

## **SURVEI KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Guru Alumni Prodi PAI IAIN SAS Bangka Belitung)**

**Rada**

IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik, Bangka Belitung, Indonesia

[radarohaty@gmail.com](mailto:radarohaty@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of pedagogic competence and job satisfaction both partially and simultaneously on the performance of Islamic Religious Education teachers who are alumni of IAIN SAS Bangka Belitung. Both civil servant and non-PNS status in Bangka Regency, Bangka Belitung Islands Province. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were PAI religion teachers from the formal education level of SD/MI and SMP/MTs in Bangka Regency with a sample of 240 teachers. The data collection instrument was a questionnaire consisting of 104 items. This research instrument was tested on 30 teachers. Test the validity of the instrument used is the validity of the content with expert judgment techniques. The reliability of the instrument uses the Alpha Cronbach formula. The analysis prerequisite tests carried out were linearity, normality and heteroscedasticity tests. The heteroscedasticity test uses a graphical regression pattern, the graph shows that the points spread randomly and spread above and below zero (Y axis) so that heteroscedasticity does not occur. Data analysis used multiple regression analysis techniques. The results showed: 1) pedagogic content had a significant effect on teacher performance with a contribution of 5.28%, 2) job satisfaction had a significant effect*

*on teacher performance with a contribution of 6.32%, 3) pedagogical competency and job satisfaction together had a significant effect on teacher performance with a contribution of 10.2%.*

**Keywords:** *Pedagogic Competence, Job Satisfaction, Teacher Performance.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru PAI yang merupakan alumni LAIN SAS Bangka Belitung. Baik statusnya PNS maupun Non PNS di Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah guru agama PAI dari level pendidikan formal SD/MI dan SMP/Mts di Kabupaten Bangka dengan sampel berjumlah 240 guru. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terdiri atas 104 butir. Instrumen penelitian ini diujicobakan kepada 30 guru. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan teknik expert judgment. Reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach. Uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji linieritas, normalitas dan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan pola grafis regresi, grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah angka nol (sumbu Y) sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan 5,28%, 2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 6,32%, 3) kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 10,2%.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi Pedagogik, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

## A. Pendahuluan

Banggakah masyarakat terhadap Alumni IAIN SAS Babel? Khusus Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI). Pertanyaan ini terjawab seiring Lapan Belas (18) tahun keberadaan Institut Tinggi Agama Islam Negeri (IAIN) SAS<sup>1</sup> di bumi laskar pelangi. Setidaknya tercatat sudah lebih dari 1000 alumni yang menjadi tamatan resmi keluaran dari IAIN SAS Bangka Belitung.

Menurut Sudarwan Danim<sup>2</sup>, indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, sedangkan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin baik pula sumber daya manusianya, dan demikian pula sebaliknya. Tingkat pendidikan yang baik tentunya dipengaruhi oleh pendidikan yang baik dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan tujuan perguruan tinggi yang diterapkan pada PTAIN, yaitu: a). Menghasilkan lulusan yang berkualitas secara akademik dan/atau profesional di bidang ilmu agama, teknologi, dan kebudayaan Islam serta bermanfaat bagi masyarakat. Dan b). Mengembangkan dan menyebarkan ilmu agama, teknologi, dan kebudayaan Islam bagi masyarakat. Kemampuan akademik menunjukkan pada pengembangan dan menciptakan ilmu agama, sedangkan kemampuan profesional menunjukkan pada penerapan ilmu agama dalam praksis kehidupan.<sup>3</sup> Oleh karena itu, keberhasilan dan kegagalan PTAIN seharusnya menggunakan parameter berdasarkan pencapaian tersebut.

Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan salah satu Program Studi (Prodi) pada Fakultas Tarbiyah IAIN SAS Babel dilaksanakan sejak 2005 dan telah diakreditasi B pada BAN

---

<sup>1</sup>Berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Agama RI No. STAIN SAS Babel alih bentuk menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung.

<sup>2</sup>Sudarwan Danim. 2010. *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*. Bandung: Alfabeta,40.

<sup>3</sup>Janawi, dkk, Pedoman *Pendidikan*, STAIN SAS Babel, (Sheddiq Pres: 2016),9.

PT. Prodi PAI diselenggarakan dalam rangka menghasilkan calon tenaga pendidik PAI yang kemudian bisa mencerdaskan peserta didik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Proses pembelajaran di Prodi PAI mengintegrasikan bidang keilmuan pendidikan Islam yang bersifat teoritis dan praktis sesuai dengan asas dan dasar negara Republik Indonesia, yaitu Pancasila dan UUD 1945, UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, PP No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.

Keberadaan Prodi PAI STAIN SAS Babel perlu di peradaban pendidikan di Babel, bahkan ada sebagian alumni sudah menjadi pegawai tetap (PNS) guru di instansi pemerintah, maka harus ada semacam penilaian atau evaluasi terhadap output tersebut. Dengan kata lain, untuk melihat sejauh mana relevansi antara bidang keilmuan yang dihasilkan oleh Program Studi PAI dengan kebutuhan pengguna alumni pada sekolah/madrasah di bumi Laskar Pelangi ini. Oleh karena itu, merasa perlu mengadakan survei kepuasan para pengguna alumni Prodi PAI sebagai tenaga fungsional, terkait sebagai seorang guru.

Syaiful Sagala menjelaskan bahwa profesi guru saat ini bukan lagi sebagai panggilan jiwa untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa, melainkan hanya menjadi tujuan ekonomi yaitu mengejar gaji yang tinggi. Sayangnya dengan pendapatan yang tinggi tersebut tidak diimbangi dengan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh para guru<sup>4</sup>. Hal ini senada yang dikemukakan oleh Rizwan Azhari, ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yakni (1) kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional; (2) kejelasan dalam penerimaan atas penjelasan peranan; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan (4) tingkat motivasi kerja<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup>Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 11.

<sup>5</sup>Azhari, Rizwan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis, (Universitas Negeri Medan. 2012), 35.

Berdasarkan pendapat diatas ada teridentifikasi berbagai permasalahan yang dialami guru seperti: (1) guru kurang menguasai kompetensi pedagogik, (2) tingkat kesejahteraan guru honorer rendah, (3) tingkat kepuasan kerja guru rendah, dan (4) kinerja guru yang belum maksimal. Melihat luasnya permasalahan yang dijelaskan di atas, Fenomena mungkin juga terjadi pada para alumni Prodi PAI IAIN SAS Babel. Sebagai guru permula yang hanya banyak dibekelai dengan teori-teori pada saat kuliah, sudah bareng tentu menjadi tantangan bagi para guru-guru pormula dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru yang baru masuk dunia kerjas sesungguhnya.

Menurut Hoy & Miskel sebagaimana yang dikutip oleh Rizwan Azhari<sup>6</sup> ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pendapat itu juga diperkuat oleh Muhlasin<sup>7</sup>, bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik.

Secara konseptual, pendidikan yang bermutu dapat diindikasikan sebagai layanan pendidikan yang mampu menghasilkan *output* pendidikan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. Dalam hal ini, Sukamto<sup>8</sup>, mengemukakan paradigma mutu pendidikan yang berorientasi pada klien yang didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana program dan hasil keluaran sekolah tersebut telah memenuhi kebutuhan dan harapan klien. Dalam hal ini, ada tiga hal yang perlu dipahami oleh lembaga penyelenggarapendidikan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan klien, yaitu: (1) apa kebutuhan klien; (2) bagaimana mengetahui kebutuhan klien; dan (3) apa yang membuat mereka puas.

---

<sup>6</sup>Rizwan Azhari. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap, 36.

<sup>7</sup>Muhlasin. (2011). Problematika Guru di Indonesia. Diakses dari [20lasinsebulu.tk.htm](http://20lasinsebulu.tk.htm) pada tanggal 14 Desember 2017, Jam 11.30 WIB, 38.

<sup>8</sup>Sukamto (1998). Manajemen mutu terpadu untuk Sekolah Dasar. *Makalah pelatihan Guru SD se DIY di Wisma Melati, Yogyakarta*. 23.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas pelayanan pendidikan yang bermutu tersebut terutama harus diorientasikan pada kebutuhan klien atau pihak-pihak penerima layanan tersebut. Dalam hal ini, berarti bahwa mutu atau kualitas pelayanan pendidikan tersebut terutama harus memperhatikan apa yang dirasakan oleh klien (penerima layanan) terhadap layanan yang diberikan oleh pihak pemberi layanan yaitu sekolah. Atau secara operasional, kualitas pelayanan pendidikan dapat diukur dari sejauhmana sekolah sebagai pemberilayanan (*provider*) dapat memberikan jaminan mutu kepada penerima layanan (klien) melalui layanan yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja guru. Dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penulis memilih dua variabel bebas yaitu kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja. Atas dasar pemikiran inilah yang menggugah perhatian penulils untuk melakukan penelitian tentang “Survei Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru ( Study Kasus Alumni Prodi PAI IAIN SAS Bangka Belitung).

## **B. Pembahasan**

### **1. Konsep Kompetensi Pedagogik**

Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya.<sup>9</sup> Sedangkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan,

---

<sup>9</sup>Edi Suardi, *Pedagogik*, (Bandung: Angkasa OFFSET, 1979),113.

pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>10</sup>

Kompetensi pedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, menurut E. Mulyasa<sup>11</sup> sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan dan landasan Kependidikan.
- b) Pemahaman terhadap peserta didik Peserta didik.

## 2. Konsep Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Depdiknas<sup>12</sup> dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar. Ketiga kegiatan tersebut dijelaskan dalam penjelasan di bawah ini.

### a. Merencanakan Proses Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran meliputi: (1) kejelasan perumusan tujuan pembelajaran; (2) pemilihan materi ajar; (3) pengorganisasian materi ajar; (4) pemilihan sumber/ media pembelajaran; (5) kejelasan skenario pembelajaran; (6) kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran; (7) kelengkapan instrumen penilaian.

---

<sup>10</sup>Dr. H. Syaiful Sagala, *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 25.

<sup>11</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 38.

<sup>12</sup>Depdiknas. *Perencanaan Pembelajaran*, Pusat Kurikulum Balitbang Diknas. 2003, 34-36

## b. Melaksanakan Pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guruselanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. proses pembelajaran, yaitu: pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup.

## c. Mengevaluasi Hasil Pembelajaran

Penilaian atau evaluasi hasil belajar merupakan cara atau kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut.

- 1) Objektif, berarti penilaian berbasis pada standardan tidak dipengaruhi faktor subjektivitas penilai.
- 2) Terpadu, berarti penilaian oleh pendidik dilakukan secara terencana, menyatu dengan kegiatan pembelajaran, dan berkesinambungan.
- 3) Ekonomis, berarti penilaian yang efisien dan efektif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporannya.
- 4) Transparan, berarti prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diakses oleh semua pihak.
- 5) Akuntabel, berarti penilaian dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak internal sekolah maupun eksternal untuk aspek teknik, prosedur, dan hasilnya.



- 6) Edukatif, berarti mendidik dan memotivasi peserta didik dan guru.

### 3. Konsep Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa konsep kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain, yaitu:

- a. Menurut Robbins & Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.<sup>13</sup>
- b. Menurut Dole & Schroeder (dalam Koesmono<sup>14</sup>), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.
- c. Menurut Porter dan Lawler dalam Muhammad Baihaqi<sup>15</sup> menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan.

---

<sup>13</sup>Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*.? Buku 1. Edisi 12. (Diana Angelica, 2008), 40.

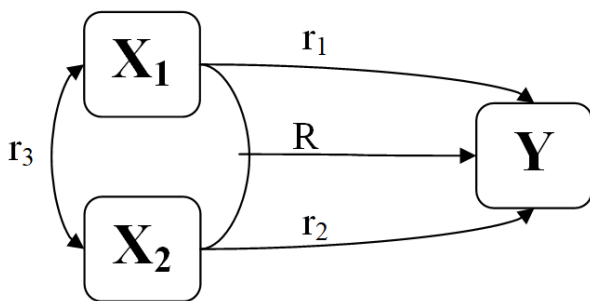
<sup>14</sup>Koesmono, Teman, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, p. 177-178, 2006, 93.

<sup>15</sup>Muhammad Baihaqi, Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, (Universitas Diponegoro Semarang, 2010), 7.

#### 4. Deskripsi Data Variabel Kompetensi Pedagogik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Desain penelitian survei pada penelitian ini menggunakan paradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen dan Satu Variabel Dependen, sehingga dalam penelitian ini terdapat 3 rumusan masalah deskriptif, dan 4 rumusan masalah asosiatif (3 korelasi sederhana dan 1 korelasi ganda). Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana korelasi kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar Desain Penelitian**



$X_1$  = kompetensi pedagogik  
 $X_2$  = kepuasan kerja

$Y$  = kinerja guru

Metode survei akan dilakukan pada Guru Agama Islam tingkat sekolah dasar dan sekolah menengah pertama yang dijadikan subyek dalam penelitian ini. Subyek penelitian tersebar secara merata pada Kabupaten Bangka, meliputi Kecamatan Sugailiat, Kecamatan Pemali, Kecamatan Riau Silip, Kecamatan Belinyu, Kecamatan

Puding Besar, Kecamatan Bakam, Kecamatan Merawang, dan Kecamatan Mendo Barat. Sampel diambil dari masing-masing kecamatan pada jenjang pendidikan SD/MI dan SMP/MTs. Penentuan sekolah/madrasah yang dijadikan sampel pada masing-masing kecamatan dilakukan dengan teknik *random sampling*.

Deskripsi data dilakukan dengan analisis deskriptif, dimana data yang dideskripsikan diperoleh dari pengukuran pada variabel-variabel penelitian. Berbagai macam data tersebut dihitung nilai rata-ratanya kemudian diinterpretasikan ke dalam kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Skor atau nilai yang diperoleh diubah menjadi nilai standar berskala lima. Penskoran untuk skala kinerja pada penelitian ini memiliki rentang 37 sampai dengan 148. Kriteria hasil pengukuran menggunakan klasifikasi berdasarkan rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $S_i$ ).  $M_i = (37 + 148) / 2 = 92,5$  dan  $S_i = (148 - 37) / 6 = 18,5$ .

Kriteria tersebut digunakan untuk mengkategorikan tingkat kompetensi pedagogik, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Total skor semua unit kemudian dihitung persentasenya untuk masing-masing kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah).

Tinggi-rendah, kuat-lemah atau besar-kecilnya suatu korelasi dapat diketahui dengan melihat besar kecilnya suatu angka (koefisien) yang disebut angka indeks korelasi. Angka indeks korelasi dengan kata lain dijadikan petunjuk untuk mengetahui seberapa besar kekuatan korelasi diantara variabel yang sedang diselidiki korelasinya.<sup>16</sup>

Penentuan kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antar variabel mengacu pada tabel nilai koefisien korelasi dari *Guilford Empirical Rules* berikut.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, 105.

<sup>17</sup>*Ibid.*, 128.

**Tabel 5. Tingkat Keeratan Hubungan Variabel X dan Variabel Y**

Nilai Korelasi	Keterangan Hubungan
0,00 - < 0,20	Sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
$\geq 0,20$ - < 0,40	Rendah
$\geq 0,40$ - < 0,70	Sedang/cukup
$\geq 0,70$ - < 0,90	Kuat/tinggi
$\geq 0,90$ - $\leq 1,00$	Sangat kuat/tinggi

Penghitungan statistik uji pada penelitian ini menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 23.0*.

## 5. Hasil Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja pada Kinerja guru.

### a. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini terdiri atas pengujian hipotesis deskriptif dan hipotesis asosiatif. Hipotesis deskriptif yang diuji terkait dengan masing-masing variabel penelitian yaitu tingkatan kompetensi pedagogik, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Analisis data masing-masing hipotesis diuraikan sebagai berikut.

#### 1). Pengujian Hipotesis Deskriptif

Langkah pertama sebelum menguji hipotesis adalah merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis tiap variabel yang diuji disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Hipotesis Uji Tiap Variabel Penelitian

Kompetensi pedagogik	Kepuasan kerja	Kinerja
$H_0$ : tingkat kompetensi pedagogik guru tidak lebih dari skor 96 ( $\leq 96$ )	$H_0$ : tingkat kepuasan kerja guru tidak lebih dari skor 88 ( $\leq 88$ )	$H_0$ : tingkat kinerja guru tidak lebih dari skor 102 ( $\leq 102$ )
$H_1$ : tingkat kompetensi pedagogik guru lebih dari skor 96 ( $> 96$ )	$H_1$ : tingkat kepuasan kerja guru lebih dari skor 88 ( $> 88$ )	$H_1$ : tingkat kepuasan kerja guru lebih dari skor 102 ( $> 102$ )

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$ . Ketentuan hasil ujiannya jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan  $Sig. \leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak.  $T_{tabel}$  untuk pengujian ini yaitu 1,980 (df=147). Statistik uji hipotesis deskriptif pada penelitian ini menerapkan rumus *one sample t-test*. Adapun teknis penghitungannya menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 23.0*. Hasil statistik uji disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5. Hasil Statistik Uji One Sample T-Test Dan Sig. Tiap Variabel

Variabel	K o m p e t e n s i Pedagogik	Kepuasan Kerja	Kinerja
$T_{hitung}$	20,498	20,768	30,738
Sig.	0,000	0,000	0,000
Keputusan	$H_0$ ditolak	$H_0$ ditolak	$H_0$ ditolak

Berdasarkan hasil pengujian di atas hasil  $t_{hitung}$  untuk ketiga variabel menunjukkan angka lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan Sig. lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian hipotesis bandingannya yang diterima ( $H_1$ ).

Uji hipotesis deskriptif pada penelitian ini terbukti, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi pedagogik, kepuasan kerja, dan kinerja guru PAI lulusan IAIN SAS Bangka Belitung jenjang SD/MI dan SMP/MTs di Kabupaten Bangka termasuk kategori tinggi.

## 2). Pengujian Hipotesis Asosiatif

Hipotesis asosiatif yang diuji pada penelitian ini ada empat hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan mengetahui hubungan antar variabel penelitian yaitu kompetensi pedagogik ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y). Hipotesis asosiatif yang diuji tersebut diuraikan sebagai berikut.

- (a) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_1$  dan Y.
- (b) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_2$  dan Y.
- (c) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$
- (d) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Hipotesis di atas menunjukkan rumusan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Adapun hipotesis nol ( $H_0$ ) berarti lawan dari hipotesis alternatif yaitu tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antar variabel. Pengujian hipotesis nomor 1, 2, dan 3 akan menggunakan uji korelasi *product moment* dilanjutkan dengan regresi tunggal. Sedangkan hipotesis nomor 4 akan menggunakan uji korelasi ganda dilanjutkan dengan regresi ganda.

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$ . Ketentuan hasil ujiannya jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  dan  $\text{Sig.} \leq \alpha$ , maka  $H_0$

ditolak. Nilai kritis atau  $T_{\text{tabel}}$  untuk pengujian ini pada  $db = n-2$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu  $t_{(dk=n-2)} = t_{(148-2)} = 0,1357$ . Penghitungan statistik uji menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 23.0*. Hasil pengujian korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut (*output* terlampir).

**Tabel 4.6. Hasil Statistik Uji Korelasi Product Moment**

Korelasi	$t_{\text{hitung}}$	Sig.	Keputusan
$X_1$ dengan Y	0,673	0,000	$H_1$ diterima
$X_2$ dengan Y	0,343	0,000	$H_1$ diterima
$X_1$ dengan $X_2$	0,428	0,000	$H_1$ diterima

Hasil statistik uji korelasi di atas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  ketiga korelasi bernilai positif dan lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ , serta nilai Sig. lebih kecil dari  $\alpha$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima. Artinya, hipotesis yang menyebutkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_1$  dengan Y,  $X_2$  dengan Y, dan  $X_1$  dengan  $X_2$  diterima.

Berdasarkan hasil uji terhadap 148 responden, diperoleh keterangan objektif bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja, kepuasan kerja dengan kinerja, dan kompetensi pedagogik dengan kepuasan kerja guru PAI lulusan IAIN SAS Bangka Belitung jenjang SD/MI dan SMP/MTs di Kabupaten Bangka.

Pengujian hipotesis asosiatif nomor 1, 2, dan 3 pada penelitian ini dilanjutkan dengan uji regresi tunggal atau linier sederhana. Model regresi sederhana pada penelitian ini yaitu  $\hat{y} = a + bx$ . Penghitungan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 23.0*. Hasil pengujian regresi tunggal dapat dilihat pada tabel berikut (*output* terlampir).

Tabel 4.7. Hasil Statistik Uji Regresi Tunggal

Uji Regresi	R Square	Nilai a	Nilai b	Persamaan
X <sub>1</sub> dengan Y	0,454	53,236	0,671	$\hat{y} = 53,2 + 0,7x$
X <sub>2</sub> dengan Y	0,117	77,354	0,528	$\hat{y} = 77,4 + 0,5x$
X <sub>1</sub> dengan X <sub>2</sub>	0,183	68,623	0,277	$\hat{y} = 68,6 + 0,3x$

Kolom *R square* pada uji regresi X<sub>1</sub> dengan Y yaitu 0,454. Angka ini menunjukkan koefisien determinasi, sehingga dapat dikatakan bahwa 45,4% dari variasi skor kinerja yang diperoleh guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi pedagogik. Koefisien arah regresi X<sub>1</sub> dengan Y diperoleh sebesar 0,671 dan konstanta a sebesar 53,236. Persamaan regresinya yaitu  $\hat{y} = 53,2 + 0,7x$ . Konstanta sebesar 53,236 berarti jika skor kompetensi pedagogik nilainya adalah nol maka skor kinerja nilainya positif sebesar konstanta tersebut. Koefisien regresi variabel skor kompetensi pedagogik sebesar 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu angka skor kompetensi pedagogik akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,671. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif atau memiliki kecenderungan yang sama antara skor kompetensi pedagogik dengan kinerja yang diperoleh (kenaikan nilai X diikuti dengan kenaikan nilai Y, dan sebaliknya).

Kolom *R square* pada uji regresi X<sub>2</sub> dengan Y yaitu 0,117. Angka ini menunjukkan koefisien determinasi, sehingga dapat dikatakan bahwa 11,7% dari variasi skor kinerja yang diperoleh guru dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Koefisien arah regresi X<sub>2</sub> dengan Y diperoleh sebesar 0,528 dan konstanta a sebesar 77,354. Persamaan regresinya yaitu  $\hat{y} = 77,4 + 0,5x$ . Konstanta sebesar 77,354 berarti jika skor kepuasan kerja nilainya adalah nol maka skor kinerja nilainya positif sebesar konstanta tersebut. Koefisien regresi variabel skor kepuasan kerja sebesar 0,528. Hal ini menunjukkan



bahwa kenaikan satu angka skor kepuasan kerja akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,528. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif atau memiliki kecenderungan yang sama antara skor kepuasan kerja dengan kinerja yang diperoleh (kenaikan nilai X diikuti dengan kenaikan nilai Y, dan sebaliknya).

Kolom *R square* pada uji regresi  $X_1$  dengan  $X_2$  yaitu 0,183. Angka ini menunjukkan koefisien determinasi, sehingga dapat dikatakan bahwa 18,3% dari variasi skor kepuasan kerja yang diperoleh guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi pedagogik. Koefisien arah regresi  $X_1$  dengan  $X_2$  diperoleh sebesar 0,277 dan konstanta  $a$  sebesar 68,623. Persamaan regresinya yaitu  $\hat{y} = 68,6 + 0,3x$ . Konstanta sebesar 68,623 berarti jika skor kompetensi pedagogik nilainya adalah nol maka skor kepuasan kerja nilainya positif sebesar konstanta tersebut. Koefisien regresi variabel skor kompetensi pedagogik sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu angka skor kompetensi pedagogik akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,277. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif atau memiliki kecenderungan yang sama antara skor kompetensi pedagogik dengan kepuasan kerja yang diperoleh (kenaikan nilai X diikuti dengan kenaikan nilai Y, dan sebaliknya).

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis asosiatif yang keempat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan statistik uji korelasi ganda dilanjutkan dengan regresi ganda. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

$H_0$  : Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

$H_1$  : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Penghitungan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 23.0*. Berikut disajikan koefisien korelasi antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y melalui program SPSS.

Tabel 4.8. Output Korelasi Variabel

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,428**	,673**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	148	148	148
X2	Pearson Correlation	,428**	1	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	148	148	148
Y	Pearson Correlation	,673**	,343**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	148	148	148

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan nilai koefisien korelasi antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi ganda antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) atau  $R_{x_1x_2y}$  yaitu: (0,6757), selanjutnya nilai statistik uji dapat dihitung sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R_{x_1x_2y}}{k}}{\frac{1 - R_{x_1x_2y}^2}{n - k - 1}} = \frac{\frac{0,6757}{2}}{\frac{1 - (0,6757)^2}{148 - 2 - 1}} = 90,09$$

Nilai kritis pada  $db_1 = k$ ,  $db_2 = n - k - 1$  dan  $\alpha = 5\%$  yaitu  $F_{(0,05,2,145)} = 3,06$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh, diketahui nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima. Artinya berdasarkan hasil survei terhadap 148 responden diperoleh keterangan objektif bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y).

**Tabel 4.9. Hasil Analisis Korelasi Ganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,450	8,352

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompetensi Pedagogi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R *square* sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang/cukup antara kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis selanjutnya menggunakan regresi ganda. Penghitungan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 23.0*.

**Tabel 4.10. Output Regresi Ganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	46,227	10,053		4,598	,000
	Kompetensi Pedagogik	,643	,067	,645	9,527	,000
	Kepuasan Kerja	,102	,104	,066	,978	,330

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian regresi ganda untuk dua variabel bebas (kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja). Persamaan regresi ganda dalam penelitian ini yaitu  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Koefisien arah regresi  $b_1$  sebesar 0,643 dan  $b_2$  sebesar 0,102, kontanta ( $a$ ) sebesar 46,227.

Berdasarkan koefisien yang diperoleh, maka persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 46,227 + 0,643X_1 + 0,102X_2$ .

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa konstanta 46,227 ini artinya jika kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja guru ( $Y$ ) nilainya adalah 46,227. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,643 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel  $X_1$  mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,643. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, semakin naik kompetensi pedagogik maka akan semakin naik kinerja guru. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,102, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,102. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, semakin naik kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

Analisis selanjutnya yaitu analisis determinasi. Analisis ini dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,457 atau 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 45,7%.

### C. Simpulan

Berdasar data di atas dapat diimplikasikan: *Pertama* adanya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru yang tinggi dapat menjadi faktor terbentuknya kinerja yang baik pula. *Kedua*, adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru yang tinggi dapat menjadi faktor

terbentuknya kinerja yang baik pula, maka dari itu mengoptimalkan kepuasan kerja terhadap kinerja sebaiknya ditingkatkan.

*Ketiga*, adanya pengaruh kompetensi pedagogik serta kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja bersama-sama dapat menjadi faktor pembentukan kinerja guru yang maksimal. Maka dari itu sebaiknya kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja dioptimalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty. 2000).
- Asril, Zainal, *Microteaching*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Azhari, Rizwan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru . Tesis*, ( Universitas Negeri Medan. 2012).
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993).
- Azwar, Saifuddin, *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar (Edisi Kedua)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998).
- Ali Muhid, Sambas in dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011).
- Depag, *Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Sekolah Menengah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal kelembagaan Agama Islam, 2005).
- Depdiknas, *Perencanaan Pembelajaran*, (Pusat Kurikulum Balitbang Diknas. 2003).
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002).
- , *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005).
- , *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta. 2005).

- Koesmono, Teman, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, p. 177-178, 2006.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi.” Buku 1. Edisi 12. (Diana Angelica, 2008).
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Suardi, Edi, *Pedagogik*. (Bandung: Angkasa OFFSET, 1979).
- Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Grafindo, 2014 ).
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007).
- Sudijono, Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan (Edisi Pertama, Cetakan Kesebelas)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).
- Trianto, dkk. Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006).
- Parek, U, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo, 1984).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, (Bandung: Fermana, 2006).
- Usman, Moh. User, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998).
- Priansa, Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Partanto, Pius A. dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: PT. Arkola, 1994).

Winardi, *Manajemen Prilaku Organisasi*. (Jakarta: Media Group, 2009).

Wijaya, Cece, dkk. *Upaya Pembaharuan Dalam Pendidikan dan Pengajaran*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991).

Zamania, Indah Zakiyah, *Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Raudhatul Athfal Al-Ikhlas Sukodadi, Lamongan. Skripsi yang tidak dipublikasikan*, (Malang: UIN Malang, 2008).