KONTRIBUSI KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN (PJOK) SMA NEGERI SE-KOTA SUNGAI PENUH

Afwa Raufi[1], Anggia Puteri[2]

[1]STOK Bina Guna
[2]Universitas Negeri Medan
E-mail : rauffafwa@gmail.com[1], anggia@unimed.ac.id[2]

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: (1) Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Pendidikan jasamani olahraga dan kesehatan Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. (2) Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan jasamani olahraga dan kesehatan Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. (3) Besarnya kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru Pendidikan jasamani olahraga dan kesehatan Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan populasi penelitian yaitu guru pendidikan jasmani olaharaga dan kesehatan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di kota Sungai Penuh, yang berjumlah 20 orang. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan angket untuk mengukur kompetensi pedagogik dan motivasi kerja, kemudian Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk mengukur hasil kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan analisis regresi berganda analisis uji t pada taraf signifikan 5%. Hasil penelitian ini sebagai berikut : (1) kontribusi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Pendidikan jasamani olahraga dan kesehatan sebesar 54,3%. (2) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan jasamani olahraga dan kesehatan sebesar 31,9%. (3) kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru Pendidikan jasamani olahraga dan kesehatan sebesar 57,3%.

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

PENDAHULUAN

Guru mempunyai tugas yang cukup besar dalam rangka mendidik dan mengajar anak didiknya. Berhasil tidaknya proses belajar mengajar banyak ditentukan oleh kemampuan guru. Kompetensi pedagogik guru merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki guru dalam proses mendidik peserta didik, sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan(Depertemen Pendidikan Nasional, 2004). Dengan demikian kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi pedagogik tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan fungsi sebagai guru (Karmizan, 2018).

Dalam menjalankan fungsinya sebagai guru, guru harus memiliki motivasi kerja yang baik. motivasi kerja para guru merupakan suatu perubahan energy di dalam diri pribadi seorang guru yang ditandai dengan timbulnya reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam diri seseorang. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dalam perubahan-perubahan tertentu di dalam organism manusia (Yenni, 2019). Apabila guru selaku pendidikan melaksanakan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik dengan sebaik-baiknya secara professional maka keluaran yang diperoleh merupakan keluaran yang mengalami perubahan ke tingkat yang lebih baik atau tinggi. Namun tidak dapat dipungkiri pula bahwa faktor guru merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang memberikan kontribusi mutu pendidikan. Banyak faktor lain yang membesarnya kontribusi kinerja guru di sekolah (Wirasasmita dan Hendriawan, 2020; Ahmad, 2017; Hamalik, 2010).

Arifin (2012:55) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai lembaga, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang orang tertentu. Kemudian menurut Uno, dkk (2012;62), kinerja merupakan perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Dapat diatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tanggung jawab yang sudah diberikan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Paturusi (2012;134) mengatakan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai hasil kerja guru dalam mencapai tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing dan melatih siswa. Senada dengan itu Supardi (2013:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbinganya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu , kinerja guru dapat di artikan suatu pelaksanaan proses pembelajaran baik yang dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Sunaryo (dikutip oleh Harningtyas, 2016:82) kompetensi pedagogik yang harus dimiliki pendidik antara lain yaitu memiliki kemampuan melaksanakan dan menerapkan (1) *structuring* (pengaturan waktu yang diperlukan) dengan pembagian yaitu pengantar (*introduction*) melakukan apersepsi sebanyak 10% waktu seluruh penampilan, inti dengan waktu 80% dari keseluruhan; dan penutup atau *closure* waktunya 20%; (2) *motivating and reinforcing*, yaitu kemampuan untuk memupuk memberikan motivasi kepada para siswanya supaya lebih bergairah belajar dengan menonjolkan mengapa mereka harus mempelajari bidang studi tertentu dalam rangka mencapai cita-cita hidupnya; (3) *conducting discussing small group activities*, proses belajar-mengajar dengan metode diskusi; (4) *conducting individual activities*, kemampuan guru untuk memberikan

pada anak didiknya kegiatan perorangan dengan tujuan mengisi kekurangan yang ada pada diri anak baik dalam bidang akademik, emosional, mental dan sebagainya; (4) *providing for feedback*, guru harus menyediakan umpan balik; (5) presenting informations, guru harus mampu menuangkan buah pikirannya secara tertulis dalam kata-kata yang dapat ditangkap dengan mudah oleh siswa; (6) *utilizing inductive or problem solving*, prosedur deduktif bertolak dari yang umum ke yang khusus; (7) *questioning and responding*, komunikasi oleh guru yang dilakukan dengan tanya jawab; dan (8) kemampuan mengoperasikan hardware, yaitu alat-alat penunjang proses pembelajaran seperti LCD, projektor dan sebagainya.

Uno (2012:10) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, pengahargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik. Sunyoto (2013:191) mengemukakan orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan merangsang keinginan yang tinggi untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, dalam mengukur motivasi kerja, indikator-indikator baik motivasi secara internal yaitu, tanggung jawab guru dalam melakasanakan tugas; melaksanakan tugas dengan target yang jelas; memiliki tujuan yang jelas dan menantang; ada umpan balik atas hasil pekerjaan; memiliki perasaan senang dalam bekerja, Selalu berusaha untuk menungguli orang lain; diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya; motivasi secara eksternal yaitu, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian teman dan atasan.

Dari hasil survei yang dilakukan di sekolah SMA Negeri Se-Kota Sungai Penuh diduga ada gejala-gejala yang ditemukan pada guru yang mengajar kurang mampu dalam (1) merumuskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, (2) merumuskan dan mengembangkan nilai-nilai pengetahuan, (3) mengembangkan keterampilan dan mengembangkannya, (4) menyusun rencana pembelajaran, (5) membina terlaksananya proses pembelajaran secara efektit dan efesien, (6) menilai program dan hasil belajar, (7) mengdiagnosis faktor-faktor yang membesarnya kontribusi tingkat keberhasilan proses pembelajaran. selain masalah tersebut dalam melaksanakan proses pembelajaran guru sering kali dihadapkan pada pilihan-pilihan yang sulit. Bukan hanya masalah mutu yang harus diperhatikan, masalah bagaimana menuntaskan materi pelajaran sering kali jadi kendala bagi para guru.

Adapun gejala – gejala tersebut diduga disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang kurang, kurangnya sarana dan prasarana, kemampuan pedagogik, kemampuan professional, motivasi kerja, kualitas kerja, pengembangan profesi, insentif yang tidak begitu besar, hubungan dengan masyarakat, kepribadian dan dedikasi, serta iklim sekolah. Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga penulis meneliti kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja sekitar kinerja guru dikaitkan dengan faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhinya.

METODE

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi antara kompetensi pedagogik, motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosisatif. Melalui penelitian ini dapat diketahui besaran kontribusi antara

variabel terikat dengan variabel bebas. Penelitian ini menepatkan kompetensi pedagogik, motivasi kerja sebagai variabel independent dan kinerja guru sebagai variabel dependent.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PJOK SMA N se-Kota Sungai Penuh yang berjumlah 26 orang. Sampel di ambil melalui teknik random sampling, Semua anggota mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan formula empiris yang dianjurkan Isaac dan Michael dengan memberikan hasil akhir jumlah sampel terhadap jumlah populasi 10-100.000. Sesuai dengan formula yang diungkapkan maka jumlah sampel sebanyak 13 orang.

Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach dengan bantuan program komputer SPSS versi 16 (Kadir, 2015). Kriteria pengujian rhitung > rtabel maka dikatakan reliable, sedangkan jika rhitung < rtabel maka dikatakan tidak reliabel. Pengujian Persyaratan Analisis dengan (1) Uji normalitas; (2) Uji Linieritas; (3) Uji Homogenitas, sedangkan pengujian Hipotesis dengan (1) Uji regresi Sederhana : X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y; (2) Analisis Regresi Ganda, selanjutnya Hipotesis Statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian meliputi tiga variabel yaitu kinerja guru PJOK (Y), kompetensi pedagogik (X1), dan motivasi kerja (X2) hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk di olah dan di analisis. Untuk mengungkapkan informasi data tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Data Penelitian Meliputi Tiga Variabel

Variabel	Skor terendah	Skor tertinggi	Rata-rata	Median	Modus	SD
Kinerja Guru (Y)	73	89	79,86	80	77	4,95
Kompetensi Pedagogik (X1)	106	125	115,30	116,5	106	6,48
Motivasi Kerja (X2)	71	95	82,98	83,5	85	5,47

Dari tabel tersebut menunjukan bahwa selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data kinerja guru, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja cenderung normal.

Uji Normalitas

Variabel	N	KsZ	p	Ket
Kompetensi Pedagogik	13	1,074	0,199	Normal
Motivasi Kerja	13	0,957	0,319	Normal
Kinerja Guru	13	0,998	0,273	Normal

Uji Homogenitas

Variabel	f	df1	df2	Sig.	Ket
Kompetensi Pedagogi terhadap Kinerja Guru	1,110	6	37	0,375	Homogen
Motivasi Kerja terhadap kinerja guru	0,966	8	34	0,479	Homogen

Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y

Linearity X_1 terhadap Y sebesar 0,566, karena signifikansinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi pedagogik (X_1) terhadap kinerja guru (Y) terdapat hubungan yang linear. Linearity X_2 terhadap Y sebesar 0,117, karena signifikansinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) terdapat hubungan yang linear.

Pengolahan dan analisis untuk pengujian hipotesis dilakukan terhadap hubungan serta kontribusi data kompetensi pedagogik (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru PJOK (Y). Uji statistik yang digunakan adalah uji regresi pada taraf signifikansi 0.05 α. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik (X_1), motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru PJOK (Y).

1. Terdapat Kontribusi Kompetensi Pedagogik (X_1) terhadap kinerja guru PJOK (Y).

Komptensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas baik itu guru maupun dosen untuk satu tujuan yaitu mencerdaskan anak bangsa. Menurut Usman (2013;14) kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar komptensi merupakan kemampuan atau kecakapan. Menurut Janawi (2011:35) mengatakan kompetensi diartikan sebagai kemapuan, keahlian atau keterampilan yang mutlak dimiliki oleh seseorang (dalam hal ini guru). Pedagogik merupakan ilmu mendidik yang harus dimiliki setiap guru untuk mendidik peserta didiknya. Jadi pedagogik mencoba menjelaskan tentang seluk – beluk pendidikan anak, pedagogik merupakan teori pendidikan anak (Sadulloh,2015;1).

Menurut Muspiroh (2013:56) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengolahan pembelajaran untuk kepentingan peserta didik, senada dengan itu Sulton, dkk. (2013:15) mengatakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran. Menurut Sudrajat, Akhmad,(2010) Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru profesional untuk mendidik peserta didik di tingkat pendidikan TK, SD, SMP, SMA dan SMK.

Dari hasil analisis menunjukan bahwa Kompetensi Pedagogik (X_1), memiliki hubungan yang signifikan serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru PJOK (Y). Karena hasil analisis yang dilakukan diperoleh kontribusi Kompetensi Pedagogik kuat dan searah. Nilai determinansi hasil analisis data (r^2) sebesar 0.534. Artinya bahwa Kompetensi Pedagogik sebagai *independent* variabel hanya dapat berkonstribusi sebesar 53.4% terhadap *dependent* variabel yaitu kinerja guru PJOK. Sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain.

Hasil penelitian Sulaiman (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi pedagogik berkontribusi sebesar 31,5% terhadap kinerja guru SMP N di Kecamatan Simpang Alahan Mati. Kemudian Lili syaryani (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi pedagogik berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 32,5% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai. Hasil ini menunjukan bahwa semakin baik kompetensi pedagogik guru maka akan semakin baik pula kinerja guru dalam mengajar. Kompetensi pedagogik pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja guru dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi pedgogik yang baik akan terlihat cendrung selalu berusaha dan bertindak dalam melakukan pembaharuan dan perubahan dalam proses pembelajran.. Artinya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi pedagogoik guru, dengan kata lain guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi cendrung memiliki pengetahuan dan keterampilan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga tercipta kinerja guru yang baik.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data dan tinngkat pencapaian responden guru-guru untuk setiap variabel dapat diukur, maka dapat` dijelaskan bahwa tingkat pencapaian responden tentang kinerja Guru PJOK SMA Negeri Kota Sungai Penuh ternyata sangat baik,maka dapat diharapkan bertambah baik juga kinerja guru PJOK. Untuk itu kepala sekolah bersama dengan pengawas dan Dinas Pendidikan perlu bersinergi untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik sehingga kinerja para guru dapat lebih optimal.

2. Terdapat Kontribusi Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja guru PJOK (Y)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan seseorang untuk lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Gistituati (2009;233) motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan tercapai. Sedangkan menurut Gusti (2012) mengatakan Motivasi kerja adalah motivasi yang menyebabkan seorang bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhanannya. Dalam upaya menumbuhkan kerja guru suatu sekolah dituntut untuk mampu menciptakan kondisi-kondisi yang menyenangkan bagi guru dan memberikan kemungkinan bagi para guru untuk memenuhi kebutuhannya.

Banyak keuntungan yang diperoleh jika suatu sekolah mampu menumbuhkan motivasi kerja guru. Hal itu akan mempermudah pencapaian tujuan sekolah yang telah ditentukan. Artinya , peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan kata lain motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinernya dalam pelaksanaan tugas-tugas guru PJOK, sehingga terciptalah kinerja yang baik.

Dari hasil analisis menunjukan bahwa Motivasi Kerja (X_2), memiliki hubungan yang signifikan serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Guru (Y), hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru PJOK kuat dan searah dengan nilai determinasi hasil analisis data (r^2) sebesar 0.391. Artinya bahwa motivasi kerja sebagai *independent* variabel hanya dapat berkontribusi sebesar 39.1% terhadap *dependent* variabel yaitu kinerja guru. Sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain. Kecintaan terhadap pekerjaan tidak hanya karena kebutuhan ekonomis saja, tetapi juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Kemudian berdasarkan penelitian Murdianto (2011) dalam penelitianya menyatakan bahwa motivasi kerja

berkontribusi sebesar 19,2% terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Batang Kapas. Dapat dipahami bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Dengan adanya motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini berarti bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan apabila motivasi kerjaterabaikan cenderung mangakibatkan kinerja guru menurun. Hal ini juga didukung oleh pendapat Oemar (2006:161) yang mangatakan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak utama seseorang untuk bekerja. Seseorang akan melakukan pekerjaan jika terdorong oleh kebutuhan. Kebutuhan itu akan terpenuhi jika seseorang melakukan pekerjaan. Semakin besar keyakinan akan terpenuhi kebutuhan, semakin besar pula upaya kerjanya. Motivasi kerja yang besar akan melahirkan upaya kerja yang optimal, dan akhirnya kinerja juga maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas, semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi meningkat pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

3. Terdapat Kontribusi bersama Kompetensi Pedagogik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru PJOK (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanaka pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Kemampuan guru ini meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut. kegiatan kegiatan ini dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Supardi (2013:54) "kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbinganya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Paturusi (2012;134) mengatakan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai hasil kerja guru dalam mencapai tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing dan melatih siswa. Oleh karena itu , kinerja guru dapat di artikan suatu pelaksanaan proses pembelajaran baik yang dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Dari hasil analisis secara bersama ($X_{1,2}$) menunjukan bahwa, Kompetensi Pedagogik secara bersama dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru (Y). Karena hasil analisis yang dilakukan diperoleh secara bersama hubungan Kompetensi Pedagogik dan motivasi kerja dengan kinerja guru kuat dan searah. Dengan nilai determinasi hasil analisis (r) sebesar 0.537. Artinya bahwa Kompetensi Pedagogik secara bersama dengan motivasi kerja sebagai *independent* variabel dapat berkontribusi sebesar 53.7% dari *dependent* variabel yaitu kinerja guru PJOK.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk kompetensi pedagogik dan motivasi kerja. Artinya, peningkatan kinerja guru PJOK dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi pedagogoik dan motivasi kerja secara bersamaan. Dengan kata lain peningkatan kinerja guru tidak akan meningkat bila hanya diprakarsai oleh kepala sekolah tanpa di awali oleh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogoik terhadap tugas-tugas pendidikan dan keinginan untuk mencapai keberhasilan kolektif dan bersinergi.

Hasil hipotesis menunjukan bahwa kompetensi pedagogik memberikan sumbangan yang besar dibandingkan dengan motivasi kerja yaitu sebesar 53,4% hal ini jelas terlihat bahwa jika

kompetensi pedagogik guru baik maka akan tercipta kinerja guru yang baik sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama.

KESIMPULAN

1. Kompetensi pedagogoik guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri Kota Sungai Penuh.
2. Motivasi kerja juga berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri Kota Sungai Penuh.
3. Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri Kota Sungai Penuh.

DAFTAR PUSTAKA

Depertemen Pendidikan Nasional. 2004. Standar kompetensi guru sekolah menengah. Jakarta.

Karmizan, 2018. Meningkatkan kompetensi pedagogik guru dalam pembelajaran dengan lesson study di SD negeri 001 Koto Peraku Kecamatan Cerenti). Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran) Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Universitas Riau, 2(4). https://media.neliti.com/media/publications/258141-meningkatkan-kompetensi-pedagogik-guru-d-5ebd8a3e.pdf

Yenni, 2019. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal MENATA, 2(2). https://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/menata/article/view/161

Wirasasmita, & Hendriawan. (2020). Analisis Efisiensi Kinerja Pendidik terhadap Hasil Pembelajaran Pendidikan Jasmani pada Siswa Sekolah. Mimbar Pendidikan, 5(1), 75–90. https://doi.org/https://doi.org/10.17509/mimbardik.v5i1.24152.

Ahmad. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. Jurnal Mananjemen Pendidikan, 1(1). https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133.

Hamalik, Oemar. 2010. Pendidikan Guru Berdasarkan pendekatan kompetensi. Jakarta. Bumi Aksara.

Abidin, A. M. 2017. Kreativitas guru menggunakan model pembelajaran dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Didaktika Jurnal Penididikan, 11(2). https://jurnal.iain-bone.ac.id

Septikasari, R. dan Frasandy, R.N. 2018. Keterampilan 4C abad 21 dalam pembelajaran pendidikan dasar. Jurnal Tarbiyah Al-Awlad, 8(2). https://core.ac.uk/download/pdf/335289337.pdf

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Chasanah. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Kelas Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik DI SD Negeri Jogoyitnan Kabupaten Wonosobo 2019/2020. Jurnal Literasiologi, 3(3). Retrieved from https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/literasiologi/article/view/101.

Nurmalina. 2016. Disiplin dan motivasi kerja guru mempengaruhi prestasi belajar siswa. Jurnal As-Salam, 1(1). https://media.neliti.com/media/publications/293609-disiplin-dan-motivasi-kerja-guru-mempeng-6b744f66.pdf

Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta.PT. Raja Grafindo Persada.
Paturusi, Achmad. 2012. Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
Mustikeni. (2019). Peningkatan Kinerja Guru melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif di SDN 2 Setanggor. Jurnal Edukasi Dan Sains, 1(2). Retrieved from https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/edisi/article/view/414.
Saondi. 2012. Etika Profesi Keguruan. Bandung.PT. Refika Aditama.
Roger, Harris.1998.Competency-Based Education And Training.South Melbourne. Australia.
Utami, & Hasanah. (2019). Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta. Pionir Jurnal Pendidikan, 8(2). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v8i2.6232.
Sadulloh. 2015. Pedagogik (Ilmu Mendidik). Bandung. Alfabeta.
Musfah, J. dan Purwanti, S. 2017. Pengembangan kompetensi pedagogik guru sekolah menengah kejuruan. Jurnal IJER, 2(2). http://edujurnal.iainjambi.ac.id/index.php/ijer
Tyagita, B.P.A. dan Iriani, A. 2018. Strategi peningkatan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu sekolah. KELOLA Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(2). https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/938
Djafar, & Nurhafizah. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. Jurnal Idaarah, 2(1), 24 – 36. https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064.
Uno, B. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. PT. Buku Seru.
Kadir. 2015. Statistika Terapan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada