersebut signifikan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses analisis data yang menggunakan metode statistik dalam aplikasinya menuntut uji persyaratan analisis sebelum diujikan hipotesisnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi, yaitu

regresi sederhana untuk menguji hubungan X_1 dengan Y, hubungan X_2 dengan Y, dan hubungan X_3 dengan Y, dan regresi ganda untuk menguji hubungan X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y. selain itu dicari juga kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai persyaratan yang harus dipenuhi sebelumnya antara lain (1) Uji normalitas sebaran data dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat; (2) Uji linearitas hubungan dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat; (3) Uji Multikolinearitas yaitu hubungan diantara variabel bebas.

Syarat dari analisis data statistik adalah data harus mengikuti distribusi normal. Uji normalitas itu sendiri bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu data.

Pada bagian sebelumnya (deskripsi data) sudah cukup jelas terbukti bahwa data variabel penelitian ini yaitu data kompetensi profesional (X_1), data kompetensi pedagogik (X_2), data kepuasan kerja (X_3) dan data kinerja guru (Y) memiliki distribusi atau sebaran data yang normal seperti yang ditunjukkan dalam grafik histogram. Namun uji normalitas data akan dibahas lebih lanjut dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 (Sig.>0,05) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (Sig.<0,05) maka data tidak berdistribusi normal.

Dari hasil Uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel kompetensi profesional diperoleh nilai pada kolom Sig. sebesar 0,200. Sesuai dengan ketentuan bila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05) maka data berdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data pada variabel kompetensi profesional adalah normal.

Dari hasil Uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel kompetensi pedagogik diperoleh nilai pada kolom Sig. sebesar 0,200. Sesuai dengan ketentuan bila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05)

maka data berdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data pada variabel kompetensi pedagogik adalah normal.

Dari hasil Uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai pada kolom Sig. sebesar 0,200. Sesuai dengan ketentuan bila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka data berdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data pada variabel kepuasan kerja adalah normal.

Dari hasil Uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel kinerja guru diperoleh nilai pada kolom Sig. sebesar 0,200. Sesuai dengan ketentuan bila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka data berdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data pada variabel kinerja guru adalah normal.

Uji linearitas data dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Untuk dapat dianalisis dengan regresi, maka hubungan antara prediktor dengan kriterium harus linier.

Untuk menguji linearitas data penelitian ini digunakan uji F. harga F yang

Tabel 1 Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas dan Keberartian Arah Regresi

Variabel Pasangan		F Linearity		Keberartian Arah Regresi		Keterangan
Bebas	Terikat	Hitung	Tabel	Hitung	Tabel $\alpha=0,05$	
X1	Y	54,543	4,00	0,809	0,05	Linier
X2	Y	5,926	4,00	1,139	0,05	Linier
X3	Y	11,449	4,00	0,536	0,05	Linier

Keterangan:

- X1 = Kompetensi Profesional
- X2 = Kompetensi Pedagogik
- X3 = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan tersebut ternyata F-hitung > F-tabel sehingga semua hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk

diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F-tabel dengan tarap $\alpha = 0,05$. Dengan ketentuan, jika harga F-hitung > α maka bentuk regresi linier, dan jika F-hitung < α maka bentuk regresi tidak linear (Candiasa, 2004 : 27). Uji linearitas diambilkan pada lajur *Deviation from Lenarity*.

Uji keberartian arah regresi pada lajur *linearity*, jika F-hitung > F-tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan jika F-hitung < F-tabel dinyatakan arah regresi tidak berarti.

Untuk mencari harga F pada tabel dicari terlebih dahulu derajat kebebasan (dk), untuk uji keberartian arah regresi dk pembilang 1 dan dk penyebut (n-2) (Candiasa, 2004 : 23). Dalam penelitian ini n = 89 sehingga dk penyebut $89-2 = 87$ dan dipakai taraf signikansi (α) = 0,05.

Hasil perhitungan linearitas dilakukan dengan bantuan *SPSS for Windows*. Rangkuman hasil perhitungan linearitas dan keberartian arah regresi dapat disajikan pada tabel 1 berikut ini.

linear dan berarti. Dengan demikian, data penelitian ini dapat dianalisis dengan regresi sederhana dan regresi ganda.

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup tinggi atau tidak diantara variabel bebas, yaitu skor kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja. Jika ada hubungan yang cukup tinggi, berarti ada

aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian multikolinearitas menggunakan model *Regresi Linear* dari Program *SPSS for Windows*. Kriteria yang digunakan untuk uji multikolinearitas adalah (1) mempunyai nilai *VIF* (*Variance Inflation*

Factor) di sekitar angka 1 atau mempunyai angka *tolerance* mendekati 1; (2) jika koefisien korelasi antar variabel bebas di bawah 0,5 berarti tidak ada problem multikolinearitas, sebaliknya jika koefisien korelasi antara variabel bebas di atas 0,5 berarti terdapat problem multikolinearitas. (Candiasa, 2004 : 28).

Tabel 2 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Kolinieritas		Koefisien Korelasi			Keterangan
	Tolerance	VIF	X1	X2	X3	
X1	0,977	1,088	1,000	0,222	0,428	Tidak terdapat problem multikolinaritas
X2	0,948	1,055	0,222	1,000	0,050	
X3	0,915	1,027	0,428	0,050	1,000	

Berdasarkan tabel tersebut ternyata nilai *VIF* berada disekitar angka 1 sedangkan angka *tolerance* berada mendekati angka 1, dan koefisien antar variabel dibawah 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang cukup tinggi antara variabel bebas atau tidak terdapat problem multikolinearitas.

Dalam penelitian ini diajukan empat hipotesis yang akan diuji. Hipotesis pertama yang diajukan adalah "terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan" Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kompetensi profesional yang

dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja gurunya atau semakin rendah/kurang kompetensi profesional yang dimiliki guru maka akan semakin rendah kinerjanya.

Dari analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi *b* adalah 0,599 dan konstanta *a* adalah 39,895. Dengan demikian persamaan garis regresi antara variabel kompetensi profesional (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 39,895 + 0,599 X_1$.

Uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi tercantum pada tabel 3 seperti berikut ini.

Tabel 3 Tabel ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
 $\hat{Y} = 39,895 + 0,599 X_1$

Sumber Variasi	DK	JK	RJK	F-hitung	F tabel
					$\alpha = 0,05$
Total	89				
Regresi (a)	1	5036,271	5036,271	59.073	4,00
Regresi (b/a)	1	3314,694	3314,694		
Sisa	87	4881,711	56,112		
Tuna cocok	35	1721,577	49,188	0,809	1,75
Galat	52	3160,133	60,772		

Keterangan:

DK = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat (Tata cara pengisiannya lihat lampiran 13)

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 39,895 + 0,599 X_1$, dimana $F_{hitung} = 59,0,073 > F_{tabel} = 4,00$ adalah signifikan. Sedangkan untuk uji linearitas dikatakan bahwa hipotesis nol diterima karena $F_{hitung} = 0,809 < F_{tabel} = 1,75$. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berbentuk linear. Oleh sebab itu persamaan regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Dengan kata lain model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hubungan antara kompetensi profesional (X_1) dengan kinerja

Tabel 5. Korelasi Variabel Kompetensi Profesional (X_1) Dengan Kinerja Guru (Y)

	Y	X1
Pearsson Correlation	1,000	0,636
X1	0,636	1,000
Sig. (2-tailed)	Y	0,000
X1	0,000	
N	Y	89
X1	89	89

Untuk mengetahui korelasi tersebut mempunyai arti atau tidak, digunakan statistik t, dengan hipotesis $H_0 = 0$ atau tidak berarti dan $H_1 \neq 0$ atau mempunyai arti. Dengan ketentuan menolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil perhitungan didapat $t_{hitung} = 7,686$ dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 ($dk = n-2 = 89-2 = 87$) = 2,000, jadi $t_{hitung} = 7,686 > t_{tabel} = 2,000$, berarti H_0 ditolak sehingga korelasi mempunyai arti. Berdasarkan kontribusi antara kompetensi profesional (X_1) dengan kinerja guru (Y) dapat diketahui dari perhitungan koefisien

guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Jika harga yang didapat $r > 0$, berarti telah terjadi hubungan linear dan positif, yaitu makin besar nilai variabel X_1 (independen) maka besar pula nilai variabel Y (dependen). Jika $r < 0$, berarti telah terjadi hubungan yang negatif, dan $r = 0$, berarti tidak terjadi hubungan sama sekali antara variabel X_1 (independen) dengan variabel Y (dependen) (Umar, 2009 : 194).

Berdasarkan perhitungan komputer pada tabel *corelations* didapat harga $r = 0,636 > 0$, maka telah terjadi hubungan linear yang positif antara variabel kompetensi profesional (X_1) dengan kinerja guru (Y). Ini berarti semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru semakin baik pula kinerja guru tersebut. Untuk lebih jelasnya korelasi kompetensi profesional (X_1) dengan kinerja guru (Y), dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

determinasi (r^2) menginterpretasikan besar kontribusi variabel kompetensi profesional terhadap variabel kinerja guru yang besarnya adalah 0,636 (yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi $0,636^2 = 0,405$). Hal ini berarti sebesar 40,5% kompetensi profesional berkontribusi terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum menjadi pengamatan penulis.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi pedagogik dengan

kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan” Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja gurunya atau semakin rendah/ kurang kompetensi pedagogik yang dimiliki guru maka akan semakin rendah kinerjanya.

Dari analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi b adalah 0,208 dan

konstanta a adalah 87,758. Dengan demikian persamaan garis regresi antara variabel kompetensi pedagogik (X_2) dengan variabel kerja guru (Y), yaitu $Y = 87,758 + 0,208 X_2$.

Uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi tercantum pada tabel 6 seperti berikut ini.

Tabel 6. Tabel ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
 $\hat{Y} = 87,758 + 0,208 X_2$

Sumber Variasi	DK	JK	RJK	F-hitung	F tabel
					$\alpha = 0,05$
Total	89	12302,542			
Regresi (a)	1	4106,138	4106,138		
Regresi (b/a)	1	494,677	494,677	5,588	4,00
Sisa	87	7701,727	88,526		
Tuna cocok	38	3611,461	95,038	1,139	1,75
Galat	49	4090,267	83,475		

Keterangan:

DK = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 87,758 + 0,208 X_2$, dimana $F_{hitung} = 5,588 > F_{tabel} = 4,00$ adalah signifikan. Sedangkan untuk uji linearitas dikatakan bahwa hipotesis nol diterima karena $F_{hitung} = 1,139 < F_{tabel} = 1,75$. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berbentuk linear. Oleh sebab itu persamaan regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Dengan kata lain model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hubungan antara kompetensi pedagogik (X_2) dengan kinerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Jika harga yang didapat $r > 0$, berarti telah terjadi hubungan linear dan positif, yaitu makin besar nilai variabel X_2 (independen) maka besar pula nilai variabel Y (dependen). Jika $r < 0$, berarti telah terjadi hubungan yang negatif, dan $r = 0$, berarti tidak terjadi hubungan sama sekali antara variabel X_2 (independen) dengan variabel Y (dependen) (Umar, 2009 : 194).

Berdasarkan perhitungan komputer pada tabel *corelations* didapat harga $r = 0,246 > 0$, maka telah terjadi hubungan linear yang positif antara variabel kompetensi pedagogik (X_2) dengan kinerja guru (Y). Ini berarti semakin baik kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru semakin baik pula kinerja guru tersebut. Untuk lebih jelasnya korelasi kompetensi pedagogik (X_2) dengan kinerja

guru (Y), dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Korelasi Variabel Kompetensi Pedagogik (X₂) Dengan Kinerja Guru (Y)

	Y	X ₂
Pearsson Correlation	1,000	0,246
X ₂	0,246	1,000
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
N	89	89
X ₂	89	89

Untuk mengetahui korelasi tersebut mempunyai arti atau tidak, digunakan statistik t, dengan hipotesis $H_0 = 0$ atau tidak berarti dan $H_1 \neq 0$ atau mempunyai arti. Dengan ketentuan menolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil perhitungan didapat $t_{hitung} = 2,364$ dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 ($dk = n-2 = 89-2 = 87$) = 2,00, jadi $t_{hitung} = 2,364 > t_{tabel} = 2,000$, berarti H_0 ditolak sehingga korelasi mempunyai arti. Berdasarkan kontribusi antara kompetensi pedagogik (X₂) dengan kinerja guru (Y) dapat diketahui dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) menginterpretasikan besar kontribusi variabel kompetensi pedagogik terhadap variabel kinerja guru yang besarnya adalah 0,246 (yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi $0,246^2 = 0,061$). Hal ini berarti sebesar 6,1% kompetensi pedagogik berkontribusi terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain yang belum menjadi pengamatan penulis.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan” Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja gurunya atau semakin rendah/ kurang kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan semakin rendah kinerjanya.

Dari analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi b adalah 0,678 dan konstanta a adalah 29,345. Dengan demikian persamaan garis regresi antara variabel kepuasan kerja (X₃) dengan variabel kinerja guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 29,345 + 0,678 X_3$. Uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi tercantum pada tabel 8 seperti berikut ini.

Tabel 8. Tabel ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 29,345 + 0,678 X_3$$

Sumber	DK	JK	RJK	F-hitung	F tabel
--------	----	----	-----	----------	---------

Variasi					$\alpha = 0,05$
Total	89				
Regresi (a)	1	1861,354	1861,354		
Regresi (b/a)	1	1036,146	1036,146	12,590	4,00
Sisa	87	7160,259	82,302		
Tuna cocok	17	825,209	48,542	0,536	1,75
Galat	70	6335,050	90,501		

Keterangan:

DK = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat (Tata cara pengisiannya lihat lampiran 13).

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 29,345 + 0,678 X_3$, dimana $F_{hitung} = 12,590 > F_{tabel} = 4,00$ adalah signifikan. Sedangkan untuk uji linearitas dikatakan bahwa hipotesis nol diterima karena $F_{hitung} = 0,536 < F_{tabel} = 1,75$. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berbentuk linear. Oleh sebab itu persamaan regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Dengan kata lain model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hubungan antara kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Jika harga yang didapat $r > 0$, berarti telah terjadi hubungan linear dan positif, yaitu makin besar nilai variabel X_3 (independen) maka besar pula nilai variabel Y (dependen). Jika $r < 0$, berarti telah terjadi hubungan yang negatif, dan $r = 0$, berarti tidak terjadi hubungan sama sekali antara variabel X_3 (independen) dengan variabel Y (dependen) (Umar, 2009 : 194).

Berdasarkan perhitungan komputer pada tabel *corelations* (lampiran 09) didapat harga $r = 0,356 > 0$, maka telah terjadi hubungan linear yang positif antara variabel kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y). Ini berarti semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru semakin baik pula kinerja guru tersebut. Untuk lebih jelasnya korelasi kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y), dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Dengan Kinerja Guru (Y)

	Y	X_3
Pearsson Correlation	1,000	0,356
X_3	0,356	1,000
Sig. (2-tailed)	Y	0,000
X_3	0,000	
N	Y	89
X_3	89	89

Untuk mengetahui korelasi tersebut mempunyai arti atau tidak, digunakan statistik t, dengan hipotesis $H_0 = 0$ atau tidak berarti dan $H_1 \neq 0$ atau mempunyai

arti. Dengan ketentuan menolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil perhitungan didapat $t_{hitung} = 3,548$ dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 ($dk = n - 2 = 89 - 2 = 87$)

=2,000, jadi $t_{hitung} = 3,548 > t_{tabel} = 2,000$, berarti H_0 ditolak sehingga korelasi mempunyai arti. Berdasarkan kontribusi antara kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) dapat diketahui dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) menginterpretasikan besar kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru yang besarnya adalah 0,356 (yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi $0,356^2 = 0,127$). Hal ini berarti sebesar 12,7% kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum menjadi pengamatan penulis.

Hipotesis yang keempat ini menyatakan “terdapat hubungan yang positif antara kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja

secara bersama-sama dengan kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah/kurang kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan semakin kurang kepuasan kerja guru maka semakin rendah kinerjanya.

Kontribusi antara kompetensi profesional (X_1), kompetensi pedagogik (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 12,357 + 0,531 X_1 + 0,097 X_2 + 0,207 X_3$. Uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi ganda tersebut tercantum dalam tabel 10.

Tabel 10. ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Ganda
 $\hat{Y} = 12,357 + 0,531 X_1 + 0,097 X_2 + 0,207 X_3$

SUMBER VARIASI	DK (df)	JK (Sum of Squares)	RJK (Mean Squares)	F-hitung	F-tabel $\alpha = 0,05$
Regresi	3	3487,280	1162,427	20,982**	2,760
Sisa	85	4709,124	55,401		
Total	88	8196,404			

Keterangan

Dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** = Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 20,982 > F_{tabel} = 2,760$)

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas di atas dikatakan, bahwa untuk uji signifikansi, hipotesis nol ditolak karena $F_{hitung} = 20,982 > F_{tabel} = 2,760$ dan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 12,357 + 0,531 X_1 + 0,097 X_2 + 0,207 X_3$ signifikan. Hal ini berarti ada hubungan yang positif antara kompetensi profesional (X_1), kompetensi pedagogik (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama dengan

kinerja guru (Y). Berdasarkan perhitungan komputer (lampiran 10) diperoleh besarnya koefisien korelasi ganda $R_{Y123} = 0,652$, hal ini menandakan kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian berarti semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru semakin baik kompetensi pedagogiknya dan semakin baik pula kepuasannya maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Pada tabel *correlations* dapat diketahui koefisien korelasi dengan angka 0,000. Setelah dikonsultasikan dengan tingkat signifikansi koefisien korelasi (Santosa, 2009 : 199) dinyatakan berada jauh dibawah 0,05

maka pengaruh kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PKn berkorelasi positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwaterdapat hubungan yang positif antara kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru PKn SMP Negeri se Kabupaten Tabanandapat diterima, dan hasil ujiannya dinyatakan signifikan.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat dari harga determinasi R^2 yang besarnya = 0,425 atau 42,5 berarti besar pengaruh kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 42,5% sisanya sebesar 57,5% dari faktor lain yang tidak menjadi pengamatan peneliti.

Besar pengaruh kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat juga dilihat dari harga "*adjusted R square*" karena penelitian ini meneliti tiga variabel bebas. Harga "*adjusted R square*"=0,405 atau 40,5% berarti besar pengaruh kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% dari faktor lain yang tidak menjadi pengamatan peneliti.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat Suprihatiningrum (2013: 139) dan Arief (2011: 1). yang menyatakan kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi penguasaan materi keilmuan, penguasaan kurikulum, penguasaan silabus sekolah, penguasaan metode khusus pembelajaran bidang studi serta pengembangan wawasan etika dan pengembangan profesi. Kompetensi profesional guru adalah mutlak diperlukan untuk keberhasilan pembelajaran dan

peningkatan kinerja guru bidang studi. Untuk memiliki kinerja guru yang baik seorang harus didukung dengan kompetensi profesional yang baik.

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Salirawati (2009: 7-8) dan Januani (2010: 4) bahwa guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan peserta didik dalam proses pembelajaran, sehingga mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Guru yang menguasai kemampuan ini dapat dikatakan guru yang memiliki kinerja yang baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil studi dari *the Cornell studies of job Satisfaction* dan rekomendasi dari Luthan (1995) yang mengacu pada JID (*Job Descriptive Index*) ada lima aspek yang relatif independent yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : pembayaran atau imbalan gaji atau bentuk finansial lainnya, pembagian tugas yang jelas, kesempatan untuk promosi, pekerjaan itu sendiri dan sifat para rekan sekerja (Rivai, 2009: 859). Kalau dikaji secara mendalam, satu atau lebih dari kelima aspek-aspek tersebut secara psikologis di lingkungan pendidikan atau sekolah dapat menjadi sumber yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang bermuara pada peningkatan kinerja guru atau sebaliknya menjadi sumber ketidakpuasan kerja guru yang berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Kritner (dalam Sutrisno, 2009: 86) menjelaskan tentang sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak saja berangkat dari berbagai aspek pekerjaan seperti imbalan,

peluang untuk promosi, supervisi dan kawan kerja, tapi juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan, kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa faktor seperti: kondisi kerja, gaji, supervisi, kesempatan berprestasi, pengakuan, tanggungjawab, pekerjaan yang lebih menantang. Pendapat-pendapat di atas sejalan dengan *discrepancy theory*. Menurut teori ini jika apa yang didapat pegawai (gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan sekerja, kondisi kerja) lebih besar dari yang diharapkan, maka pegawai tersebut akan puas. Hal ini mengimplikasikan bahwa pemenuhan akan kepuasan kerja guru PKn merupakan usaha yang harus terus diupayakan untuk ditingkatkan dari waktu ke waktu agar kinerja guru PKn juga terus meningkat. Guru PKn yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mengindikasikan bahwa guru PKn tersebut memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Semua ini membuktikan secara empirik dalam penelitian ini bahwa tingkat kepuasan kerja guru PKn memberikan kontribusi yang bermakna dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan atau mengoptimalkan kinerja guru PKn.

Secara empiris didapat dari penelitian ternyata pengaruh kompetensi profesional paling besar dari pengaruh kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja, maka dapat dikatakan variabel kompetensi profesional lebih berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Ini berarti keperluan akan guru di sekolah perlu memperhatikan kemampuan kompetensi profesional guru selain kompetensi pedagogik. Keberhasilan guru melakukan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan, kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi dari guru tersebut.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru itu sendiri. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai seorang guru. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan pola pembelajaran dan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, mampu mengelola kelasnya sehingga siswa dapat belajar secara optimal.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli pendidikan yaitu Suprihatiningrum (2013: 124) menyatakan bahwa untuk mendapatkan guru yang memiliki kinerja yang baik pemerintah sudah melaksanakan sertifikasi guru, tujuannya adalah untuk melakukan standarisasi kompetensi guru. Pelaksanaan sertifikasi guru, yang menguji kompetensi profesional sesuai dengan bidang studi yang diajarkan, dan juga menguji kompetensi pedagogik sehingga mampu merencanakan dan mengelola proses pembelajaran dengan baik. Melalui sertifikasi, diharapkan guru termotivasi untuk mengembangkan pengetahuan bidang ilmunya sehingga materi yang diajarkan dapat mengikuti perkembangan jaman. Pendidik yang telah lulus sertifikasi guru akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Karena menurut *discrepancy theory*, jika apa yang didapat pegawai (gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan sekerja, kondisi kerja) lebih besar dari yang diharapkan, maka pegawai tersebut akan puas. Oleh karena itu, munculnya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi guru merupakan langkah yang tepat dalam kerangka meningkatkan kinerja guru PKn.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan. Guru yang berkompeten dan memiliki kepuasan kerja yang baik adalah guru yang mempunyai kinerja yang baik.

IV. PENUTUP

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru PKn, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Temuan penelitian ini, memberikan implikasi terhadap kajian masing-masing prediktor dalam meningkatkan kinerja guru PKn.

Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan dan Kepala Sekolah SMP Negeri se Kabupaten Tabanan yang bertugas sebagai pemegang kebijakan dan pengambil keputusan perlu memberi perhatian lebih kepada para guru PKn untuk memberi kesempatan mengembangkan profesi melalui pertemuan ilmiah yang relevan dengan bidang studi seperti penataran, seminar ilmiah, lokakarya, peningkatan kualifikasi akademik, dan sejenisnya. Kesempatan tersebut selain dapat meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik, juga menjadi salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru PKn pada SMP Negeri se Kabupaten Tabanan.

Di sisi lain, guru PKn hendaknya memiliki komitmen yang cukup memadai dalam mengembangkan profesi diri. Tanggung jawab terhadap pengembangan diri hanya ada pada diri sendiri.

Untuk menghindari timbulnya pengaruh negatif atau melemahnya tingkat kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja guru PKn, maka kepada pihak terkait seperti Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan, Kepala sekolah, dan Pengawas sekolah yang khususnya memiliki kualifikasi pendidikan kewarganegaraan (PKn) seyogyanya memberikan pengawasan, kontrol dan pembinaan yang optimal dalam meningkatkan kinerja guru PKn.

Guru PKn adalah ujung tombak dalam memberikan pemahaman tentang budaya dan karakter bangsa kepada siswa, untuk itu perlu diberikan pembinaan-pembinaan secara kontinu baik oleh kepala

sekolah maupun organisasi terkait dengan demikian diharapkan dapat menghasilkan *output* yang lebih berkualitas dan berkarakter.

Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja guru PKn selain kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, M.,A. 2011. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan.<http://www.majalahpendidikan.com/2011/05/kepala-sekolah-sebagai-pemimpin.html>, Diunduh tanggal 15 Desember 2012.

Arief. 2011. Kompetensi Profesional. [Mhttp://edukasi.kompasiana.com/2011/05/14/kompetensi-profesional-364769.html](http://edukasi.kompasiana.com/2011/05/14/kompetensi-profesional-364769.html), Diunduh tanggal 14 September 2012.

Arikunto, S. 2010. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Bahri, S. 2011. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Gowa. *Jurnal Medtek*, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2011.

Candiasa, Made. 2004. *Statistik Multivariat*. Singaraja: IKIP Negeri Singaraja.

Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Edisi Khusus*, No. 2, Agustus 2011, 230ISSN 1412-565X

Churiyah, M. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, TH 16, No. 2, Juli 2011.

Dacholfany dkk. 2009. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). <http://makalahkumakalahmu.wordpress.com/2009/05/15/ma>

- [najemen-berbasis-sekolah-mb.](#) Diunduh tanggal 7 Desember 2012.
- Darmadi, H. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daryanto, 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Desa. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru. <http://pgri-lebak.org/berita/95-/X/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru.html>. Diunduh tanggal 3 Nopember 2012.
- Engkoswara dan A. Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Faturrahman, Ahmad dkk. 2012. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Firman, H. 2011. Masa Depan Sekolah di Indonesia. <http://www.abysfarhan.com/2011/12/artikel-manajemen-berbasis-sekolah.html>, Diunduh tanggal 22 Desember 2012
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi
- Hamzah, B. Uno. 2011. *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Herman. 2011. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th.16 No. 1, Maret 2011
- Januani. 2010. Dampak Kompetensi Pedagogik, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Kabupaten Blora. <http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/9626>, Diunduh tanggal 29 Nopember 2012.
- Koyan, I W. 2012. *Statistik Pendidikan, Teknik Analisis Data Kuantitatif*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha Press.
- Makitan, G. 2012. Hasil Uji Kompetensi Guru Masih di Bawah Harapan. <http://www.tempo.co/read/news/2012/08/03/079421057/X/Hasil-Uji-Kompetensi-Guru-Masih-di-Bawah-Harapan>, Diunduh tanggal 5 Januari 2013.
- Messa. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN1 Purworejo Pasca Sertifikasi. <http://eprints.uny.ac.id/2012/02/Pengaruh-Kedisiplinan-Motivasi-Kerja-dan-Persepsi-Guru-Tentang-Kepemimpinan-Kepala-Sekolah-Terhadap-Kinerja.html>, Diunduh tanggal 23 Nopember 2012.
- Napitupulu, L.N. 2012. Kompetensi Guru Memprihatinkan. <http://edukasi.kompas.com/read/2012/07/25/19413379/Kompetensi.Guru.Memprihatinkan.html>, Diunduh tanggal 15 Januari 2013
- Perdana, I. 2011. Teori-teori motivasi & Motivasi Kerja Guru. <http://iwanbjm.pendidikan.blogspot.com/2011/05/teori-teori-motivasi-motivasi-kerja.html>, Diunduh 25 Nopember 2012.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (edisi kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohman, M., dan S. Amri. 2012. *Manajemen Pendidikan, Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.

- Rusman. 2011. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Salirawati. 2009. Kiat-kiat menjadi guru Profesional. *Makalah*: disampaikan dalam Workshop Peningkatan Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Purbalingga, tanggal 20 – 21 Desember 2009 di SMA N 1 Purbalingga.
- Santosa, S. 2009. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sholihah, A. 2009. Hubungan Antara Kepangkatan dan Kepuasan Kerja Guru SMU Negeri Se Kota Kediri. *Jurnal Kependidikan Triadi*, April 2009 Volume 12, No. 1
- Siregar, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.16/Tahun ke-10/Juni 2011
- Sunarto dan Purwoatmodjo, D. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011
- Suprihatiningrum, J. 2013. *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Penerbit Ar-Ruzz Media.
- Susilo, H. dkk. 2011. *Lesson Study Berbasis Sekolah, Guru Konservatif Menuju Guru Inovatif*. Malang: Mayumedia Publishing
- Sutikno, M., S. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Lombok: Penerbit Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ula, S., S. 2013. *Manajemen Pendidikan Efektif*. Jogjakarta: Penerbit Berlian.
- Umar, H. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahab, Abd. dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, H., M. dan Maisah. 2012. *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Referensi.
- Yayan, A. 2012. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas. <http://jahidinjayawinata61.wordpress.Com/standar-kompetensi-guru-standar-kompetensi-kepala-sekolah-standar-kompetensi-pengawas-permendiknas-no-12-13-dan-16/>, Diunduh tanggal 7 Januari 2013
- Yohana, C. 2012. Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal conos Sains*, Volume X, Nomor 2, Agustus 2012
- Yusuf, 2012. Materi UKG: Kumpulan Peraturan Pendidikan. http://yusuf_sila.blogspot.com/2012/07/materi-ukg-kumpulan-peraturan-pendidikan.html, Di unduh tanggal 4 Januari 2013.

