

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, MOTIVASI DAN TUNJANGAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 BANGSAL KABUPATEN MOJOKERTO

Sirly Dwi Erfinda¹⁾, Dwi Dewianawati²⁾

1. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono,
Email : sirlyerfinda0272@gmail.com
 2. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono,
Email : dwidewianawati@gmail.com
- Korespondensi : sirlyerfinda0272@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan adalah suatu proses yang melibatkan pengembangan dan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja guru baik secara parsial, simultan maupun dominan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan populasi sejumlah 48 responden. Dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel menunjukkan persamaan regresi linier $Y = -0,394 + 0,126X_1 + 0,309X_2 + 0,491X_3$. Pada uji hipotesis menunjukkan uji t secara parsial variabel kompetensi pedagogik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal, motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal, tunjangan sertifikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal. Hal kedua variabel kompetensi pedagogik (X1), motivasi (X2) dan tunjangan sertifikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal, selanjutnya pada uji dominan bahwa variabel tunjangan sertifikasi (X3) memiliki nilai beta paling tinggi sebesar 0,491.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Tunjangan Sertifikasi

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan merupakan salah satu aspek terbentuknya manusia yang berkualitas serta memiliki manfaat bagi kehidupan. Menurut (Effendi, 2021) SDM merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Menurut (Vinnafatun et al., 2021) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Menurut (Harmendi et al., 2021) motivasi kerja yang sering dialami guru dapat mengurangi atau meningkatkan komitmen organisasi. Motivasi kerja member dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah, bila guru tepat waktu dan bersemangat di kelas siswa akan belajar lebih baik. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru.

Menurut (Wahyudi & Sunaryo, 2017) Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, tujuan dan kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya (Rosmiani & Hasrudy, 2019).

Fenomena pada SMAN 1 Bangsal terkait kompetensi pedagogik yaitu kurangnya kemampuan guru dalam mempersiapkan dan mendesain proses pembelajaran dengan baik, kurangnya kompetensi guru dalam menerapkan model pembelajaran yang menyenangkan karena terbatasnya sarana dan prasarana sekolah untuk mendukung pembelajaran, Rendahnya kemampuan guru dalam melakukan pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, serta guru tidak mau belajar metode pembelajaran zaman modern. Rendahnya kinerja guru juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja menurun seperti masih ada guru yang datang terlambat masuk kelas, kurangnya persiapan guru dalam membuat rencana perencanaan pembelajaran (RPP), kurangnya penghargaan dan dukungan oleh rekan guru dan disebabkan beban kerja yang berlebihan. Terkait adanya tunjangan sertifikasi guru kinerja guru masih belum optimal, hal ini disebabkan sejak adanya program sertifikasi ditetapkan yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan dan disebabkan pemaknaan yang salah dari para guru penerima tunjangan sertifikasi yang memprioritaskan kesejahteraan hidup daripada mengembangkan potensi diri

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik, motivasi dan tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi Pedagogik

Menurut (Burnalis, 2019) kompetensi pedagogik mencakup kumpulan kemampuan guru yang mencakup pengelolaan pembelajaran dan pemahaman siswa

serta ilmu dan seni mengajar mereka. Kemampuan seseorang guru untuk melakukan tugas dengan tanggung jawab dan layak, atau kemampuan dan kewenangan guru untuk melakukan profesi keguruan disebut kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru untuk bisa mengelola pembelajaran (Janah noor, 2020). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pedagogik menyertakan kompetensi pedagogik utama yang harus dimiliki oleh seorang guru. Menurut (Octavia, 2020) kompetensi pedagogik meliputi beberapa indikator, yaitu : Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, Pemahaman terhadap peserta didik, Pemahaman kurikulum, Perencanaan pembelajaran, Pemanfaatan teknologi pembelajaran .

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "movere", yang berarti menggerakkan atau mendorong. Menurut (Hafidzi et al., 2023) motivasi adalah dorongan yang menumbuhkan keinginan untuk bekerja agar seseorang dapat bekerja sama, bekerja dengan baik, dan tetap konsisten dalam upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator Motivasi Kerja menurut Robbins dalam (Susanto, 2019) adalah Kebutuhan fisik; Kebutuhan keamanan; Kebutuhan sosial; Harga Diri; Aktualisasi diri .

3. Tunjangan Sertifikasi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 (2005) tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 11, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi merupakan sebuah proses pemberian pengakuan bahwa seseorang itu telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Berdasarkan kepemilikan sertifikat pendidik tersebut seorang guru berhak menerima tunjangan profesi. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada seorang guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai reward atas keprofesionalannya (Kartini & Kristiawan, 2019). Indikator Sertifikasi Guru dikemukakan oleh (Istiarini & Sukanti, 2012) yaitu : Kualifikasi akademik; Pendidikan dan pelatihan; Pengalaman mengajar, Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; Penilaian dari atasan dan pengawas; Prestasi akademik.

4. Kinerja guru

Kinerja organisasi adalah jawaban atas pencapaian atau tidak pencapaian tujuan organisasi. Kinerja, menurut (Hidayat et al., 2020), didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja, atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas, disebut kinerja (Darmasada, 2020). Peranan guru dalam kegiatan proses pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil belajar. Menurut (Supardi, 2019) indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut : Kemampuan Menyusun rencana pembelajaran; Kemampuan melaksanakan pembelajaran; Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi; Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar; Kemampuan melaksanakan program pengayaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Menurut (Krisyantono, 2020) penelitian dengan gambaran sebuah permasalahan dengan hasil yang dapat digeneralisasikan disebut sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada aspek keluasan data dibandingkan aspek kedalaman data. Oleh karena itu, hasil penelitian yang didomisili oleh data berupa angka-angka (data kuantitatif), dianggap sebagai perwakilan seluruh populasi. Menurut (Krisyantono, 2020) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek ataupun kenyataan yang akan diteliti. Semua guru SMAN 1 Bangsal adalah subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah guru SMAN 1 Bangsal yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah non-probability sampling. Sampel non- probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana sampel diambil dari seluruh populasi

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden

Tujuan pengumpulan data tentang karakteristik responden adalah untuk menyusun profil responden. Dari sebagian besar pertimbangan tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat diuraikan di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	< 30 tahun	2	4%
2.	31-49 tahun	32	67%
3.	> 50 tahun	14	29%
Total		48 orang	100

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur yang memiliki frekuensi tinggi adalah umur 31- 49 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 67%.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	21	44%
2.	Perempuan	27	56%
Total		48	100

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang memiliki frekuensi tinggi adalah perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 56%

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	S1 S2	37	77%
2.		11	23%
Total		48	100

Sumber : Output SPSS, 2024

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang memiliki frekuensi tinggi adalah S1 sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 77%.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1-5 tahun	23	48%
2.	> 5 tahun	25	52%
Total		48	100

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang memiliki frekuensi tinggi adalah > 5 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 52%.

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Jika Signifikansi < 0,05 maka item pernyataan dinyatakan valid. Maka Jika Signifikansi >0,05 Maka Item Pernyataan Dinyatakan Tidak Valid

Tabel 5. Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Sig.	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Kompetensi pedagogik	X1.1	0,020	0,334	0,284	<i>Valid</i>
	X1.2	0,000	0,691	0,284	<i>Valid</i>
	X1.3	0,002	0,441	0,284	<i>Valid</i>
	X1.4	0,000	0,589	0,284	<i>Valid</i>
	X1.5	0,006	0,392	0,284	<i>Valid</i>
Motivasi	X2.1	0,000	0,496	0,284	<i>Valid</i>
	X2.2	0,000	0,636	0,284	<i>Valid</i>
	X2.3	0,000	0,717	0,284	<i>Valid</i>
	X2.4	0,000	0,580	0,284	<i>Valid</i>
	X2.5	0,000	0,725	0,284	<i>Valid</i>
Tunjangan sertifikasi	X3.1	0,001	0,450	0,284	<i>Valid</i>
	X3.2	0,000	0,535	0,284	<i>Valid</i>
	X3.3	0,000	0,706	0,284	<i>Valid</i>
	X3.4	0,041	0,297	0,284	<i>Valid</i>
	X3.5	0,000	0,645	0,284	<i>Valid</i>
	X3.6	0,000	0,588	0,284	<i>Valid</i>
Kinerja guru	Y1.1	0,000	0,617	0,284	<i>Valid</i>
	Y1.2	0,000	0,687	0,284	<i>Valid</i>
	Y1.3	0,004	0,412	0,284	<i>Valid</i>
	Y1.4	0,000	0,553	0,284	<i>Valid</i>
	Y1.5	0,000	0,819	0,284	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator variabel X1,X2, dan X3 memiliki r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan item-item tersebut valid digunakan sebagai alat analisis data.

3. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel maka pengujian akan dilakukan dengan menggunakan SPSS. Kriteria dalam penilaian uji reliabilitas jika Cronbach's Alpha dapat diterima apabila lebih besar dari 0,6. Semakin dekat Cronbach's Alpha dengan 1, maka semakin tinggi kehandalan konsisten internal. Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 dibawah ini

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi Pedagogik (X1)	0,641	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,746	Reliabel
3	Tunjangan sertifikasi (X3)	0,709	Reliabel
4	Kinerja guru (Y)	0,747	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari semua variabel memperoleh hasil $> 0,60$ yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Apakah residual berdistribusi normal dapat ditentukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang termasuk dalam program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Hasil perhitungan uji normalitas secara statistic yang dilihat berdasarkan uji kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Nilai signifikasi	Asymp. Sig (2-tailed)
0,05	0,200

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai pada hasil responden sebesar 0,200 sebagaimana persyaratannya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan berdistribusi normal

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance > 0.10 atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,721	1,387	Tidak terjadi multikolinearitas

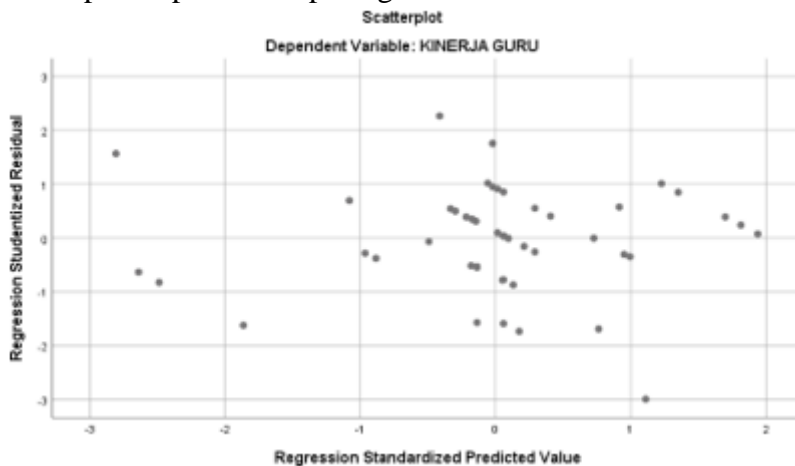
X2	0,675	1,481	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,517	1,936	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Tabel 8 di atas menjelaskan bahwa nilai VIF untuk X1 (1,387), X2 (1,481), dan X3 (1,936) data yang tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data diatas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data diatas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya pelanggaran asumsi klasik

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil scatterplot dapat dilihat pada gambar 4.4 di bawah ini:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot diatas menyatakan bahwa titik-titik yang menyebar luas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi, menurut Ghozali (2021), dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linear. Model regresi linear yang baik tidak memiliki autokorelasi. Dalam penelitian, uji Durbin Watson digunakan untuk menguji hipotesis autokorelasi.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	1,762
Dl	1,361
dU	1,721

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Melalui tabel 9 memperlihatkan jika nilai Durbin-Watson sebesar 1,762. Nilai Durbin- Watson yang menggunakan derajat kepercayaan 5% dengan jumlah sampel 48 serta variabel independen sebanyak 3, maka diperoleh nilai batas atas (dU) 1,721 dan batas bawah (4-dU) menjadi (4-1,721=2,279), maka bisa didapat kesimpulan yaitu jika nilai Durbin-Watson 1,762 lebih besar dari batas atas (du) 1,721 dan kurang dari batas bawah 2,279. Sehingga dapat disimpulkan jika $1,762 > 1,721 < 2,279$ sehingga tidak ada autokorelasi pada model regresi.

8. Uji Parsial

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%. Jika nilai signifikan < 0.05 , maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Jika nilai signifikan > 0.05 , maka hipotesis H_0 diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.394	2.625		-.150	.881
	KOMPETENSI PEDAGOGIK	.126	.103	.132	1.218	.230
	MOTIVASI	.309	.104	.334	2.983	.005
	TUNJANGAN SERTIFIKASI	.491	.130	.482	3.766	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

a. Pengaruh Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru

Pada variabel kompetensi pedagogik nilai sig yang dihasilkan sebesar $0,230 > 0,05$ serta berkoefisien positif sehingga kompetensi pedagogik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru

Pada variabel motivasi nilai sig yang dihasilkan sebesar $0,005 < 0,05$ serta berkoefisien positif sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru

Pada variabel tunjangan sertifikasi nilai sig yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ serta berkoefisien positif sehingga tunjangan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

9. Uji Simultan

Uji F untuk menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $\text{Sig } F < \alpha$ (0.05) maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya tolak H_0 dan Jika $\text{Sig } F \geq \alpha$ (0.05) maka model regresi tidak signifikansi sehingga tidak dapat digunakan, artinya tidak tolak H_0 .

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.699	3	38.900	24.705	.000 ^b
	Residual	69.280	44	1.575		
	Total	185.979	47			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN SERTIFIKASI, KOMPETENSI PEDAGOGIK, MOTIVASI

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel 11 diatas diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik, motivasi dan tunjangan sertifikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

10. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.394	2.625	
	KOMPETENSI PEDAGOGIK	.126	.103	.132
	MOTIVASI	.309	.104	.334
	TUNJANGAN SERTIFIKASI	.491	.130	.482

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun dengan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -0,394 + 0,126 X_1 + 0,309 X_2 + 0,491 X_3 + e$$

11. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.602	1.255

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN SERTIFIKASI, KOMPETENSI PEDAGOGIK, MOTIVASI

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 artinya kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 60,2% sisanya 39,8% diterangkan variabel lain yang tidak ada riset

Tabel 14. Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.394	2.625	
	KOMPETENSI PEDAGOGIK	.126	.103	.132
	MOTIVASI	.309	.104	.334
	TUNJANGAN SERTIFIKASI	.491	.130	.482

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2024

Kesimpulan yang bisa diambil pada tabel uji dominan diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh kompetensi pedagogik sebesar 0,126, Motivasi sebesar 0,309 dan Tunjangan sertifikasi sebesar 0,491 maka kesimpulannya adalah nilai beta dari variabel tunjangan sertifikasi lebih besar dari kedua variabel bebas tersebut yaitu sebesar 0,491, dengan demikian hipotesis penelitian (H2) yang menyatakan bahwa variabel tunjangan sertifikasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Bangsal kabupaten Mojokerto. Hal tersebut berdasarkan nilai beta lebih besar dari variabel bebas lainnya

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto

Hasil pengujian parsial (Uji t) pada variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru nilai sig yang dihasilkan sebesar 0,230 > 0,05 dengan sehingga kompetensi pedagogik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif maka hipotesis 1 ditolak, Artinya semakin tinggi kompetensi pedagogik yang diterima oleh guru SMAN 1 Bangsal tidak akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Alasan kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena faktor lingkungan kerja yang kurang memadai dan sarana prasarana yang terbatas, metode mengajar yang masih monoton, kurangnya pelatihan guru untuk mengaplikasikan kompetensi pedagogik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto
Hasil pengujian parsial (Uji t) pada variabel motivasi nilai sig yang dihasilkan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif maka Hipotesis 2 diterima, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut motivasi sangat memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam kerjanya, maka perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan variabel tersebut dengan saling support sesama guru atau rekan kerja, saling membantu jika ada kesulitan.
3. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto
Hasil pengujian parsial (Uji t) pada variabel tunjangan sertifikasi nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga tunjangan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif maka hipotesis 3 diterima, artinya semakin besar tunjangan sertifikasi juga semakin meningkatnya kinerja tersebut. Maka dari itu sangat diperlukan adanya penghargaan dan tunjangan agar kinerja guru semakin meningkat dan mutu pendidikan sekolah semakin baik.
4. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Dan Tunjangan Sertifikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto
Hasil analisis penelitian bahwa kompetensi pedagogik, motivasi dan tunjangan sertifikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan arah positif maka dari itu Hipotesis 4 diterima.
5. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Dan Tunjangan Sertifikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto
Hasil analisis penelitian bahwa kompetensi pedagogik, motivasi dan tunjangan sertifikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan arah positif maka dari itu Hipotesis 4 diterima.
6. Pengaruh Motivasi Secara Dominan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto
Berdasarkan hasil uji dominan bahwa yang paling dominan adalah tunjangan sertifikasi dengan nilai beta paling tinggi sebesar 0,491 maka Hipotesis 5 ditolak

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data diatas dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh kompetensi pedagogik (X1), motivasi (X2) dan tunjangan sertifikasi (X3) terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal Kabupaten Mojokerto bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel bebas kompetensi pedagogik (X1) terhadap kinerja guru, adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas motivasi (X2) terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal, adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas tunjangan sertifikasi (X3) terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal. Hal kedua yang dapat disimpulkan ialah, bahwa kompetensi pedagogik (X1), motivasi (X2), tunjangan sertifikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Bangsal kabupaten Mojokerto, selanjutnya variabel yang paling dominan adalah tunjangan sertifikasi (X3) yang memiliki nilai beta paling tinggi

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Guru

- a. Terkait kompetensi pedagogik disarankan para guru hendaknya memiliki kemauan yang tinggi untuk mengikuti seminar atau workshop dalam proses belajar mengajar, mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja
- b. Terkait faktor motivasi disarankan para guru harus mengajar dengan masuk kelas tepat waktu agar bisa termotivasi dengan potensi mengajarnya dan meningkatkan kinerjanya.
- c. Terkait adanya tunjangan sertifikasi disarankan para guru yang telah sertifikasi agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja mengajar dengan menggunakan kurikulum yang digunakan sekolah.

2. Bagi Sekolah

Disarankan pemberian reward kepada guru sesuai beban kerja yang dilakukan agar merasa dihargai kinerjanya, pembuatan kelompok kerja guru di sekolah agar guru tidak merasa sendirian dan mendapat dukungan untuk menghadapi masalah, sekolah harus mengupayakan bahwa program sertifikasi dapat mensejahterakan para guru dan meningkatkan kemampuan potensi mengajarnya untuk memfokuskan dirinya menjadi performa terbaik yang diberikan kepada siswanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan bisa meneliti faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi, lingkungan kerja sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan tentang meningkatnya kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Burnalis, B., Kartikowati, R. S., & Baheram, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Islam As-Shofa Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 9-25.
- Darmasada, I. K. N. S. (2020). Upaya Peningkatan Prestasi Kinerja Guru Melalui Teknik Meeting Kepala Sekolah. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 3(1), 117–124.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Hidayat, D. R., Rohaya, A., Nadine, F., & Ramadhan, H. (2020). Kemandirian belajar peserta didik dalam pembelajaran daring pada masa pandemi COVID-19. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 34(2), 147–154.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).

- Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1).
- Isnaini, B. N., Rachmawati, E., Cahyani, D., & Rizkawati, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *PRAGMATIS*, 4(2), 58-67.
- Janah noor. (2020). Strategi Implementasi Kompetensi Guru Biologi dalam Pengembangan Pembelajaran Biologi di Era Disrupsi. *Journal of Biology Education*.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33.
- Kriyantono. (2020). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Octavia, S. A. (2020). Etika Profesi Guru. In model-model pembelajaran. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=q3L6DwAAQBAJ>
- Rosmiani, & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1–15.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Sunaryo, A., Dewianawati, D., & Ardiansya, V. Y. (2023). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (PERSERO) UP3 MOJOKERTO. *EMAS*, 6(1), 55-68.
- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34-43.
- Vinnafatun, V., Fathorrahman, F., & Bukhori, M. (2021). Gaya Kepemimpinan, Budaya, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Swasta Islam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(1), 57–72.
- Wahyudi, Y. P., & Sunaryo, H. (2017). Pengaruh sertifikasi, motivasi, kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (sdn) di kecamatan pakisaji kabupaten malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(04).