

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 3 WATES KABUPATEN  
KULON PROGO**

Yohan Maulana

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/Fax : 0274 387656/0274 387656

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of pedagogic competence and work discipline on the performance of teachers in SMP Negeri 3 Wates Kulon Progo Regency. The information obtained in this study is useful for the school so that the ability of teachers in teaching to be attention and increase awareness of discipline work. Subjects in this study were teachers of SMP Negeri 3 Wates Kulon Progo.

This research uses a quantitative method. The data source that digunakan the primary data. Data processed using SPSS 21. Population in this research is all teachers who teach at SMP Negeri 3 Wates Kulon Progo. The variables studied in this study include Pedagogic Competence, Work Discipline, and Employee Performance.

Based on the results of the analysis obtained results that: 1) Pedagogic Competence has a positive and significant impact on Performance. 2) Work Discipline has a positive and significant impact on Performance.

Keywords: Pedagogic Competence, Work Discipline, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Dalam bidang pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar, guru bertugas memberikan sejumlah materi pelajaran kepada siswa dan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang kompeten, profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak faktor, baik yang berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Keberhasilan penyelenggara dan pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan cermin dari kompetensi, disiplin kerja dan kinerja yang baik.

## KAJIAN TEORI

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wirawan dalam Lolowang dkk (2016) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Gupta *et al* dalam Mahendra dan Mujiati (2015) menyatakan, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga sangat diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standart pekerjaan. Menurut Lewa dan Subowo dalam Wirawan dan Sintaasih (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

## **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2007) mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Spencer (1993) mengatakan bahwa arti kompetensi adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (skills), kecerdasan (intelligence), dan tanggung jawab (attitudes). Sementara Ruky (2006) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Secara etimologis, pedagogik berasal dari kata Yunani yaitu "paedos" yang berarti anak laki-laki, dan "agagos" yang artinya mengantar atau membimbing. Pedagogik secara harfiah berarti membantu anak laki-laki pada zaman Yunani Kuno yang kemudian secara kiasan pedagogik adalah seorang ahli yang membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu. Menurut Hoogveld, pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah

tertentu. Sadulloh dkk. (2010) mengatakan bahwa pedagogik adalah ilmu yang mendidik anak.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap mental, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2012) mengatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Siagian dalam Setiawan (2016) menyampaikan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru**

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang sangat penting karena kompetensi ini langsung berdampak pada pelajar yang diajar. Kemampuan

guru untuk mengelola kelas dan berjalannya proses belajar mengajar secara lancar sangat diperlukan. Guru harus bisa memahami karakter peserta didik supaya bisa memberikan pemahaman sesuai dengan kemampuan menerima pelajar. Jika siswa dapat menerima materi dengan baik maka prestasi siswa tersebut akan meningkat. Semakin baik prestasi siswa menunjukkan bahwa kinerja guru baik.

Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang guru maka akan semakin baik pula kinerjanya. Revita (2015) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki akan semakin baik pula kinerjanya. Apip (2016) dan Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) juga mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis :

H1 : Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**

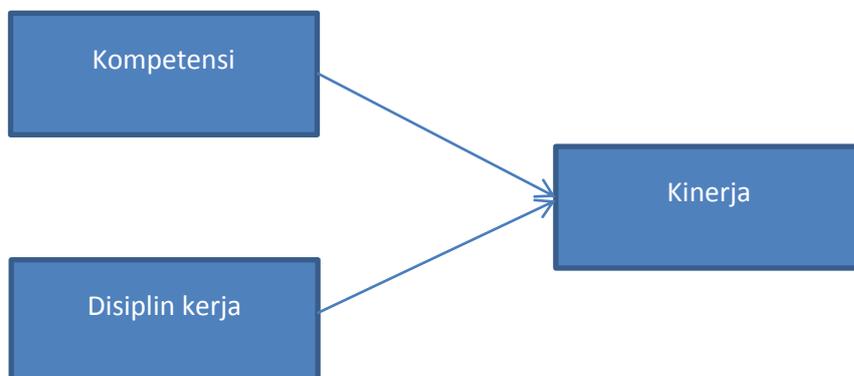
Kualitas kinerja guru bisa dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan orang tersebut. Kedisiplinan terhadap aturan kerja sangat penting karena aturan dibuat supaya menciptakan keteraturan kerja atau perilaku yang baik demi kebaikan organisasi. Ketika seseorang bertindak atau berlaku sesuai dengan aturan yang

ada, maka akan memberikan efek yang baik untuk kinerjanya karena berlaku sesuai aturan yang berlaku.

Mawarni dkk. (2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik tingkat disiplin seseorang maka akan meningkatkan kinerjanya. Revita (2015) mengatakan hal serupa, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, yang berarti semakin tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diturunkan hipotesis :

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

### **Model Penelitian**



### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru SMP Negeri 3 Wates Kabupaten Kulon Progo. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus*, dimana semua guru menjadi objek penelitian. Teknik

pengumpulan data dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pembagian kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang dioperasikan dengan program SPSS.

### **Uji Kualitas Instrumen Dan Data**

Pengujian kualitas instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014) data dikatakan valid jika signifikansi atau probabilitas  $<0,5$ . Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Menurut Ghozali (2011) data dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha*  $>0,6$ . Dalam penelitian ini terdapat 55 item pertanyaan yang telah mewakili seluruh variabel. Hasil yang diperoleh adalah keseluruhan item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai  $<0,5$  dan reliabel karena memiliki nilai  $>0,6$ .

### **Uji Normalitas**

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60925792
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar  $0,424 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	sig	Batas	Keterangan
Kompetensi Pedagogik	0,728	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Disiplin Kerja	0,941	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Pedagogik	0,338	2,957	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,338	2,957	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh dari Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 3 Wates digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-6.718			
Kompetensi Pedagogik	0.150	3.116	0.004	Signifikan
Disiplin Kerja	0.342	2.445	0.020	Signifikan
F hitung	41.536			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.705			

### **Uji regresi simultan (uji F)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 41,536 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05, Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja secara simultan mampu memprediksi Kinerja.

### **Uji regresi parsial (uji t)**

$$Y = -6.718 + 0.150X_1 + 0.342X_2 + e$$

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,116 koefisien regresi (beta) 0,150 dengan probabilitas (p) = 0,004. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin baik Kompetensi Pedagogik dari guru SMP Negeri 3 Wates otomatis mampu meningkatkan Kinerja guru.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,445 koefisien regresi (beta) 0,342 dengan probabilitas (p) = 0,020. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja dari guru SMP Negeri 3 Wates otomatis mampu meningkatkan Kinerja guru.

## **Koefisien Determinasi**

Besar pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,705. Artinya, 70,5% Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi Pedagogik dan Disiplin Kerja. 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kompetensi Pedagogik berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri 3 Wates.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri 3 Wates.
3. Pengaruh secara simultan kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 70,5%.

### **Saran**

1. Bagi SMP 3 Negeri Wates

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah SMP 3 Wates dalam pengambilan keputusan guna menentukan kebijaksanaan sekolah terkait dengan kompetensi pedagogik dan disiplin kerja karena berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Wates.

## 2. Bagi Guru SMP 3 Negeri Wates

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar sehingga siswa dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

## 3, Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik dalam proses perkuliahan. Dan masih adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dapat digali lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT. Gramedia Pustaka.  
Jakarta.
- Apip, Mohamad dkk., 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SDN  
Ciawigebang Kuningan. Jurnal PGSD Univ.Kuningan, Vol.1 No.1
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BP  
Universitas Diponegoro. Semarang

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.  
Jakarta

Mangkunegara, Anwar. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama.  
Bandung.

Mawarni, Hamid dan Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa  
Waluya Mojokerto). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 15 No. 2

Pudjiastuti, E dan Sriwidodo, U. 2011. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja,  
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi  
Grobogan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.5 No.2

Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral  
Kabupaten Sigi. E-Journal Katalogis. Vol.3 No.9

Sadulloh, Uyoh. 2011. Pedagogik (Ilmu Mendidik). Alfabeta. Bandung

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.  
Jakarta

Spencer, Lyle dan Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For  
Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc. Canada

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Wiratama dan Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten  
Badung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol.7  
No.2