

Kompetensi: Bagaimana Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja ?

by Lppm 2022

Submission date: 06-Dec-2022 10:30AM (UTC+0700)

Submission ID: 1972781285

File name: 1_Kompetensi_Bagaimana_Pengaruhnya_terhadap_Prestasi_Kerja.pdf (312.78K)

Word count: 4903

Character count: 32524

Kompetensi: Bagaimana Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja ?

Lie Liana

Universitas Stikubank Semarang

lieliana@edu.unisbank.ac.id

Tristiana Rijanti

Universitas Stikubank Semarang

tristianar@edu.unisbank.ac.id

Robertus Basiya

Universitas Stikubank Semarang

rbasiya@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru ? Penelitian ini akan menjawabnya. Kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Populasi dalam penelitian ini Guru PNS Sekolah Dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang berjumlah 108 guru. Penelitian ini merupakan penelitian sensus. Data berupa identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, dan lama bekerja serta indikator-indikator dari variabel kompetensi dan prestasi kerja guru yang berjumlah 67 item pernyataan dalam kuesioner. Teknik analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Sementara kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Kata Kunci

Kompetensi, Prestasi Kerja Guru

I. PENDAHULUAN

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pemberdayaan dan peningkatan mutu guru perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global (UU Nomor 14 Tahun 2005). Guru sebagai pendidik profesional adalah salah satu aktor yang menentukan keberhasilan Pendidikan. Guru berperan dalam mewujudkan Pendidikan yang berkualitas, sehingga dapat dihasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Kualitas Pendidikan tergantung pada kualitas guru (Kumar, 2013).

Badan Pusat Statistik (2020) melaporkan bahwa pada tahun 2020 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 71,94. IPM merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia (masyarakat/penduduk). Sementara Tim Riset NCBC (2020) Indonesia melaporkan berdasarkan laporan IPK yang dirilis setiap tahunnya secara global oleh *United Nation Development Programme* (UNDP), hasilnya untuk tahun 2020, Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189 negara. Dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, Indonesia menduduki peringkat kelima, kalah dari Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia dan Thailand. Konsep yang digunakan masih

sama dengan mempertimbangkan tiga aspek, yaitu usia, pendidikan, dan ekonomi. Untuk semua aspek yang dievaluasi Indonesia jelas tertinggal jauh dari Singapura yang menyandang predikat IPM sangat tinggi dan berada di peringkat 11 dunia. Jika dibandingkan dengan Brunei pun masih tertinggal. Bahkan untuk semua aspek Indonesia juga masih kalah dengan Malaysia. Kondisi sumber daya manusia secara khusus dalam bidang pendidikan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan prestasi kerja. Salah satu persoalan dari rendahnya mutu pendidikan nasional adalah rendahnya kompetensi guru (Sennen, 2017).

Widiyanto dan Darmawan (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Permasalahan yang akan diteliti adalah apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Jika hasil penelitian menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru, maka akan dianalisis kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi⁴ sosial, manakah yang mempunyai pengaruh paling kuat. Sedarmayanti (2007) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada um⁵nya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Mangkunegara (2016) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi guru-guru untuk semakin meningkatkan prestasi kerjanya setelah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru, khususnya kompetensi yang paling kuat mempengaruhi prestasi kerjanya. Demikian juga kepala sekolah diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Berdasarkan pada uraian latar belakang maka dapat dirumuskan⁶ permasalahan sebagai berikut: apakah kompetensi berpengaruh pada prestasi kerja guru? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional terhadap prestasi kerja guru. Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai manfaat baik bagi pengembangan teori, bagi pengelola sekolah, maupun¹⁰ bagi guru yaitu: hasil penelitian ini dapat digunakan untuk semakin memahami teori terkait kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, serta prestasi kerja guru; hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan kontribusi pemikiran dan pemahaman kepada pengelola sekolah pada saat mengambil kebijakan, khususnya terkait dengan kebijakan bagaimana melakukan pembinaan kepada guru berhubungan dengan kompetensi yang dimilikinya untuk meningkatkan prestasi kerja guru; hasil penelitian ini dapat digunakan guru untuk semakin mengenal kompetensi mana yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

II. LANDASAN TEORI

Penelitian ini masuk tema pembangunan manusia & daya saing bangsa. Meningkatkan kinerja dan prestasi kerja guru akan mendukung kualitas guru dalam mencerdaskan anak bangsa yang berarti akan meningkatkan daya saing bangsa. Beberapa penelitian dan publikasi terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru telah dilakukan. Penelitian ini akan melihat sisi prestasi kerja guru, yaitu menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Aras (2020), Widiyanto dan Darmawan (2019), Yanto, Indrawati, dan Hidayat (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Permasalahan yang akan diteliti adalah apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Jika hasil penelitian menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru, maka akan dianalisis diantara kompetensi profesional, kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, manakah yang mempunyai pengaruh paling kuat. Hidayat dan Sari (2017) mendapatkan hasil motivasi kerja dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

1. Kompetensi

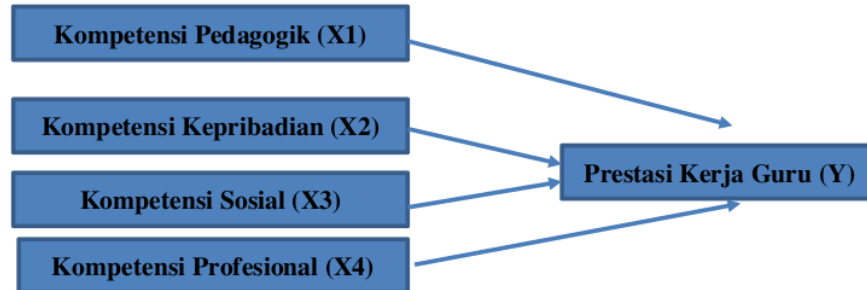
Sedarmayanti (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kompetensi ada empat, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi itu beserta indikator-indikatornya diadopsi dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Indikator-indikator dari kompetensi pedagogik adalah menguasai karakteristik peserta didik; menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; pengembangan kurikulum; menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Indikator-indikator dari kompetensi kepribadian adalah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum sosial, dan kebudayaan nasional; menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Indikator-indikator dari kompetensi sosial adalah bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; berkomunikasi secara afektif, empatik dan santun; beradaptasi di tempat bertugas; serta berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain. Indikator-indikator dari kompetensi profesional adalah menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2016) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Heidjrahman dan Husnan (1997), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas Kerja: banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan, 2) Kualitas Kerja: mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, 3) Keandalan: dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama, 4) Inisiatif: kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan, 5) Kerajinan: kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin, 6) Sikap Pegawai: perilaku terhadap organisasi kepada atasan dan teman kerja, 7) Kehadiran: keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan. Sedangkan faktor-faktor prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja: kualitas kerja dilihat dari

2 pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban, 2) Kuantitas Kerja: Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, 3) Konsistensi Pegawai: konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja, 4) Kerjasama: kemampuan bekerjasama yang ditunjukan untuk meningkatkan kualitas, 5) Sikap Pegawai: perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja. Penelitian ini mengadopsi dari dua pendapat di atas dengan mengambil faktor-faktor Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Konsistensi Pegawai, Kerjasama, Sikap Pegawai, Kehadiran. Rincian faktor-faktor dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan gabungan dari Mangkunegara (2002) dan Heidjrachman & Husnan (1997). Faktor kualitas kerja dengan indikator-indikator: menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik; menggunakan IT yang ada di sekolah dalam setiap menyelesaikan pekerjaan; sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan; sangat memperhatikan kerapian hasil pekerjaan dengan sebaik mungkin; tugas yang diberikan dari sekolah selalu dilaporkan secara tertulis; serta mengambil langkah-langkah positif untuk memperbaiki dan meningkatkan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Faktor kuantitas kerja dengan indikator-indikator: menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu; waktu istirahat sebagian digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan; pulang lebih akhir dalam setiap menyelesaikan tugas; pekerjaan yang belum selesai dikerjakan, sering dibawa pulang untuk dikerjakan di rumah; setiap pekerjaan dapat diselesaikan sampai tuntas; serta tidak ada pekerjaan yang masih menumpuk di atas meja. Faktor konsistensi kerja dengan indikator-indikator: mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diperintahkan oleh atasan; mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan; bisa menguasai bidang tugas yang diperintahkan; melaksanakan pekerjaan tanpa perlu diawasi oleh atasan; berhati-hati dalam melaksanakan tugas yang diberikan; serta dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas. Faktor Kerjasama dengan indikator-indikator: membantu rekan kerja yang lain saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan; menghargai setiap pendapat yang disampaikan rekan sekerja; membina hubungan kerja yang efektif dengan rekan sekerja; mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain maupun dengan rekan sekerja; bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun tidak sependapat; mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya; dapat segera menyesuaikan pendapat dengan pendapat orang lain demi kemajuan bersama; serta mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain. Faktor sikap kerja dengan indikator-indikator: melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan penuh semangat; berperilaku santun dan ramah terhadap atasan maupun terhadap rekan sekerja; menghargai atasan dan rekan sekerja di sekolah; berkomunikasi secara aktif terhadap atasan maupun terhadap rekan sekerja; mau menerima saran dan kritik dari atasan maupun dari rekan sekerja; melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan penuh tanggung jawab; tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada rekan kerja lain; berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan; menunjukkan hubungan personal yang simpatik terhadap rekan sekerja maupun dengan atasan; memberikan keteladanan yang baik bagi rekan kerja yang lain; menampilkan pribadi yang jujur dan berakhlak mulia; serta menghadapi masalah dengan tenang dan berusaha mengatasinya dengan baik. Faktor kehadiran dengan indikator-indikator: saya hadir di sekolah 15 menit sebelum jam kerja dimulai; saya hadir dalam setiap rapat-rapat yang diselenggarakan sekolah; saya mengikuti kegiatan *workshop* yang diadakan sekolah dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan; saya mengikuti kegiatan upacara bendera yang dilakukan secara rutin setiap hari senin di sekolah; serta saya melaksanakan kegiatan administrasi di sekolah dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dibangun pada penelitian ini adalah kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, serta kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Adapun kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya (wikipedia).

2. Populasi

Arikunto (2002) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2002). Sementara Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diteliti erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Lebih lanjut dikemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang yang berjumlah 108 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus yaitu semua populasi menjadi responden.

3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan melalui survei dengan instrumen kuesioner yang terdiri dari 5 *unobserved variable* (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan prestasi kerja guru) dan 67 *observed variable*.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Responden laki-laki ada 42 orang (38,9%) dan perempuan berjumlah 66 orang (61,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah guru berjenis kelamin perempuan. Responden yang berusia 21 sd 30 tahun ada 18 orang (16,7%), responden yang berusia 31 sd 40 tahun ada 54 orang (50,0%), responden yang berusia 41 sd 50 tahun ada 18 orang (16,7%) dan responden yang berusia 51 sd 60 tahun ada 18 orang (16,7%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah guru berusia 31 sd 40 tahun. Responden berpendidikan akhir S1 ada 104 orang (96,3%) dan berpendidikan S2 ada 4 orang (3,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah guru berpendidikan terakhir S1. Responden yang mempunyai golongan III ada 82 orang

(75,9%) dan yang mempunyai golongan IV ada 26 orang (24,1%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dominan responden adalah guru yang mempunyai golongan III. Responden yang mempunyai masa kerja 1 sd 10 tahun ada 40 orang (37,0%), yang mempunyai masa kerja 11 sd 20 tahun ada 44 orang (40,7%), yang mempunyai masa kerja 21 sd 30 tahun ada 9 orang (8,3%) dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun ada 15 orang (13,9%). Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa dominan adalah guru dengan masa kerja 11 sd 20 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Responden memberikan rata-rata 4,16 untuk variabel kompetensi pedagogik. Ini berarti ada kecenderungan untuk menilai bahwa item-item variabel kompetensi pedagogik ada pada tataran disetujui untuk mendukung prestasi kerja guru. Nilai item paling tinggi ada pada X1.4 (saya **menyengsarakan pembelajaran yang mendidik**). Sementara item terendah ada pada X1.2 (saya **menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik**).

Responden memberikan rata-rata 4,35 untuk variabel kompetensi kepribadian. Ini berarti ada kecenderungan untuk menilai bahwa item-item variabel kompetensi kepribadian ada pada tataran disetujui untuk mendukung prestasi kerja guru. Nilai item paling tinggi ada pada X2.5 (saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru). Sementara item terendah ada pada X2.3 (saya menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa).

Responden memberikan rata-rata 4,26 untuk variabel kompetensi sosial. Ini berarti ada kecenderungan untuk menilai bahwa item-item variabel kompetensi sosial ada pada tataran disetujui untuk mendukung prestasi kerja guru. Nilai item paling tinggi ada pada X3.3 (saya beradaptasi ditempat bertugas). Sementara item terendah ada pada X3.4 (saya berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain).

Responden memberikan rata-rata 4,10 untuk variabel kompetensi profesional. Ini berarti ada kecenderungan untuk menilai bahwa item-item variabel kompetensi profesional ada pada tataran **disetujui untuk mendukung prestasi kerja guru**. Nilai item paling tinggi ada pada X4.5 (saya **memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri**). Sementara item terendah ada pada X4.4 (saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif).

Responden memberikan rata-rata 4,17 untuk variabel prestasi kerja guru. Ini berarti ada kecenderungan untuk menilai bahwa item-item variabel prestasi kerja guru ada pada tataran disetujui untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai item paling tinggi ada pada Y29 (saya menghargai atasan dan rekan sekerja di sekolah). Sementara item terendah ada pada Y9 (saya sering pulang lebih akhir dalam setiap menyelesaikan tugas).

3. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel **kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional**, dan prestasi kerja guru dapat ditunjukkan bahwa semua indikator dari variabel-variabel tersebut semuanya valid karena nilai *loading factor* > 0,4. Ini berarti bahwa semua indikator mengukur variabelnya masing-masing. Nilai KMO untuk variabel kompetensi pedagogik $0,873 > 0,5$, variabel kompetensi kepribadian $0,844 > 0,5$, variabel kompetensi sosial $0,723 > 0,5$, variabel kompetensi profesional $0,801 > 0,5$, dan variabel prestasi kerja guru $0,851 > 0,5$. Hal ini mengartikan bahwa sampel yang digunakan cukup

4. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk kompetensi pedagogik 0,904, kompetensi kepribadian 0,936, kompetensi sosial 0,827, kompetensi profesional 0,900 dan prestasi kerja guru 0,973. Semua nilai Cronbach's Alpha > 0,700, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari lima variabel tersebut adalah reliabel.

Ini berarti bahwa semua indikator konsisten dijawab dari waktu ke waktu, dengan demikian analisis terhadap model dapat dilakukan.

5. Hasil Uji Model

Berdasarkan hasil uji F dapat diperlihatkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model *fit* atau layak untuk dianalisis lebih lanjut. Selain itu terlihat pula dari besarnya $\text{adjusted R square } 0,449 = 44,9\%$, hal ini memberikan arti bahwa kontribusi dari variabel kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional terhadap prestasi kerja guru $44,9\%$. Kontribusi yang tidak terlalu besar karena kurang dari 50% . Sebesar $55,1\%$ kontribusi diberikan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Beta	Sig.
Kompetensi Pedagogik (X1)	-0,071	0,561
Kompetensi Kepribadian (X2)	0,364	0,002
Kompetensi Sosial (X3)	-0,070	0,526
Kompetensi Profesional (Y)	0,530	0,000

Variabel Dependen : Prestasi Kerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 1. dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,561 > 0,05$. Ini berarti bahwa kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

H2: Kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai beta adalah $0,364$ (positif). Ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

H3: Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,526 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

H4: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai beta adalah $0,530$ (positif). Ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

7. Pembahasan

Kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Kompetensi pedagogik meliputi penguasaan karakteristik peserta didik; penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; pengembangan kurikulum, penyelenggaraan

pembelajaran yang mendidik; pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, pemberian fasilitas untuk pengembangan potensi peserta didik; berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Hasil ini adalah sesuatu hal yang tidak dikehendaki tetapi terjadi pada penelitian di sini. Beberapa hal yang nampak menjadi penyebabnya dapat dilihat pada deskripsi responden dan deskripsi variabel. Berdasarkan deskripsi responden didapatkan bahwa mayoritas guru masih termasuk relatif muda, dominasi ada pada guru berpendidikan S1 dan golongan III dan masa kerja relatif juga belum lama. Nampaknya data ini *inline* dengan hasil deskripsi variabel, yaitu indikator-indikator yang mendapat rata-rata rendah adalah X1.2 (saya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik), X1.6 (saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik) dan X1.3 (saya mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran). Responden pada kondisi saat ini perlu mendapatkan tambahan amunisi terkait dengan penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, transfer ilmu terkait bagaimana untuk memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, serta mendapatkan ilmu bagaimana mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran.

Kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru

Kompetensi kepribadian meliputi tindakan yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; penampilan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; penampilan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Sosok seorang guru adalah pribadi yang sudah dewasa. Berdasarkan deskripsi responden, mayoritas ada pada usia 31 sd 49 tahun yang merupakan usia yang sudah matang untuk melahirkan pribadi yang stabil dan dewasa. Semua responden sudah lulus sebagai seorang sarjana yang pasti mendapatkan “penggodokan” menjadi pribadi yang diperlukan untuk menjadi figur seorang guru yang baik. Hal ini terlihat pada item dengan *mean* tinggi yaitu X2.4 (saya menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri). Nampaknya para responden juga memang mempunyai talenta menjadi guru sehingga profesi guru memang tempat mereka. Pernyataan ini sejalan dengan item dengan *mean* tinggi, yaitu X2.5 (saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru) Semua responden adalah warga negara Indonesia yang mempunyai Pancasila sebagai dasar negara, sehingga sila pertama nampak sungguh menjadi pegangan para responden. Hal ini nampak juga pada item dengan *mean* tinggi, yaitu X2.1 (saya bertindak dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional).

Kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Kompetensi sosial meliputi sikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun; mampu beradaptasi di tempat tugas; serta mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Hasil ini adalah sesuatu hal yang tidak dikehendaki tetapi terjadi pada penelitian di sini. Beberapa hal yang nampak menjadi penyebabnya dapat dilihat pada deskripsi responden dan deskripsi variabel. Berdasarkan deskripsi responden didapatkan bahwa mayoritas guru masih termasuk relatif muda, dominasi ada pada guru berpendidikan S1 dan golongan III dan masa kerja relatif juga belum lama. Nampaknya komunikasi menjadi masalah di sini. Data ini *inline* dengan hasil deskripsi variabel, yaitu

indikator-indikator yang mendapat rata-rata rendah adalah X3.2 (saya berkomunikasi secara afektif, empatik dan santun) dan X3.4 (saya berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain). Responden pada kondisi saat ini perlu ditingkatkan kemampuan berkomunikasi.

11

Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; kemampuan mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; kemampuan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; serta kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan deskripsi responden didapatkan bahwa mayoritas guru masih termasuk relatif muda, serta semua guru minimal berpendidikan S1 dan sudah ada yang berpendidikan S2. Nampaknya ini inline dengan hasil deskripsi variabel, yaitu indikator-indikator yang mendapat rata-rata tinggi adalah X4.2 (saya menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu) dan X4.5 (saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Guru pada Guru PNS Sekolah Dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang” dapat disimpulkan sebagai berikut: kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, artinya kompetensi pedagogik mau ditingkatkan atau tidak, tidak akan mempengaruhi prestasi kerja guru; kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, artinya semakin kompetensi kepribadian ditingkatkan maka akan semakin membuat prestasi kerja guru menjadi semakin meningkat juga; kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, artinya kompetensi sosial mau ditingkatkan atau tidak, tidak akan mempengaruhi prestasi kerja guru; dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, artinya semakin kompetensi profesional ditingkatkan maka akan semakin membuat prestasi kerja guru menjadi semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang pertama dan terbesar adalah kepada 108 guru-guru PNS Sekolah Dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang yang telah bersedia menyediakan waktunya menjadi responden yang baik pada penelitian ini. Bapak dan ibu guru ini telah mengisi kuesioner secara lengkap dan dengan sungguh-sungguh. Ucapan terima kasih yang kedua kepada teman-teman Tim Peneliti yaitu Ibu Tristiana Rijanti, Bapak Robertus Basiya, dan Ibu Yeye Susilowati (almarhumah) yang telah secara kompak bekerjasama menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih yang ketiga kepada mahasiswi Yuliati yang telah membantu dalam penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Aras, M. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Guru SMP Negeri Kota Batam, *Khazanah Ilmu Berazam*, ejournal.ymbz.or.id, Open Journal System, Volume 3, Nomor 1, Maret 2020, e-ISSN: 2621-9441, p-ISSN: 2623-1041.

Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi V, Yogyakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- Badan Pusat Statistika. (2020) https://www.bps.go.id/website/materi_ind/materiBrsInd-20201215114039.pdf.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (1997). *Manajemen Personali*, Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, S., & Sari, R.A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuk Linggau, *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 22, No. 2 Agustus 2017, ISSN: 1693-4768.
- Kumar, M. S. V. (2013). The Influence of Teacher's Professional Competence on Students' Achievement, *IOSR Journal of Engineering*, 3(11), 12–18. <https://doi.org/10.9790/3021-031121218>.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sennen, E. (2017). Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru, *Prosiding Himpunan PGSD 2017*, 16–21. Maluku: Universitas Pattimura.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tim Riset CNBC (2020) Indonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201216142816-4-209558/duh-indeks-pembangunan-manusia-ri-no-107-dari-189-negara/2>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*.
- Widiyanto, M.A., & Darmawan, I.P.A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen, *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*, Volume: 6, No.2, Juli-Desember 2019, Halaman: 179-187, e-ISSN 2549-9661.
- Wikipedia. https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_eksplanatori
- Yanto, Y.D., Indrawati, M., & Hidayat. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro, *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, Vol. 3, No. 5, 723-736. 2019 Kresna BIP, e-ISSN 2550-0481, p-ISSN 2614-7254.

Kompetensi: Bagaimana Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja ?

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | Agus Renal, Izlan Sentryo, Rimba Hamid. "PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI SD NEGERI 2 KENDARI", Jurnal Ilmiah Pembelajaran Sekolah Dasar, 2020
Publication | 1 % |
| 2 | ejournalwiraraja.com
Internet Source | 1 % |
| 3 | Suhud Aryana, Subyantoro Subyantoro, Rahayu Pristiwati. "TUNTUTAN KOMPETENSI GURU PROFESIONAL BAHASA INDONESIA DALAM MENGHADAPI ABAD 21", Semantik, 2022
Publication | 1 % |
| 4 | journal.ubpkarawang.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 5 | jurnal.una.ac.id
Internet Source | 1 % |

6	ejournal.upi.edu Internet Source	1 %
7	siado.ub.ac.id Internet Source	1 %
8	Fitri Lukiastuti. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", Solusi, 2021 Publication	1 %
9	lppm.serambimekkah.ac.id Internet Source	1 %
10	ejournal.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
11	journals2.usm.ac.id Internet Source	1 %
12	dwirahmaturrijal.blogspot.com Internet Source	1 %
13	jurnalimprovement.wordpress.com Internet Source	1 %
14	ejournal.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
15	jateng.tribunnews.com Internet Source	1 %

16

journal.lppmunindra.ac.id

Internet Source

1 %

17

wowasacvit.blogspot.com

Internet Source

1 %

18

Sukoyo Sukoyo, Juhji Juhji. "Interaksi Kompetensi Kepribadian Guru dengan Kepuasan Kerja", Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2021

Publication

1 %

19

Tiara Eriza, Saiful Saiful, Halimatusyadiah Halimatusyadiah. "MOTIVASI, KOMITMENT, KEPUASAN KERJA, KEINGINAN BERPINDAH KERJA SARJANA AKUNTANSI DI BENGKULU", JURNAL FAIRNESS, 2021

Publication

1 %

20

ojs.stimihandayani.ac.id

Internet Source

1 %

21

Ermina Srihartini, Rhini Fatmasari, Tita Rosita. "Pengaruh kecerdasan adversitas dan prestasi kerja terhadap profesionalitas guru", Jurnal Konseling dan Pendidikan, 2021

Publication

1 %

22

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%