

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA SMP NEGERI DI KOTA SEMARANG**



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pascasarjana (S2) Manajemen
STIE Dharmaputra Semarang**

Oleh:

Kun Purwani Sri Rahayu

NIM 20.6.3.0008

**PROGRAM PASCASARJANA (S2) MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
DHARMAPUTRA SEMARANG**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kun Purwani Sri Rahayu

NIM : 20.6.3.0008

Jurusan : S2 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

MENYATAKAN

1. Bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri (bukan plagiat) diajukan untuk mendapatkan gelar pada pogram Magister Manajemen STIE Dharmaputra) Semarang.
2. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada diri saya.

Semarang, Januari 2022



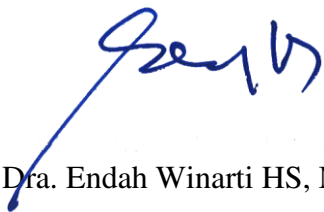
Kun Purwani Sri Rahayu

PERSETUJUAN TESIS

**Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:
PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SMP NEGERI
DI KOTA SEMARANG**

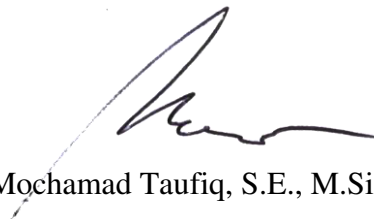
yang disusun oleh Kun Purwani Sri Rahayu, NIM 20.6.3.0008
telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 7 Januari 2022

Pembimbing Utama,



Dr. Dra. Endah Winarti HS, M.M.

Pembimbing Pendamping,



Mochamad Taufiq, S.E., M.Si.

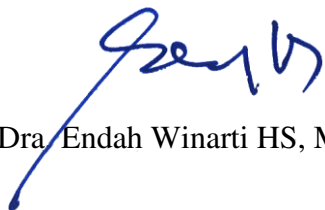
PENGESAHAN TESIS

**Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:
PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SMP NEGERI
DI KOTA SEMARANG**

yang disusun oleh Kun Purwani Sri Rahayu, NIM 20.6.3.0008
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 7 Januari 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Dewan Penguji,

Ketua,



Dr. Dra. Endah Winarti HS, M.M.

Anggota Penguji,



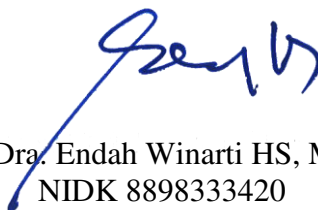
Dr. Heru Sulistiyo, S.E., M.Si, Ak.

Anggota Penguji,



Drs. Tukijan, M.M.

Semarang, 7 Januari 2022
STIE Dharmaputra Semarang
Ketua Program S2 Manajemen



Dr. Dra. Endah Winarti HS, M.M.
NIDK 8898333420

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya sesudah ada kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.”

(Al-Qur'an Surat Al-Insyirah: 6-8)

Persembahan:

- ❖ Keluarga tercinta yang telah mendukung dan memotivasi saya dalam studi.
- ❖ Almamater tercinta STIE Dharmaputra Semarang.
- ❖ Semua pihak yang membaca dan mengambil ilmu dari penulisan tesis ini.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of pedagogic competence and achievement motivation on teacher performance with organizational commitment as a mediating variable. The population of this study were all teachers of SMP Negeri in Semarang City, totaling 1,320 teachers. This study uses purposive sampling, with the criteria of affordability and teachers who have been appointed as State Civil Apparatus (ASN). Affordability is carried out by taking samples from State Junior High Schools that are included in the Sub Rayon 03 area including SMP N 16, SMP N 23, SMP N 35, SMP N 44. The data processed after distributing the questionnaires were 105 bundles. Methods of data analysis using regression analysis and data processing using SPSS.

The results of hypothesis testing indicate that pedagogic competence has a positive and significant effect on organizational commitment, so it can be interpreted that the higher the pedagogic competence, the higher the organizational commitment. Achievement motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, so it can be interpreted that the higher the achievement motivation, the higher the organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on teacher performance, so it can be interpreted that the higher the organizational commitment, the higher the teacher's performance. Pedagogic competence has a positive and significant effect on teacher performance, so it can be interpreted that the higher the pedagogic competence, the higher the teacher's performance. Achievement motivation has a positive and significant effect on teacher performance, so it can be interpreted that the higher the achievement motivation, the higher the teacher's performance.

The results of the analysis of mediating variables using the Sobel test, found that organizational commitment can mediate the effect of pedagogic competence on teacher performance. This proves that organizational commitment as a mediating variable of the influence of pedagogic competence on teacher performance. Organizational commitment can mediate the effect of achievement motivation on teacher performance. This proves that organizational commitment as a mediating variable of the influence of achievement motivation on teacher performance.

Keywords: Pedagogic Competence, Achievement Motivation, Commitment Organization, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Semarang yang berjumlah 1.320 guru. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria yaitu keterjangkauan dan guru yang sudah diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Keterjangkauan dilakukan dengan mengambil sampel pada SMP Negeri yang masuk wilayah Sub Rayon 03 meliputi SMP N 16, SMP N 23, SMP N 35, SMP N 44. Data yang diolah setelah penyebaran kuesioner sebanyak 105 bendel. Metode analisis data menggunakan analisis regresi dan pengolahan data menggunakan SPSS.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula kinerja guru. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri Di Kota Semarang”.

Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di program Pascasarjana STIE Dharmaputra Semarang.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dwi Rahayu, S.E., M.Si. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Dharmaputra Semarang.
2. Dr. Dra. Endah Winarti HS, M.M. selaku Ketua Program Pascasarjana (S2) Manajemen STIE Dharmaputra Semarang sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Bapak Mochamad Taufiq, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
4. Kepala SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang yang telah mengizinkan dalam penelitian.

5. Seluruh Bapak/Ibu dosen STIE Dharmaputra, khususnya Jurusan Manajemen yang telah mencurahkan waktu, tenaga, dan semangatnya untuk membagikan ilmunya kepada penulis, selama menempuh pendidikan di STIE Dharmaputra Semarang.
6. Seluruh Bapak/Ibu staf dan karyawan STIE Dharmaputra yang telah membantu dan memberikan pelayanan kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE Dharmaputra Semarang.
7. Segenap keluarga dan rekan kerja yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.

Penyusunan tesis ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Semarang, Januari 2022



Kun Purwani Sri Rahayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT KETERANGAN KEASLIAN TESIS.....	ii
PERSETUJUAN TESIS	iii
PENGESAHAN TESIS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
Bab I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	
PENELITIAN	10
2.1. Telaah Pustaka.....	10
2.1.1. <i>Resource-Based View (RBV)</i>	10

2.1.2.	Kompetensi Pedagogik.....	13
2.1.3.	Motivasi Berprestasi	20
2.1.4.	Komitmen Organisasi.....	26
2.1.5.	Kinerja Guru	29
2.2.	Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis	34
2.2.1.	Model Penelitian	34
2.2.2.	Perumusan Hipotesis	36
2.3.	Kerangka Pikir Penelitian.....	46
 BAB III METODE PENELITIAN		 48
3.1.	Jenis Penelitian	48
3.2.	Sumber Data	48
3.3.	Populasi dan Sampel.....	48
3.4.	Definisi Operasional Variabel	49
3.5.	Metode Pengumpulan Data	52
3.6.	Metode Analisis Data	53
3.6.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	54
3.6.3.	Uji Kelayakan Model	56
3.6.4.	Uji Hipotesis.....	57
3.6.5.	Analisis Jalur Model Regresi.....	57
3.6.6.	Metode Sobel.....	58
 BAB IV ANALISIS DATA		 60
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian dan Data Deskriptif.....	60
4.1.1.	Gambaran Umum SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang	60
4.1.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas untuk 30 Responden Awal.....	63

4.1.3. Data Deskriptif	64
4.1.4. Tanggapan Responden dengan Analisis Indeks	67
4.2. Proses dan Hasil Analisis	74
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	75
4.2.3. Uji Kelayakan Model	80
4.3. Pengujian Hipotesis	83
4.3.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi (Jalur I).....	83
4.3.2. Analisis Regresi Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi (Jalur I).....	85
4.3.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Jalur II)	86
4.3.4. Analisis Regresi Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Jalur II)	88
4.4. Mendeteksi Pengaruh Mediasi	89
 Bab V SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	95
5.1. Simpulan	95
5.2. Implikasi Kebijakan.....	96
5.3. Keterbatasan Penelitian	97
 DAFTAR PUSTAKA	98
 LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research Gap</i>	5
Tabel 1.2	Rata-Rata Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang Tahun 2020.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Kompetensi Pedagogik dan Komitmen Organisasi	37
Tabel 2.2	Penelitian Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasi.....	39
Tabel 2.3	Penelitian Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru.....	40
Tabel 2.4	Penelitian Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru.....	41
Tabel 2.5	Penelitian Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru.....	43
Tabel 2.6	Penelitian Kompetensi Pedagogik, Komitmen Organisasi, dan Kinerja.....	44
Tabel 2.7	Penelitian Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja.....	46
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (30 Responden)	63
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.3	Umur Responden.....	65
Tabel 4.4	Pendidikan Responden.....	66
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden.....	66
Tabel 4.6	Nilai Indeks Variabel Kompetensi Pedagogik	68
Tabel 4.7	Nilai Indeks Variabel Motivasi Berprestasi	70
Tabel 4.8	Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi	71
Tabel 4.9	Nilai Indeks Variabel Kinerja Guru	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Statistik (Jalur I dan II)	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas (Jalur I dan II)	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur I)	81
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Jalur I)	81
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi (Jalur II).....	82

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Jalur II).....	83
Tabel 4.18 Koefisien Regresi (Jalur I)	84
Tabel 4.19 Koefisien Regresi (Jalur II).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	36
Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian.....	47
Gambar 3.1 Kalkulator Sobel Daniel Soper.....	58
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Grafik (Jalur I dan II).....	75
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Jalur I dan II)	79
Gambar 4.3. Hasil Uji Sobel Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru.....	90
Gambar 4.4. Hasil Uji Sobel Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2. Tabulasi Data 30 Responden	109
Lampiran 3. <i>Fequency Table</i>	110
Lampiran 4. Tabulasi Data Induk	117
Lampiran 5. <i>Reliability</i>	119
Lampiran 6. <i>Regression</i> (Jalur I).....	127
Lampiran 7. <i>Regression</i> (Jalur II)	130
Lampiran 8. Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05.....	133
Lampiran 9. Titik Presentase Distribusi t (df = 81 -120)	134
Lampiran 10. Tabel Durbin-Watson, $\alpha = 5\%$	135
Lampiran 11. Surat Keterangan Penelitian	136
Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup.....	137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan tulang punggung organisasi, sehingga akan memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan organisasi bergantung pada ide, inovasi, dan kreativitas sumber daya manusia. Indikator kinerja sumber daya manusia dapat dicerminkan dari kualitas pekerjaan, tingkat ketekunan kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar rekan kerja, tingkat perhatian terhadap keselamatan kerja, tanggung jawab, dan kreativitas atas hasil kerja dan lain-lain. Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat bergantung pada apakah sumber daya manusia melakukan pelaksanaan tugas utama mereka dengan baik dan apakah mereka menjadi sumber daya manusia yang berprestasi dengan kinerja yang baik pula dalam organisasi (Lestari dan Ghaby, 2018).

Organisasi pendidikan khususnya di dalam lingkup sekolah, sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru. Guru merupakan komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar, yang turut berperan dalam usaha untuk memajukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan, yaitu peserta didik. Salah satu yang menunjang keberhasilan sekolah adalah kinerja guru.

Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan (Permendiknas Nomor 41 tahun 2007). Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Pedoman Penilaian Kinerja Guru tahun 2012 (Mendikbud, 2012) bahwa kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil belajar.

Salah satu faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik adalah kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Seorang guru dituntut untuk memiliki dan menguasai kompetensi keguruan. Jika kompetensi guru berlangsung sebagaimana mestinya maka dengan sendirinya kinerja guru akan meningkat dan dapat memengaruhi prestasi peserta didik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 10, menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Kompetensi yang sangat penting dan dapat memengaruhi kinerja guru terutama dalam mengajar adalah kompetensi

pedagogik. Kompetensi ini untuk mengetahui kualitas guru yang baik dilihat dari penguasaan guru dalam bidangnya dan kemampuannya dalam mengelola substansi pembelajaran akademik dan mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki (Rahman, 2014).

Menurut Nellitawati (2019) peranan guru sebagai seorang tenaga pendidik harus menguasai ilmu, antara lain harus memiliki ilmu yang luas terkait dengan materi pelajaran serta ilmu yang berkaitan dengan mata pelajaran yang menjadi fokus guru sebelum menyampaikan dan membahas dengan siswa di kelas, teori dan praktik dalam mendidik, teori dan materi pelajaran, teknologi pendidikan, teori evaluasi, dan psikologi belajar. Peran inilah yang disebut sebagai kompetensi pedagogik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2007 tentang guru, menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal berikut ini: (1) sub komponen kompetensi wawasan pendidikan; (2) memahami peserta didik secara mendalam; (3) merancang pembelajaran; (4) melaksanakan pembelajaran; (5) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran; (6) mengembangkan pesertadidik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya; (7) sub komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran. Hal tersebut didukung dengan adanya Undang-Undang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat 3 butir (a), kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik

yaitu melalui pemahaman peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kolibáčová (2014), Fauzi (2016), Sumbogo dan Diposumarto (2017) juga Hartini, Rahmawati & Asmin (2021) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian Suhardi (2017) juga Rosmaini dan Tanjung (2019) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain kompetensi yang dimilikinya, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri (*intern*) guru itu sendiri untuk berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi berprestasi. Djaali (2014) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis (kebutuhan untuk berprestasi) yang terdapat di dalam diri guru yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (berprestasi setinggi mungkin). Selanjutnya Haryanti (2017) menyatakan bahwa, motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Kaitannya dengan kinerja guru adalah ketika seorang guru mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi, maka hal tersebut akan memberikan dorongan dan rangsangan bagi guru untuk

memperoleh hasil maksimal dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian Jayaweera (2015), Hidayathi (2017), Jazuli (2018) juga Gabriella & Tannady (2019) membuktikan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja seorang guru.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan masih adanya perbedaan (*gap*) yang dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap

<i>Research Gap</i>	Isu/Peneliti	Temuan
Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja	<u>Berpengaruh</u> Kolibáčová (2014), Fauzi (2016), Sumbogo dan Diposumarto (2017) dan Hartini, dkk (2021)	Menemukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
	<u>Tidak berpengaruh</u> Suhardi (2017), Rosmaini dan Tanjung (2019)	Menemukan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: Penelitian terdahulu

Tabel tersebut menunjukkan adanya *gap* antara kompetensi terhadap kinerja, sehingga perlu diselesaikan dengan memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk menjembatani *gap* tersebut.

Memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai pemediasi didasari hasil penelitian Rusminingsih dan Soliha (2014), Malik dan Hutomo (2017) juga Sari, Marbawi dan Murhaban (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. Selain itu juga didasari hasil penelitian Mulyani dan Soliha (2014), Anggrahitaningsih (2020) juga Chomarindariyana (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Objek penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang. Kondisi kinerja guru - guru tersebut belum optimal hal ini dapat diketahui dari data pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2.

Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Semarang Tahun 2020

No.	Kegiatan	Capaian Kinerja	
		Target	Realisasi
1	Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan tidak lanjut penilaian	100%	91,02%
2	Menjadi pengawas ujian penilaian dan evaluasi hasil belajar tingkat sekolah	100%	91,12%
3	Menyusun silabus Pembelajaran	100%	88,21%
4	Menjadi wali kelas	100%	89,31%
5	Membuat karya inovatif	100%	87,09%
6	Melaksanakan pengembangan diri	100%	87,98%
7	Melaksanakan publikasi ilmiah	100%	87,27%
8	Melaksanakan tugas lain dari atasan	100%	88,39%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Semarang, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kota Semarang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari angka presentase realisasi yang masih jauh dari angka target yang harus dicapai selama tahun 2020, belum maksimalnya angka presentase realisasi dapat menyebabkan permasalahan bagi kinerja guru SMP Negeri di Kota Semarang.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul :
“ Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri Di Kota Semarang”.

1.2. Perumusan Masalah

Pada latar belakang masalah telah diuraikan belum optimalnya kinerja guru karena belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain permasalahan tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*) yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan. Berdasarkan *research gap* dan fenomena organisasi, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut: Bagaimana peningkatan kinerja guru melalui kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

Mengacu pada uraian di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?
7. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap komitmen organisasi;
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi;
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru;
4. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru;
5. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru;
6. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi;
7. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Adapun kegunaan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini penting sebagai bahan masukan dan evaluasi Kepala SMP Negeri di Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang lebih baik;
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia;
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya berkaitan dengan kinerja guru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. *Resource-Based View*

Resources Based View (RBV) adalah manajemen bisnis atau alat yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang tersedia untuk sebuah perusahaan. Menurut Kuncoro (2005) RBV adalah suatu konsep teori yang lahir dari penelitian para pakar ekonomi seluruh dunia, di mana teori ini dipercaya dapat memberikan jawaban dalam menciptakan *competitive advantage*/keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Barney (2008) menjelaskan bahwa RBV merupakan sebuah model kinerja suatu perusahaan yang berfokus dengan sumber dayanya (*Resource*) dan kemampuan (*Capabilities*) suatu perusahaan mengendalikan sumber dayanya dalam rangka mencapai keunggulan bersaing. Sumber daya yang dimaksudkan adalah aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dapat kendalikan untuk digunakan dalam implementasi strategi sedangkan kemampuan yang dimaksudkan adalah bagian dari sumber daya perusahaan baik itu aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dapat membuat unggul dibandingkan sumber daya yang lain (Barney, 2008).

Menurut Paulus dan Murdapa (2016) sumber daya perusahaan (*Firm Resource*) bisa berwujud (misalnya: pabrik, tanah, kendaraan, bahan baku, dan mesin)

dan tidak berwujud (misalnya: merk, reputasi, keahlian, budaya perusahaan, struktur, persepsi, dan proses yang dimiliki).

Teori RBV terdapat sumber daya internal perusahaan yaitu modal intelektual (Jardon dan Martos, 2012). Modal intelektual terdiri atas modal manusia, modal struktural, dan modal relasional. Masing-masing modal memiliki karakteristik dan kemampuan yang dapat meningkatkan reputasi dan prestasi perusahaan.

Modal manusia adalah segala kemampuannya (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki manusia. Teori modal manusia pertama kali diperkenalkan oleh Schultz (1961). Teori ini dikatakan bahwa baik pengetahuan dan keterampilan adalah bentuk modal yang dapat digunakan sebagai investasi. Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. *Human capital* dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, di antaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004)

Menurut Indarto (2016), *human capital* adalah kumpulan knowledge, kebiasaan, atribut pribadi dan sosial, kreativitas, dan keahlian, untuk menghasilkan kinerja tenaga kerja dalam menghasilkan nilai-nilai ekonomis organisasi. *Human capital* dapat dikatakan juga sebagai sekumpulan sumber daya

yaitu pengetahuan, bakat, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecerdasan, pelatihan pertimbangan dan kebijakan yang dimiliki oleh seseorang secara pribadi maupun kolektif dalam sebuah komunitas.

Kemampuan atau kompetensi juga menjadi bagian dari *human capital* pada penjelasan Indarto (2016). Kompetensi merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kompetensi diperlukan dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Mayo (2000), menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

McClelland (1987), mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya.

Benevene dan Cortini (2010) menyatakan bahwa *human capital* terdiri atas kepuasan karyawan, komitmen karyawan terhadap perusahaan, disiplin, pelatihan, dan pengembangan karyawan, menyelaraskan nilai-nilai dalam

perusahaan serta berbagi dan mengintegrasikan pengetahuan individu-individu dalam perusahaan. Pada penjelasan Benevene dan Cortini (2010) tersebut komitmen karyawan menjadi bagian dari *human capital*. Faktor komitmen organisasi memiliki peranan yang strategis di dalam organisasi, bahkan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu kunci pendorong yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian tersebut, maka teori modal manusia dapat sebagai turunan dari penamaan variabel kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi.

2.1.2. Kompetensi Pedagogik

Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru, sehingga diharapkan guru mampu memenuhi kualifikasi kompetensi yang diharapkan dalam dunia pendidikan sebagai agen pembelajaran. Rivai (2014) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Pengertian kompetensi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Spencer (2013) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang saling berhubungan dengan serangkaian tindakan yang efektif atau kinerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan

keahliannya masing-masing sehingga sukses dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Wibowo (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Muchtar (2005), kompetensi guru adalah segala kemampuan yang harus dimiliki oleh guru (misalnya persyaratan, sifat, kepribadian) sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan benar. Zahroh (2014) menjelaskan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Sanjaya (2011) menjelaskan kompetensi terdiri atas beberapa aspek, yaitu:

1. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu. Misalnya guru bukan hanya sekadar tahu tentang teknik mengidentifikasi peserta didik tetapi juga memahami langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam proses mengidentifikasi tersebut.
2. Kemahiran (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemahiran guru dalam menggunakan media dan sumber pembelajaran dalam proses belajar mengajar di dalam kelas dan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.

3. Nilai (*value*), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. Nilai inilah yang selanjutnya akan menuntut setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Misalnya, nilai kejujuran, kesederhanaan, keterbukaan, dan sebagainya.
4. Sikap (*attitude*), yaitu pandangan individu terhadap sesuatu. Misalnya, senang tidak senang, suka tidak suka dan sebagainya. Sikap erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya mengapa individu bersikap demikian? Itu disebabkan nilai yang dimilikinya.
5. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang melakukan aktivitas tertentu.

Kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 terdiri atas empat kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan guru untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar dan pengembangan siswa sebagai individu-individu.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi mengkaji dedikasi dan loyalitas guru. Guru harus tegar, dewasa, bijak, tegas, dapat menjadi contoh para siswa dan memiliki kepribadian mulia.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran. Guru harus memiliki pengetahuan yang baik mengenai subjek yang diajarkan, mampu mengikuti kode etik profesional dan mengajar serta mengembangkan kemampuan profesionalnya.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menjadi bagian masyarakat, berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, para guru, tenaga kependidikan lainnya, orang tua murid serta masyarakat.

Keempat kompetensi ini dijadikan landasan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru. Oleh karena itu keempat kompetensi tersebut sebagai salah satu tolok ukur bagi keberhasilan pendidikan. Kompetensi yang akan disajikan pada penelitian ini adalah kompetensi pedagogik karena kompetensi ini terkait dengan penerapan keterampilan dasar mengajar.

Rahman (2014) menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran, yang di dalamnya meliputi perencanaan, implementasi, dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Lestari dan Purwanti (2018), kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik,

perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Menurut Mulyasa (2007) kompetensi pedagogik meliputi beberapa komponen, yaitu:

1. Kemampuan mengelola pembelajaran

Secara pedagogis, kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting karena guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggungjawab perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran.

2. Pemahaman terhadap siswa

Sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari siswa, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.

3. Pengembangan kurikulum/silabus;

Pengembangan kurikulum/silabus dapat dilakukan secara periodik dengan memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan

4. Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara siswa dengan lingkungannya sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.

Dalam pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik dan pembentukan kompetensi siswa. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu pre-tes, proses, dan post-test.

6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh siswa.

7. Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi siswa, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, *benchmarking*, serta penilaian program.

8. Pengembangan siswa

Pengembangan siswa merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap siswa. Pengembangan siswa dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman terhadap peserta didik, (3) pengembangan kurikulum atau silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, (7) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Uraian di atas disimpulkan bahwa seorang guru harus mampu dalam mengelola pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu untuk memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh siswa dalam proses pembelajaran tersebut.

Haikal (2016) menjelaskan kompetensi memiliki lima indikator, yaitu:

1. Motif, yaitu seseorang yang berkeinginan melakukan tindakan dengan cara berpikir akan menyebabkan sesuatu;
2. Sifat, yaitu karakteristik yang dimiliki seseorang untuk menanggapi situasi dengan teknik memfokuskan dalam tindakan;
3. Konsep diri, yaitu kemampuan individu dapat dipandang dari seseorang;
4. Pengetahuan, yaitu seseorang memiliki kemampuan dengan cepat mengetahui informasi dalam bidang tersebut;
5. Keterampilan, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas dengan baik secara mental dan fisik yang sudah dipersiapkan.

Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap guru untuk mencapai sukses dalam kegiatan belajar dan mengajar. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yaitu guru yang dapat mengatasi peserta didik, guru yang mampu mempertimbangkan materi pembelajaran yang akan disampaikan baik secara teori maupun praktik, menyusun perangkat pembelajaran dengan baik menggunakan media atau tidak, dapat membantu kegiatan pembelajaran dan juga bisa memberikan motivasi untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Nellitawati, 2019).

2.1.3 Motivasi Berprestasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “movere” artinya mendorong atau menggerakkan (Supomo dan Nurhayati, 2018). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2016). Motivasi adalah dorongan yang timbul di dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Sutrischastini dan Riyanto, 2015).

Siagian (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Robbins (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Zein dan Hadijah (2018), motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk

menggerakkan personal agar tindakan mereka dapat terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Djaali (2014), motivasi berprestasi merupakan motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian atau standar keahlian. Hal berbeda dikemukakan oleh Djaali (2014) bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri guru yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Ketiga standar keunggulan tersebut adalah standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri, dan standar keunggulan guru lain. Sudaryono (2013) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya, maupun yang dibuat atau diraih orang lain.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu untuk meningkatkan kemampuannya melebihi yang telah diraih sebelumnya motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri seorang guru akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru terutama dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pengajar.

McClelland dalam Markonah dkk (2016) menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.

Kebutuhan seseorang yang mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.

Kebutuhan ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja., kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.

Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

McClelland dalam Rivai (2014) mengemukakan bahwa ada enam aspek motivasi berprestasi pada diri seseorang yaitu:

1. Menyenangi tugas atau tanggung jawab pribadi
Yaitu individu mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan selalu menerima tugas dengan senang hati.
2. Menyenangi umpan balik atas perbuatan (tugas) yang dilakukannya
Yaitu individu akan selalu mengharapkan hasil atau *feedback* dari setiap pekerjaan yang dilakukannya.
3. Menyenangi tugas yang bersifat moderat
Yaitu tugas yang memiliki tingkat kesulitannya tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah, yang penting adanya tantangan dalam tugas dan memungkinkan diraih dengan hasil yang memuaskan.
4. Tekun dan ulet dalam bekerja
Yaitu individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu berusaha melakukan tugas pekerjaannya sebaik mungkin dan pantang menyerah.
5. Dalam melakukan tugas penuh pertimbangan dan perhitungan
Yaitu individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan menghindari pekerjaan yang asal-asalan atau berspekulasi karena setiap tugas dikerjakannya dengan penuh pertimbangan.
6. Keberhasilan tugas merupakan faktor yang penting
Yaitu keberhasilan tugas merupakan faktor terpenting bagi dirinya yang akan meningkatkan aspirasinya dan tetap bersifat realistis. Individu yang

mempunyai motivasi berprestasi akan selalu bersikap realistis dan mengutamakan keberhasilan dalam tugas.

Selanjutnya McClelland dalam Rivai (2014) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor yang berasal dari dalam diri individu diantaranya adanya rasa ingin tahu, tantangan, usaha, dan peranan dari konsep diri (*role of self concept*) konsep diri merupakan bagaimana seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa untuk melakukan hal tersebut berpengaruh dalam tingkah laku. Kemudian ada pengaruh dari peran jenis kelamin (*influence of sex roles*) prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara pria (Stein & Beiley, 1999). Santrock (1998) juga menyatakan bahwa pada wanita terdapat kecenderungan takut akan sukses (*fear of success*), namun sampai saat ini konsep (*feaf of success*) masih diperdebatkan.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor yang berasal dari luar dari individu tersebut, seperti penghargaan, hukuman, dan adanya pengaruh keluarga dan kebudayaan (*family and cultural influences*) besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua, jumlah, dan urutan anak dalam suatu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi

berprestasi. Produk- produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tema-tema prestasi yang bisa meningkatkan semangat bagi warga negaranya. Kemudian adanya faktor pengakuan dan prestasi (*recognition and achievement*) individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain.

Schunk dkk, (2012) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sebagai berikut:

1. Individu cenderung memilih suatu tugas dengan tingkat kesulitan yang tidak terlalu sulit dan tidak terlalu mudah.

Pemilihan tersebut dilakukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

2. Individu mampu mencari cara untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam pengerjaan tugasnya.
3. Individu mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam pengerjaan tugas-tugas guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Djaali (2007) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sebagai berikut:

1. Cenderung menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi yang tinggi;
2. Menyukai tantangan dalam pengerjaan tugas;
3. Lebih sering mengerjakan tugas individual serta berkeinginan untuk menjadi yang terbaik dari yang lain;
4. Lebih fokus pada rencana masa depannya;

5. Tidak berorientasi pada uang, status atau keuntungan lain, namun hal tersebut akan dicari ketika menjadi lambang prestasi atau suatu ukuran keberhasilan.

Motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai prestasi maksimalnya. Variabel motivasi berprestasi diukur dengan indikator (McClelland dalam Mas'ud, 2014):

1. Keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sebaik-baiknya;
2. Mampu bertanggung jawab terhadap diri sendiri;
3. Umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif;
4. Bertindak sesuai dengan batas kemampuan;
5. Mampu mencari peluang untuk dapat meningkatkan prestasi kerja;
6. Senang akan kegiatan yang bersifat kompetitif.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Di dalam organisasi, komitmen organisasi menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan, lantaran dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki individu/seorang, maka individu tersebut akan setia dengan tempat ia bekerja dan organisasi tersebut dengan mudah dapat mencapai tujuannya.

Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2015) yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sama halnya dengan Mathis

dan Jackson (2015) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat di mana karyawan percaya atau mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seseorang memihak kepada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya dan berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Adapun Hayati dkk (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat keyakinan dan kepercayaan seseorang untuk mengakui nilai, norma, tujuan, dan standar etika organisasi serta keinginan untuk selalu setia menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang individu memihak organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan suatu pengikat antara seseorang dengan organisasi dalam sebuah organisasi dengan sebab akibat yang berbeda sehingga tujuan organisasi tercapai. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya, mempersoalkan komitmen sama juga dengan mempersoalkan tanggung jawab.

Menurut Luthans (2008) ada tiga aspek komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), yaitu adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*), adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Komitmen ini menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Sopiah (2008) ada tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*Continuance Commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*Cohesive Commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*Control Commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi. Variabel komitmen diukur dengan indikator sebagai berikut (Meyer dan Allen dalam Rivai, 2014):

1. Adanya ikatan erat dengan anggota organisasi;
2. Adanya ikatan erat dengan pimpinan organisasi;
3. Kemampuan menyelaraskan diri dengan tujuan organisasi;
4. Kewajiban memajukan organisasi;
5. Tidak akan pindah pekerjaan walaupun ditawari gaji yang lebih tinggi.

2.1.5 Kinerja Guru

Guru sebagai ujung tombak dalam pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Mulyasa, 2013). Upaya perbaikan apa pun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesionalitas dan berkualitas.

Uno (2014) menjelaskan bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Pendapat selanjutnya dijelaskan Priansa (2014) menyatakan bahwa guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, melalui pengoptimalan berbagai

potensi *multiple intelegence* yang dimiliki oleh peserta didik. Guru harus memiliki kemampuan dalam merancang program pembelajaran serta mampu menata dalam mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Berdasarkan pengertian guru yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mendidik, mengajar, membimbing peserta didik dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Menurutnya kinerja adalah hasil kerja baik secara mutu dan jumlah yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sebagaimana tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2013), kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang /individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan lain dikemukakan Markonah (2016) menjelaskan kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai (guru) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Pada lembaga pendidikan kinerja lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Permendiknas No. 41 tahun 2007, mengartikan kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional pendidikan (Murtiningsih dkk, 2019).

Pendapat lain Priansa (2018) memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya Manullang (2017) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja guru yang telah dikemukakan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengajar, mulai dari bagaimana seorang merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasinya (Susanto, 2015). Hal senada dikemukakan (Halawa, 2016), yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya

sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik siswa dalam rangka pembinaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sardiman (2011), mengajar diartikan sebagai suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak, sehingga terjadi proses belajar. Mengajar dapat dikatakan juga sebagai upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar bagi peserta didik. Sementara itu Susanto (2015), menjelaskan bahwa kinerja mengajar guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar.

Kunandar (2011), mengajar sebagai kegiatan menanamkan pengetahuan dengan cara paling singkat dan pasti. Mengajar juga dapat diartikan sebagai kegiatan belajar kepada seseorang (peserta didik) dalam mengembangkan potensi intelektual, emosional, dan spiritual sehingga potensi-potensi tersebut dapat berkembang secara optimal (Kunandar, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja guru dalam mengajar dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam kegiatan belajar kepada peserta didik.

Kinerja guru menjadi salah satu hal pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Susanto (2012) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor, yaitu: (1) motivasi, (2) kompetensi guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah. Pendapat lain Sehorningsih dalam Sobirin (2012), menyebutkan ada empat faktor kinerja guru, yaitu: (1)

kemampuan dan semangat guru yang tinggi, (2) pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin, (3) kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran, (4) keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Pengukuran kinerja pada profesi keguruan mengacu pada buku panduan penilaian kinerja guru dari Departemen Pendidikan Nasional (2009) yang menyatakan bahwa unsur penilaian kinerja guru antara lain mencakup kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi dan tujuan sekolah, kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran dan pengembangan profesi guru. Mengacu pada unsur penilaian kinerja guru diatas maka dalam penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja guru yaitu :

1. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
2. Kerja sama;
3. Inovasi;
4. Hadir sesuai jadwal;
5. Selalu berpakaian rapi dan sopan;
6. Ketuntasan kompetensi;
7. Penguasaan mata pelajaran;
8. Pemahaman terhadap profesi keguruan;
9. Kesesuaian proses pembelajaran dengan rencana;
10. Kemampuan menyesuaikan perubahan kebijakan dan peraturan.

2.2. Model Penelitian Dan Perumusan Hipotesis

2.2.1. Model Penelitian

Resource-Based View merupakan sebuah model kinerja suatu perusahaan yang berfokus dengan sumber dayanya (*Resource*) dan kemampuan (*Capabilities*) suatu perusahaan mengendalikan sumber dayanya dalam rangka mencapai keunggulan bersaing (Barney, 2008). Sumber daya yang dimaksudkan adalah aset berwujud dan aset tidak berwujud yang perusahaan dapat kendalikan untuk digunakan dalam implementasi strategi sedangkan kemampuan yang dimaksudkan adalah bagian dari sumber daya perusahaan baik itu aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dapat membuat perusahaan unggul dibandingkan sumber daya yang lain (Barney, 2008). Pada teori RBV terdapat sumber daya internal perusahaan yaitu modal intelektual (Jardon dan Martos, 2012). Modal intelektual ini terdiri atas modal manusia, modal struktural, dan modal relasional. Masing-masing modal tersebut memiliki karakteristik dan kemampuan yang dapat meningkatkan reputasi dan prestasi perusahaan.

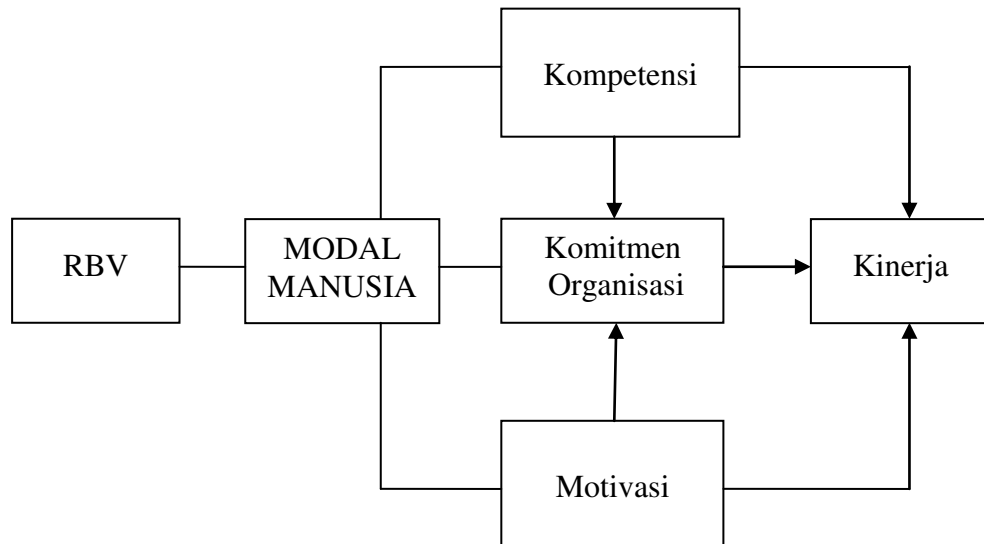
Modal manusia adalah segala kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki oleh manusia. Teori modal manusia pertama kali diperkenalkan oleh Schultz (1961). Dalam teori ini dikatakan bahwa baik pengetahuan dan keterampilan adalah bentuk modal yang dapat digunakan sebagai investasi. Indarto (2016) menjelaskan bahwa kemampuan atau kompetensi merupakan bagian dari *human capital* Kompetensi merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya

manusia. Oleh karena itu, kompetensi diperlukan dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Benevene dan Cortini (2010), menjelaskan bahwa komitmen organisasi menjadi bagian dari *human capital*. Faktor komitmen organisasi memiliki peranan yang strategis di dalam organisasi, bahkan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu kunci pendorong yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Mayo (2000), menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian tersebut maka teori modal manusia dapat sebagai turunan dari penamaan variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi, maka model penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber: Barney (2008), Benevene dan Cortini (2010), Jardon dan Martos (2012), Schultz (1961), Indarto (2016), Mayo (2000)

Berdasarkan model penelitian atau model teoritikal tersebut maka akan dikembangkan sebuah kerangka pikir seperti pada gambar 2.2.

1.1.1. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Komitmen Organisasi

Mulyasa (2007), kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman terhadap siswa, (3) pengembangan kurikulum/silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (5) pemanfaatan teknologi pembelajaran, (6) evaluasi belajar, (7)

pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Hasil penelitian Katawneh (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya Markonah, dkk (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Demikian juga hasil penelitian Putra dkk (2020) juga menemukan bahwa kompetensi memengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi pedagogik terhadap komitmen organisasi yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1

Penelitian Kompetensi Pedagogik dan Komitmen Organisasi

Peneliti	Hasil Temuan
Katawneh (2014).	Kompetensi berdampak positif terhadap komitmen organisasi
Markonah, dkk (2016)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
Putra dkk (2020)	Kompetensi memengaruhi komitmen organisasi

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kompetensi pedagogik, semakin tinggi pula komitmen organisasi.

2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi

Motivasi yang berupa dorongan dari dalam diri manusia mempunyai pengaruh dalam menentukan tingkah laku. Siagian (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi berprestasi merupakan motivasi untuk selalu berprestasi dalam setiap pekerjaan yang menyebabkan seseorang akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.

Hasil penelitian Al-Madi *et al.* (2017) menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Hidayathi (2017) dan Italina dkk (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Demikian juga hasil penelitian Muhammad dan Rahardja (2021) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2
 Penelitian Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasi

Peneliti	Hasil Temuan
Al-Madi et al. (2017)	Motivasi berdampak positif terhadap komitmen organisasi
Hidayathi (2017)	Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
Italina dkk (2019)	Motivasi dapat meningkatkan komitmen organisasi
Muhammad dan Rahardja (2021)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi pula komitmen organisasi.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Hasil penelitian Yeh & Hong (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja. Selanjutnya Adnan dkk (2020) juga Prasetyono dan Ramdayana (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja guru. Demikian juga Khasanah (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.3

Penelitian Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru

Peneliti	Hasil Temuan
Yeh & Hong (2012).	Komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja
Adnan dkk (2020)	Komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja guru
Prasetyono dan Ramdayana (2020)	Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan
Khasanah (2020)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerja guru.

4. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (Lestari dan Purwanti, 2018).

Hasil penelitian Kolibáčová (2014) menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya Fauzi (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Demikian juga Sumbogo dan Diposumarto (2017) serta Hartini dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.4
Penelitian Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru

Peneliti	Hasil Temuan
Kolibáčová (2014)	Kompetensi dapat meningkatkan kinerja
Fauzi (2016)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Sumbogo dan Diposumarto (2017)	Kompetensi dapat meningkatkan kinerja guru
Hartini dkk (2021)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin baik kompetensi pedagogik, semakin baik pula kinerja guru.

5. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi berprestasi menurut (Damanik, 2020) merupakan suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin.

Hasil penelitian Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hidayathi (2017) & Jazuli (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja guru. Demikian juga Gabriella & Tannady (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.5
Penelitian Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru

Peneliti	Hasil Temuan
Jayaweera (2015)	Motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja
Hidayathi (2017),	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Jazuli (2018)	Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan
Gabriella & Tannady (2019)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi pula kinerja guru.

6. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Zahroh (2014) menjelaskan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spriritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar guru. Komitmen organisasi menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan, lantaran dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki individu, maka individu tersebut akan setia dengan tempat ia bekerja dan organisasi tersebut dengan mudah dapat mencapai tujuannya.

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H1), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru (H3). Hal tersebut dapat diartikan bahwa

komitmen organisasi dapat sebagai perantara pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Rusminingsih dan Soliha (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Selanjutnya Malik dan Hutomo (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediator dalam memengaruhi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Sari, Marbawi, dan Murhaban (2020) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.6
 Penelitian Kompetensi Pedagogik, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

Peneliti	Hasil Temuan
Rusminingsih dan Soliha (2014)	Komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja
Malik dan Hutomo (2017)	Komitmen organisasi dapat menjadi mediator kompetensi memengaruhi terhadap kinerja
Sari, Marbawi, dan Murhaban (2020)	Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

7. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Sudaryono (2013) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya, maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri seorang guru akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru terutama dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pengajar.

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H2), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru (H3). Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat sebagai perantara pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Mulyani dan Soliha (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Selanjutnya Anggrahitaningsih (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediator dalam memengaruhi motivasi terhadap kinerja. Demikian juga Chomarindariyana (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediator dalam memengaruhi motivasi terhadap kinerja

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan motivasi, komitmen organisasi dan kinerja yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2.7
Penelitian Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

Peneliti	Hasil Temuan
Mulyani dan Soliha (2014)	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
Anggrahitaningsih (2020)	Komitmen organisasi dapat menjadi mediator dalam memengaruhi motivasi terhadap kinerja
Chomarindariyana (2021)	Komitmen organisasi dapat menjadi mediator dalam memengaruhi motivasi terhadap kinerja

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

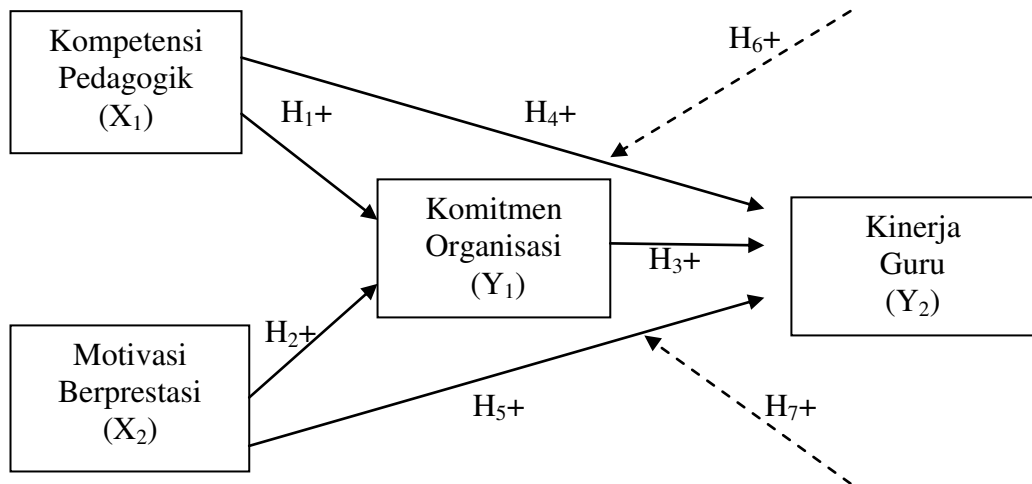
H7 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Mengacu pada adanya *research gap* maka penelitian tesis ini akan berupaya mengatasi *gap* itu dengan mengajukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada model penelitian empiris (kerangka pikir penelitian), Diharapkan temuan ini akan menjawab kontroversi pandangan yang menjadi masalah di atas. Kerangka pemikiran penelitian, dimaksudkan memberi gambaran mengenai hubungan yang terjadi antar variabel.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2.
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Kerangka pikir penelitian tersebut memperlihatkan kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi sebagai variabel independen, kinerja guru sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variasi mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian inferensial, yaitu penelitian tidak sekedar melukiskan, tetapi mengambil kesimpulan-kesimpulan umum (Marzuki, 2012). Dalam penelitian inferensial, kesimpulan diambil berdasarkan analisis terhadap data sampel.

3.2. Sumber Data

Misbahuddin dan Hasan (2014) menjelaskan bahwa sumber data penelitian, yakni asal perolehan data penelitian, perlu dijelaskan, primer maupun sekunder. Penelitian menggunakan data –data sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung dari tempat penelitian, yaitu SMP Negeri di Kota Semarang.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau tidak langsung diperoleh dari subjek penelitiannya. Data yang mendukung data primer dan data-data lain yang mendukung penelitian ini, diperoleh dari studi kepustakaan atau media cetak, internet, dan sumber lainnya.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri di Kota Semarang yang berjumlah 44 SMP Negeri dengan keseluruhan guru sebanyak 1.320 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sebagian diambil untuk tujuan sasaran yang merupakan fokus aktual atau target dari penyelidikan penelitian (Saunders, Lewis, dan Thornhill, 2016). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah keterjangkauan dan guru yang sudah diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Keterjangkauan dilakukan dengan mengambil sampel pada SMP Negeri yang masuk dalam wilayah Sub Rayon 03 yang meliputi SMP N 16, SMP N 23, SMP N 35 dan SMP N 44.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 112 orang. Roscoe (2005) mengungkapkan bahwa sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500, sehingga berdasarkan pendapat tersebut penetapan jumlah sampel penelitian ini sudah dianggap layak. Setelah kuesioner dibagikan ternyata hanya 105 orang yang mengisi dan mengembalikan.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Variabel kompetensi pedagogik dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Mulyasa, 2007) :

- a. Kemampuan mengelola pembelajaran;
- b. Pemahaman terhadap peserta didik;
- c. Pengembangan kurikulum/silabus;
- d. Perencanaan pembelajaran;
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- g. Evaluasi hasil belajar;
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai prestasi maksimalnya. Variabel motivasi berprestasi diukur dengan indikator (McClelland dalam Mas'ud, 2014):

- a. Keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sebaik-baiknya;
- b. Mampu bertanggung jawab terhadap diri sendiri;
- c. Umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif;
- d. Bertindak sesuai dengan batas kemampuan;

- e. Mampu mencari peluang untuk dapat meningkatkan prestasi kerja;
- f. Senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi.

Variabel komitmen diukur dengan indikator (Meyer dan Allen dalam Rivai, 2014):

- a. Adanya ikatan erat dengan anggota organisasi;
- b. Adanya ikatan erat dengan pimpinan organisasi;
- c. Kemampuan menyetarakan diri dengan tujuan organisasi;
- d. Kewajiban memajukan organisasi;
- e. Tidak akan pindah pekerjaan walaupun ditawari gaji yang lebih tinggi.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut buku panduan penilaian kinerja guru dari Departemen Pendidikan Nasional (2009), indikator untuk mengukur kinerja guru yaitu :

- a. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
- b. Kerja sama;
- c. Inovasi;
- d. Hadir sesuai jadwal;
- e. Selalu berpakaian rapi dan sopan;

- f. Ketuntasan kompetensi;
- g. Penguasaan mata pelajaran;
- h. Pemahaman terhadap profesi keguruan;
- i. Kesesuaian proses pembelajaran dengan rencana;
- j. Kemampuan menyesuaikan perubahan kebijakan dan peraturan.

Pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Kriteria	Skor
a. Tidak Setuju	1
b. Kurang Setuju	2
c. Netral	3
d. Setuju	4
e. Sangat Setuju	5

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Setelah pertanyaan

terjawab dikembalikan kepada peneliti. Angket harus dinyatakan secara jelas, sederhana, dan menggunakan kata atau istilah yang tidak menimbulkan pengertian ganda, disertai petunjuk pengisian.

2. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, literatur-literatur, laporan-laporan, dan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas (Ghozali, 2016)

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk menunjukkan apakah kuesioner yang akan disebarkan kepada responden valid atau tidak valid. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $\leq r$ tabel maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi skala pengukuran. Instrumen yang terpercaya akan reliabel, berapa kalipun

diambil datanya tetap akan konsisten (Arikunto, 2002). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70), kuesioner dikatakan reliabel (Ghozali, 2011).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam *software IBM SPSS Statistics*.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain uji dengan metode gambar normal *Probability Plots*, uji normalitas dalam penelitian ini, juga menggunakan uji

Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2011):

- a) Jika nilai probabilita $>$ dari 0,05 maka seluruh data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai probabilita $<$ dari 0,05 maka seluruh data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi di mana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- a) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- b) Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Dengan demikian semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF), jika nilai VIF nya kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* $>$ 0,1 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011)

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan yang digunakan meliputi (Ghozali, 2011):

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b. Uji F

Kriteria yang digunakan:

a) Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka tidak signifikan

b) Jika angka signifikan $<$ $\alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi $>$ $0,05$, maka tidak signifikan

Berdasarkan pengujian tersebut maka akan dapat diketahui apakah model layak atau tidak layak untuk digunakan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikan individual (*t test*) untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Kriteria yang digunakan:

a) Jika t hitung $>$ t tabel (signifikan) dan jika t hitung $\leq t$ tabel (tidak signifikan)

b) Jika angka signifikan $<$ $\alpha = 0,05$ (signifikan) dan jika angka signifikansi $>$ $0,05$ (tidak signifikan).

5. Analisis Jalur Model Regresi

Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sebagai berikut:

a. $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ (Jalur I)

b. $Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$ (Jalur II)

Di mana:

X_1 : Kompetensi pedagogik

X_2 : Motivasi berprestasi

Y_1 : Komitmen organisasi

Y_2 : Kinerja guru

β_3 s.d. β_5 : Koefisien Regresi

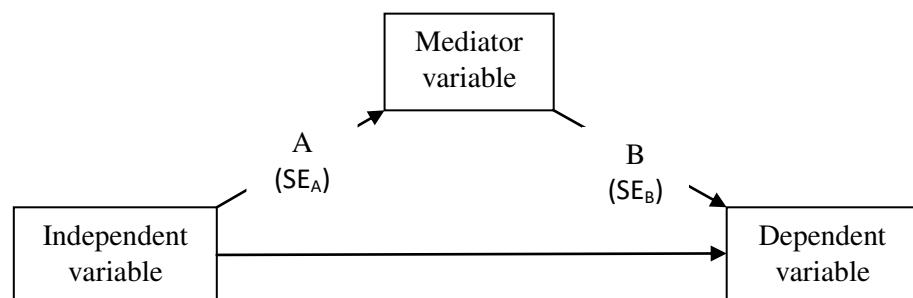
e : Error/residu

6. Metode Sobel

Penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu komitmen organisasi. Baron dan Kenny dalam Ghozali (2011) menjelaskan bahwa suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut memengaruhi hubungan antara variabel prediktot (*independent*) dan variabel kriteria (*dependent*). Pengujian pengaruh mediasi menggunakan kalkuator sobel pada (www.danielsoper.com/statcalc/calculator).

Gambar 3.1

Kalkulator Sobel Daniel Soper



Kalkulator sobel tersebut memberi tahu apakah variabel mediator secara signifikan membawa pengaruh variabel independen ke variabel dependen, yaitu apakah pengaruh tidak langsung dari variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediator adalah signifikan. Jika *One-tailed probability* $< \alpha = 0,05$, maka variabel mediator dapat memediasi pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian dan Data Deskriptif

4.1.1. Gambaran Umum SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang

1. Profil SMP Negeri 16 Semarang

SMP Negeri 16 Semarang secara resmi berdiri pada tanggal 15 Desember 1983 dengan SK Mendikbud RI No. 0247/0/1983 dan beralamat di Jalan. Prof. Dr. Hamka, Ngaliyan Semarang. Pada tahun 2001 sesuai dengan otonomi daerah SMP 16 Semarang di bawah naungan Pemerintah Kota Semarang dengan jumlah tenaga edukatif sebanyak 49 orang, tenaga administrasi 16 orang mempunyai daya tampung siswa sebanyak 721 orang dengan ruang kelas sebanyak 20 kelas dan sekarang (Tahun 2012) sesuai kebijakan Sekolah Standar Nasional maksimal siswa per kelas 32 orang, jumlah siswa seluruhnya di SMP 16 Semarang berjumlah 650 orang dengan rombongan belajar sebanyak 22 rombel.

SMP Negeri 16 Semarang selain berpredikat sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) juga termasuk kategori sekolah yang mengalami banyak perkembangan, hal ini dapat dilihat pada statistik tahun 1987 – 1993 pernah meraih peringkat sepuluh besar berturut-turut tingkat SMP/MTs se-Kota Semarang bahkan akhir-akhir ini SMP 16 Semarang memperoleh Juara I Lomba K3 Tingkat Kota Semarang dan juga sebagai Juara I Lomba Sekolah Sehat se-Kota Semarang dalam rangka HUT Kota Semarang ke-461 tahun 2008 bahkan

ditunjuk untuk mewakili kota Semarang mengikuti Lomba Sekolah Sehat Tingkat Jawa Tengah memperoleh Juara Harapan I dan sekarang ditunjuk salah satu titik pantau lomba Adipura 2010.

Data ringkas dari SMP Negeri 16 Semarang :

- a. Jumlah guru : 32 orang
- b. Siswa laki-laki : 345 orang
- c. Siswa perempuan : 454 orang
- d. Ruang kelas : 24 kelas
- e. Kurikulum : 2013
- f. Akreditasi : A

2. Profil SMP Negeri 23 Semarang

Didirikan sekitar tahun 1979/1980 beralamat di Jalan Rm. Hadi Soebeno Raya RT 01/RW 07, Wonolopo, Kec. Mijen, Semarang. Data ringkas dari SMP Negeri 23 Semarang:

- a. Jumlah guru : 42 orang
- b. Siswa laki-laki : 323 orang
- c. Siswa perempuan : 419 orang
- d. Ruang kelas : 24 kelas
- e. Kurikulum : 2013
- f. Akreditasi : A

3. Profil SMP Negeri 35 Semarang

Didirikan pada 4 Mei 2011beralamat di Jalan R. Soebagyono, Bubakan, Kec. Mijen, Semarang. Data ringkas dari SMP Negeri 35 Semarang:

- a. Jumlah guru : 29 orang
- b. Siswa laki-laki : 318 orang
- c. Siswa perempuan : 317 orang
- d. Ruang kelas : 21 kelas
- e. Kurikulum : 2013
- f. Akreditasi : A

4. Profil SMP Negeri 44 Semarang

Didirikan pada 24 Mei 2018 dan Jalan Wonoplumbon RT 04/RW 02, Wonoplumbon, Kec. Mijen, Semarang. Data ringkas dari SMP Negeri 44 Semarang:

- a. Jumlah guru : 22 orang
- b. Siswa laki-laki : 188 orang
- c. Siswa perempuan : 162 orang
- d. Ruang kelas : 11 kelas
- e. Kurikulum : 2013
- f. Akreditasi : B

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk 30 Responden Awal

Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan software program SPSS 23. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebanyak 30 responden digunakan untuk menguji instrumen sebelum disebarkan ke seluruh responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (30 Responden)

Variabel	Cronbach Alpha	Indikator	Corrected Item Total Correlation	>/<	r-tabel	Keterangan
Kompeteni Pedagogik (X1)	0,705	X1.1	0,508	>	0,361	Valid
		X1.2	0,647	>	0,361	Valid
		X1.3	0,141	<	0,361	Tidak Valid
		X1.4	0,494	>	0,361	Valid
		X1.5	0,446	>	0,361	Valid
		X1.6	0,440	>	0,361	Valid
		X1.7	0,525	>	0,361	Valid
		X1.8	0,506	>	0,361	Valid
Motivasi Berprestasi (X2)	0,804	X2.1	0,696	>	0,361	Valid
		X2.2	0,522	>	0,361	Valid
		X2.3	0,590	>	0,361	Valid
		X2.4	0,646	>	0,361	Valid
		X2.5	0,489	>	0,361	Valid
		X2.6	0,548	>	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	0,728	Y1.1	0,527	>	0,361	Valid
		Y1.2	0,603	>	0,361	Valid
		Y1.3	0,548	>	0,361	Valid
		Y1.4	0,472	>	0,361	Valid
		Y1.5	0,656	>	0,361	Valid
Kinerja Guru (Y2)	0,711	Y2.1	0,587	>	0,361	Valid
		Y2.2	0,438	>	0,361	Valid
		Y2.3	0,426	>	0,361	Valid
		Y2.4	0,495	>	0,361	Valid
		Y2.5	0,503	>	0,361	Valid
		Y2.6	0,473	>	0,361	Valid
		Y2.7	0,532	>	0,361	Valid
		Y2.8	0,482	>	0,361	Valid
		Y2.9	0,466	>	0,361	Valid
		Y2.10	0,415	>	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r-hitung butir pertanyaan X1.3 lebih kecil dari r-tabel = 0,361 (N = 30, $\alpha = 0,05$) sehingga dianggap tidak valid, sedangkan *Corrected Item Total Correlation* butir pertanyaan lainnya lebih besar dari r-tabel = 0,361 sehingga dianggap valid atau sah diteliti. Adanya butir pertanyaan yang tidak valid (X1.3) maka nilai Cronbach Alpha dari variabel kompetensi pedagogik (X1) diambilkan dari nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yaitu 0,749 > dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel. Daftar pertanyaan yang akan disebar berikutnya disusun tanpa menyertakan butir pertanyaan yang tidak valid, sehingga pembagian kuesioner ke seluruh responden dengan menggunakan butir pertanyaan yang valid saja.

4.1.3. Data Deskriptif

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	37	35,2
Perempuan	68	64,8
Total	105	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa 37 orang atau 35,2 % adalah laki-laki dan 68 orang atau 64,8 % adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru pada Sub Rayon 03 SMP Negeri Kota Semarang jumlahnya lebih banyak perempuan.

b. Umur

Umur responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.3
Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 30	2	1,9
31-40	11	10,5
41-50	33	31,4
51-60	59	56,2
Total	105	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 2 orang atau 1,9 %, yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 11 orang atau 10,5 %, yang berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 33 orang atau 31,4 % dan responden yang berumur 51 sampai 60 tahun sebanyak 59 orang atau 56,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar didominasi usia yang lebih dan mumpuni dalam melaksanakan tugas mengajar.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kelompok yaitu D3, S1, dan S2 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	7	6,7
S1	88	83,8
S2	10	9,5
Total	105	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berpendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 6,7 %, berpendidikan S1 sebanyak 88 orang atau 83,8 % dan yang berpendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 9,5 %. Sebagian besar responden adalah lulusan S1, hal ini karena beberapa tahun ini syarat minimal menjadi guru harus berpendidikan S1.

d. Masa Kerja

Masa kerja digolongkan menjadi empat kelompok. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai masa kerja dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 10	11	10,5
11-20	48	45,7
21-30	26	24,8
> 30	20	19,0
Total	105	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja antara 1 sampai 10 tahun sebanyak 11 orang atau 10,5 %, antara 11 sampai 20 tahun sebanyak 48 orang atau 45,7 %, antara 21 sampai 20 tahun sebanyak 26 orang atau 24,8 % dan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 20 orang atau 19,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kerja yang cukup lama sehingga lebih berpengalaman dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

4.1.4. Tanggapan Responden Dengan Analisis Indeks

Angka indeks tanggapan responden pada setiap pertanyaan yang tercantum di dalam kuesioner akan dianalisis guna mengetahui penilaian para responden terhadap variabel penelitian. Proses analisis menggunakan statistik deskriptif yaitu dalam hal ini akan mencari nilai rata-rata jawaban responden sehingga nantinya dapat dilihat penilaian para responden, agar dapat melihat penilaian para responden maka dapat rumus rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah (Durianto, 2001):

1,00 – 1,80 = Sangat jelek

1,81 – 2,60 = Jelek

- 2,61 – 3,40 = Cukup
 3,41 – 4,20 = Baik
 4,21 – 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan dari nilai rentang skala, maka berikut ini akan dilihat hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian.

a. Nilai Indeks Variabel Kompetensi Pedagogik (X1)

Variabel kompetensi pedagogik pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap kompetensi pedagogik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
 Nilai Indeks Variabel Kompetensi Pedagogik

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Kemampuan mengelola pembelajaran	0	0	8	16	27	81	45	180	25	125	3,83
2	Pemahaman terhadap peserta didik	0	0	9	18	38	114	31	124	27	135	3,72
3	Perencanaan pembelajaran	1	1	2	4	35	105	37	148	30	150	3,89
4	Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik	0	0	9	18	33	99	31	124	32	160	3,82
5	Pemanfaatan teknologi pembelajaran	0	0	2	4	22	66	45	180	36	180	4,09
6	Evaluasi hasil belajar	0	0	3	6	20	60	52	208	30	150	4,04
7	Pengembangan peserta didik	1	1	2	4	19	57	40	160	43	215	4,16
Nilai Rata-Rata Indeks Sistem Penghargaan												3,94

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel kompetensi pedagogik tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel kompetensi pedagogik sebesar 3,94, yang artinya bahwa nilai indeks variabel kompetensi pedagogik berada pada kategori baik. Selanjutnya, persepsi responden terkait dengan indikator variabel sistem penghargaan sebagai berikut:

- a. Sekolah perlu meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi dan profesi keguruan
 - b. Perlu adanya dukungan dari pihak sekolah bagi guru-guru yang ingin maju dan mengembangkan diri melalui studi lanjut ke jenjang S2 maupun S3
- b. Nilai Indeks Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

Variabel karakteristik individu pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap karakteristik individu dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
 Nilai Indeks Variabel Motivasi Berprestasi

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sebaik-baiknya	0	0	1	2	13	39	60	240	31	155	4,15
2	Mampu bertanggung jawab terhadap diri sendiri	0	0	1	2	18	54	49	196	37	185	4,16
3	Umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif	2	2	1	2	16	48	57	228	29	145	4,05
4	Bertindak sesuai dengan batas kemampuan	0	0	2	4	20	60	53	212	30	150	4,06
5	Mampu mencari peluang untuk dapat meningkatkan prestasi kerja	0	0	2	4	19	57	54	216	30	150	4,07
6	Senang akan kegiatan yang bersifat kompetitif.	0	0	3	6	15	45	68	272	19	95	3,98
Nilai Rata-Rata Indeks Karakteristik Individu												4,07

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel motivasi berprestasi tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel motivasi berprestasi sebesar 4,07, yang artinya bahwa nilai indeks variabel motivasi berprestasi berada pada kategori baik.

Selanjutnya, masukan responden terkait dengan variabel kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut:

- a. Perlunya dukungan sekolah kepada guru untuk kesejahteraan melalui sertifikasi guru maupun program lainnya.
- b. Perlunya memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi sehingga akan memberikan dampak positif bagi guru yang belum berprestasi agar terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya

c. Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Merasa memiliki ikatan dengan teman kerja	1	1	5	10	20	60	62	248	17	85	3,85
2	Merasa memiliki ikatan pimpinan	0	0	6	12	12	36	58	232	29	145	4,05
3	Mampu menyelaraskan diri dengan tujuan sekolah	0	0	3	6	15	45	63	252	24	120	4,03
4	Memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah ini	0	0	3	6	17	51	61	244	24	120	4,01
5	Tidak akan pindah pekerjaan	0	0	3	6	14	42	71	284	17	85	3,97
Nilai Rata-Rata Indeks Komitmen Organisasi												3,98

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel komitmen organisasi tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel komitmen organisasi sebesar 3,98, yang artinya bahwa nilai indeks variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik.

Selanjutnya, masukan responden terkait dengan variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pihak sekolah perlu mengikutsertakan guru dalam proses pengambilan keputusan baik internal maupun eksternal yang berkaitan dengan sekolah maupun profesi guru.
- b. Perlu meningkatkan hubungan personal diantara guru dan pimpinan sekolah sehingga akan meningkatkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki.
- c. Nilai Indeks Variabel Kinerja Guru (Y2)

Variabel kinerja guru pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap kinerja guru dapat dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini. Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel kinerja guru tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai indeks variabel kinerja guru sebesar 4,23, yang artinya bahwa nilai indeks variabel kinerja guru berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.9
 Nilai Indeks Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	0	0	1	2	10	30	54	216	40	200	4,27
2	Bersedia bekerja sama dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	6	6	18	60	240	36	180	4,23
3	Memiliki inovasi dalam melaksanakan tugas pokok	0	0	0	0	6	18	55	220	44	220	4,36
4	Senantiasa hadir untuk bekerja sesuai jadwal	0	0	1	2	6	18	59	236	39	195	4,30
5	Selalu berpakaian sopan dalam bekerja	0	0	1	2	5	15	64	256	35	175	4,27
6	Mampu mencapai hasil sesuai harapan peserta didik	0	0	2	4	14	42	44	176	45	225	4,26
7	Memiliki penguasaan terhadap mata pelajaran	0	0	2	4	24	72	39	156	40	200	4,11
8	Saya sangat memahami profesi keguruan	0	0	1	2	23	69	42	168	39	195	4,13
9	Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi	0	0	4	8	27	81	32	128	42	210	4,07
10	Saya mampu menyesuaikan perubahan kebijakan	0	0	3	6	26	78	32	128	44	220	4,02
Nilai Rata-Rata Indeks Kinerja Guru												4,23

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Selanjutnya, persepsi responden terkait dengan indikator variabel kinerja guru sebagai berikut:

- a. Perlunya dukungan sekolah kepada guru agar guru dapat meningkatkan kinerjanya baik melalui komunikasi yang efektif, peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru maupun hubungan yang harmonis di antara guru
- b. Perlunya pembinaan dan perhatian dari pimpinan sekolah kepada guru-guru yang belum dapat meningkatkan kinerjanya

4.2. Proses dan Hasil Analisis

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas indikator dan uji reliabilitas dari variabel sistem penghargaan, karakteristik individu, komitmen organisasi dan kinerja guru, dirangkum pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Indikator	Corrected Item Total Correlation	>/<	r-tabel	Ket
Kompeteni Pedagogik (X1)	0,715	X1.1	0,406	>	0,195	Valid
		X1.2	0,431	>	0,195	Valid
		X1.4	0,493	>	0,195	Valid
		X1.5	0,434	>	0,195	Valid
		X1.6	0,506	>	0,195	Valid
		X1.7	0,490	>	0,195	Valid
		X1.8	0,521	>	0,195	Valid
		Motivasi Berprestasi (X2)	0,717	X1.1	0,479	>
X1.2	0,523			>	0,195	Valid
X1.3	0,597			>	0,195	Valid
X1.4	0,548			>	0,195	Valid
X1.5	0,440			>	0,195	Valid
X1.6	0,418			>	0,195	Valid
Kmitmen Organisasi (Y1)	0,718	X1.1	0,487	>	0,195	Valid
		X1.2	0,564	>	0,195	Valid
		X1.3	0,563	>	0,195	Valid
		X1.4	0,568	>	0,195	Valid
		X1.5	0,416	>	0,195	Valid
Kinerja Guru (Y2)	0,737	Y2.1	0,476	>	0,195	Valid
		Y2.2	0,404	>	0,195	Valid
		Y2.3	0,556	>	0,195	Valid
		Y2.4	0,512	>	0,195	Valid
		Y2.5	0,563	>	0,195	Valid
		Y2.6	0,471	>	0,195	Valid
		Y2.7	0,427	>	0,195	Valid
		Y2.8	0,508	>	0,195	Valid
		Y2.9	0,533	>	0,195	Valid
		Y2.10	0,514	>	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau r-hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel = 0, 195 (N = 105, $\alpha = 0,05$) pada

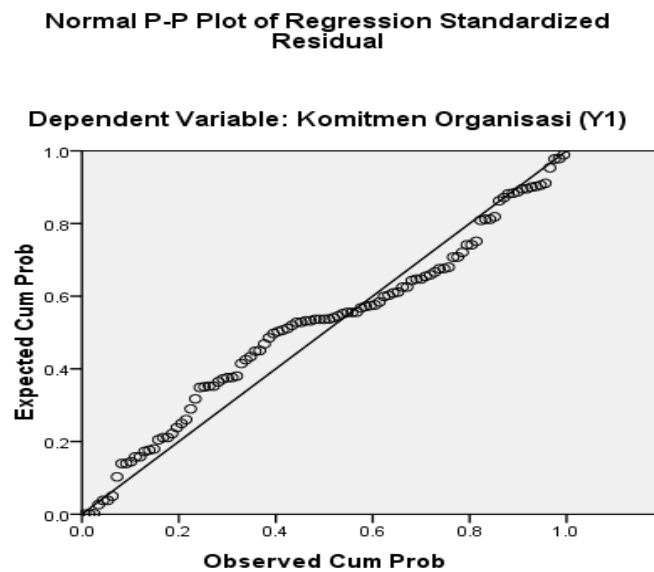
lampiran, yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach Alpha atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

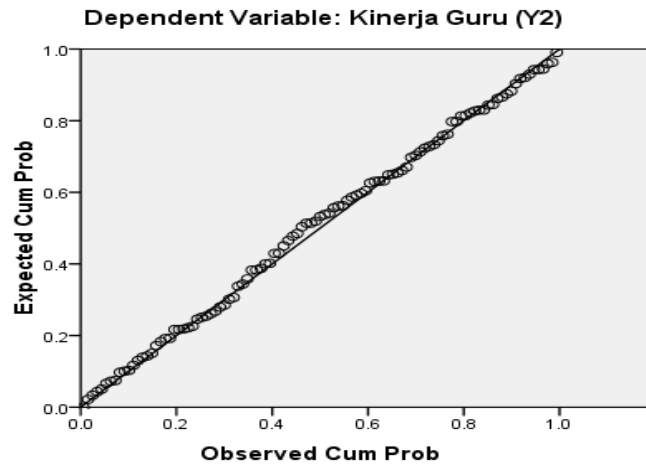
1. Uji Normalitas Jalur I dan II

Berikut gambar hasil uji normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Grafik (Jalur I dan II)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas pada gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Normalitas Statistik (Jalur I dan II)

NPar Tests (Jalur I)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99033794
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.080
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

NPar Tests (Jalur II)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98547138
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.025
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig semuanya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi data normal

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.12 menunjukkan Jalur I dan II mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, hal ini berarti bahwa di antara variabel independen di dalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau

tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi Jalur I dan II tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas Jalur I dan II

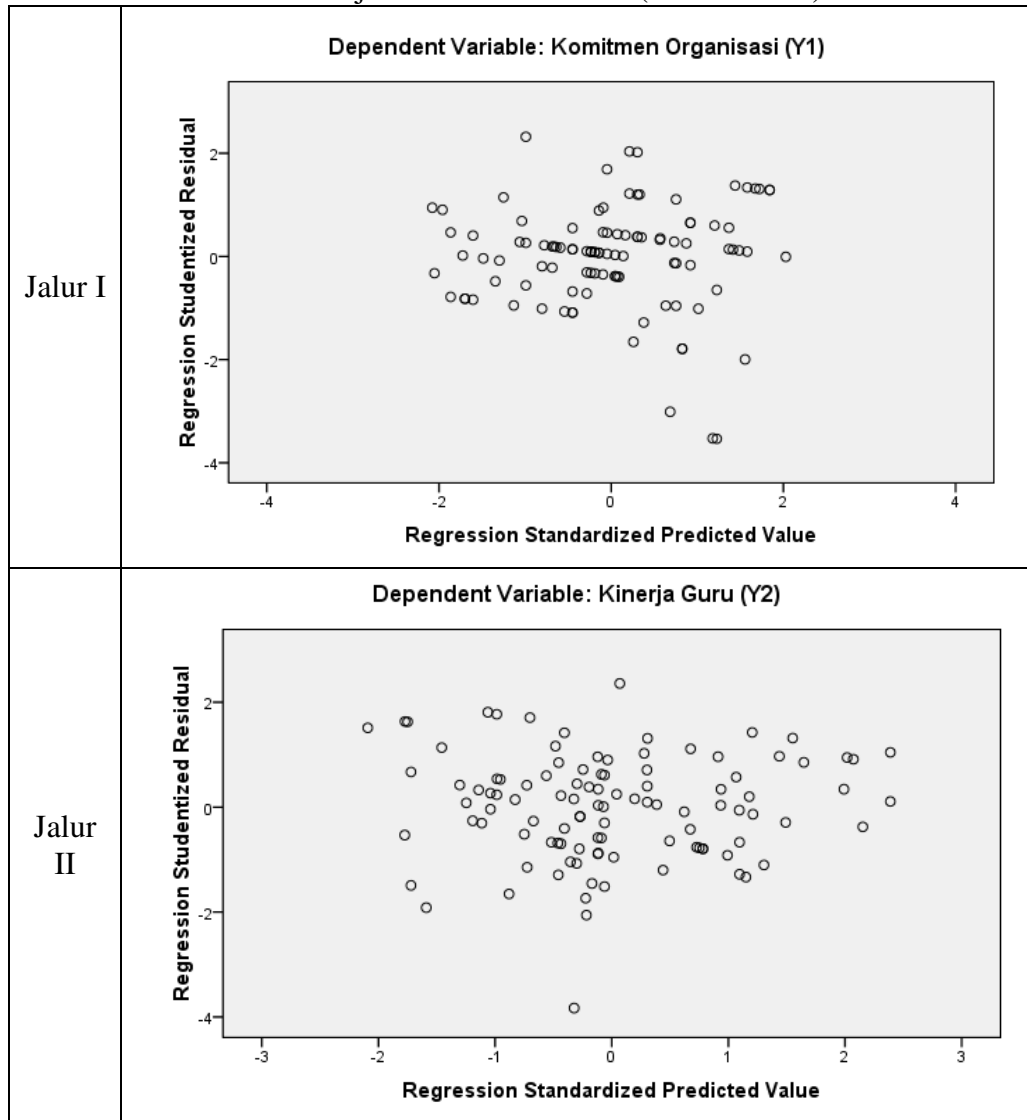
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur I	Kompetensi Pedagogik (X1)	.896	1.660
	Motivasi Berprestasi (X2)	.896	1.660
Jalur II	Komitmen Organisasi (Y1)	.952	1.051
	Kompetensi Pedagogik (X1)	.998	1.002
	Motivasi Berprestasi (X2)	.951	1.051

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga menggunakan grafik plot atau scatter. Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Gambar tersebut terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada Jalur I dan II.

Gambar 4.2
 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Jalur I dan II)



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

4. Uji Autokorelasi

Penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson yang dilihat dalam tabel berikut ini yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Hasil uji Autokorelasi

Model	Nilai Durbin-Watson
Jalur I	1.943
Jalur II	1.826

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji Durbin-Watson jalur I sebesar 1,943. Nilai $du = 1,721$ ($k=2$ dan $n= 105$, pada lampiran). Nilai Durbin-Watson jalur I berada di antara du dan $4-du$, yakni $1,721 < 1,943 < 2,229$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur I. Selanjutnya nilai uji Durbin-Watson jalur II sebesar 1,826. Nilai $du = 1,741$ ($k=3$ dan $n= 105$, pada lampiran). Nilai Durbin-Watson jalur II berada di antara du dan $4-du$, yakni $1,741 < 1,826 < 2,259$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur II.

4.2.3. Uji Kelayakan Model

1. Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi (Jalur I)

a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur I)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.374	2.45693

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel pint out SPSS di atas menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,374. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 37,4 % sedangkan yang 62,6 % dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model yang diteliti.

b. Uji F

Untuk melakukan uji kelayakan model selanjutnya dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Jalur I)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.323	2	15.662	22.595	.000 ^a
	Residual	615.724	102	6.037		
	Total	647.048	104			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel hasil print out SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 22,595 > F tabel = 3,09 (df1 = k = 2 dan df2 = n - k - 1 = 105 - 2 - 1 = 102, $\alpha = 0,05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian *Adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur I) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi (Jalur II)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.232	3.31324

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1), Komitmen Organisasi (Y1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel print out SPSS di atas menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,232. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja guru sebesar 23,2 % sedangkan yang 76,8 % dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model yang diteliti.

b. Uji F

Uji kelayakan model selanjutnya dilakukan uji F. Hasil uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Jalur II)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.116	3	125.705	11.451	.000 ^a
	Residual	1108.732	101	10.978		
	Total	1485.848	104			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1), Komitmen Organisasi (Y1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel hasil pengolahan print out SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung =

$11,451 > F \text{ tabel} = 2,69$ ($df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 105 - 3 - 1 = 101$,

$\alpha = 0,05$), dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian adjusted R^2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi (Jalur I)

Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Koefisien Regresi (Jalur I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.654	2.464		6.354	.000
Kompetensi Pedagogik (X1)	.358	.068	.347	2.784	.012
Motivasi Berprestasi (X2)	.294	.086	.281	2.257	.026

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Hipotesis 1 (H1):

- $H_0: \beta_1 = 0$: Kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- $H_a: \beta_1 > 0$: Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Tabel print out SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kompetensi pedagogik terhadap komitmen organisasi sebesar 2,784 > t tabel = 1,660 (df = n - k - 1 = 105 - 2 - 1 = 102, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,012 < $\alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

2. Hipotesis 2 (H2):

- $H_0: \beta_2 = 0$: Motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- $H_a: \beta_2 > 0$: Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi sebesar $2,257 > t$ tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = $0,026 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

4.3.2. Analisis Regresi Pengaruh Sistem Penghargaan dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi (Jalur I)

Analisis regresi pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel. Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,347$ dan $\beta_2 = 0,281$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur I) sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Sehingga:

$$Y_1 = 0,347 X_1 + 0,281 X_2 + e_1$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

a. $X1 \rightarrow Y1$ atau $p1 = 0,347$ (positif)

Kompetensi pedagogik (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

b. $X2 \rightarrow Y1$ atau $p2 = 0,281$ (positif)

Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

4.3.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Jalur II)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Regresi (Jalur II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.839	3.925		5.309	.000
Komitmen Organisasi (Y1)	.403	.134	.391	3.015	.003
Kompetensi Pedagogik (X1)	.234	.092	.221	2.559	.016
Motivasi Berprestasi (X2)	.198	.119	.186	2.212	.035

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Pengujian Hipotesis 3 (H3) :

- $H_0: \beta_3 = 0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- $H_a: \beta_3 > 0$: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar $3,015 > t \text{ tabel} = 1,660$ ($df = n - k - 1 = 105 - 3 - 1 = 101$, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak), dengan angka signifikansi $= 0,003 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 3 (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti.

2. Hipotesis 4 (H4) :

- $H_0: \beta_4 = 0$: Kompetensi pedagogik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- $H_a: \beta_4 > 0$: Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Berdasarkan print out SPSS dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar $2,559 > t \text{ tabel} = 1,660$ dengan angka signifikansi $= 0,016 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 4 (H4) bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti.

3. Hipotesis 5 (H5) :

- $H_0: \beta_5 = 0$: Motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- $H_a: \beta_5 > 0$: Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Berdasarkan print out SPSS juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 2,122 > t tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,035 < α = 0,05 (signifikan).

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 5 (H5) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti.

4.3.4. Analisis Regresi Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Jalur II)

Analisis regresi pengaruh kompetensi pedagogik (X1), motivasi berprestasi (X2) dan komitmen organisasi (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) dapat dijelaskan berdasarkan hasil SPSS. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_3 = 0,391$, $\beta_4 = 0,221$ dan $\beta_5 = 0,186$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$$

Sehingga:

$$Y_2 = 0,391 Y_1 + 0,221 X_1 + 0,186 X_2 + e_2$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

- a. $Y_1 \rightarrow Y_2$ atau $p_3 = 0,391$ (positif)

Komitmen organisasi (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y2).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru.

- b. $X_1 \rightarrow Y_2$ atau $p_4 = 0,221$ (positif)

Kompetensi pedagogik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula kinerja guru.

c. $X2 \rightarrow Y2$ atau $p5 = 0,186$ (positif)

Motivasi berprestasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru.

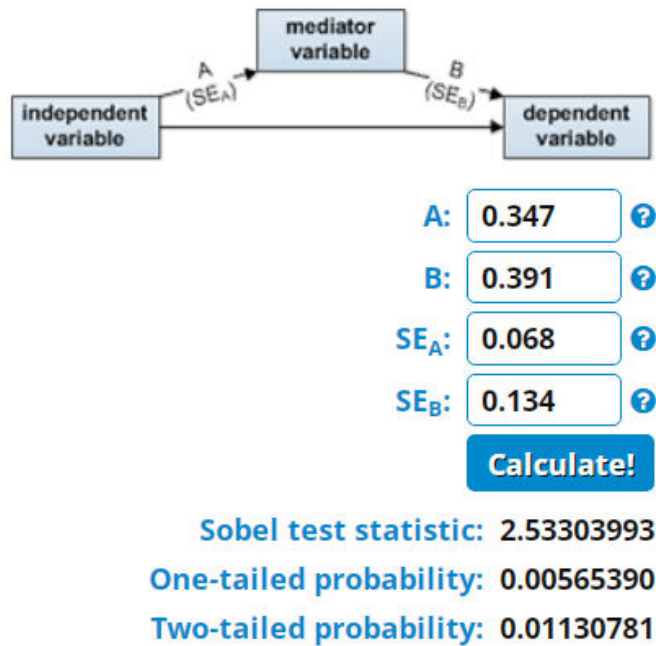
4.4. Mendeteksi Pengaruh Mediasi

Cara mendeteksi/ menguji pengaruh mediasi adalah sebagai berikut :

1. Mendeteksi pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data dari print out SPSS, berikut hasil perhitungan pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan kompetensi pedagogik terhadap kinerja kinerja guru dengan menggunakan kalkulator Sobel:

Gambar 4.3
 Hasil Uji Sobel Komitmen Organisasi Dalam Memediasi
 Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru



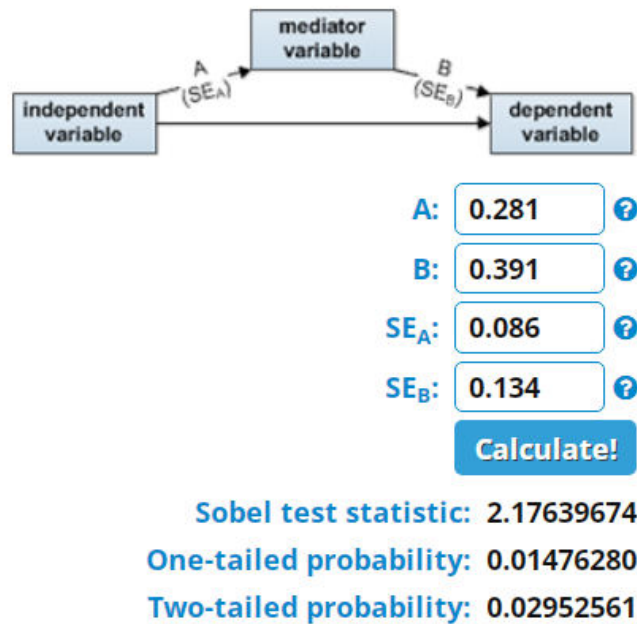
Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Hasil di atas didapat t hitung = 2,533 > $z = 1,96$, dan one-tailed probability = 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sehingga hipotesis 6 (H6) terbukti.

2. Mendeteksi pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data dari print out SPSS, berikut hasil perhitungan pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan kalkulator Sobel:

Gambar 4.4
 Hasil Uji Sobel Komitmen Organisasi Dalam Memediasi
 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Hasil di atas didapat t hitung = 2,176 > $z = 1,96$ dan one-tailed probability = 0,015 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sehingga hipotesis 7 (H7) terbukti.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat dijelaskan bahwa sistem kompetensi pedagogik berpengaruh positif ($p_1 = 0,347$) dan signifikan (t hitung = 2,784 > t tabel = 1,660, sig. = 0,012) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1(H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi

kompetensi pedagogik maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Katawneh (2014), Markonah dkk (2016) dan Putra dkk (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi berprestasi berpengaruh positif ($p_2 = 0,281$) dan signifikan ($t_{hitung} = 2,257 > t_{tabel} = 1,660$, $sig. = 0,026$) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Al-Madi et al. (2017), Hidayathi (2017), Italina dkk (2019) juga Muhammad dan Rahardja (2021) yang membuktikan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi

Komitmen organisasi berpengaruh positif ($p_3 = 0,391$) dan signifikan ($t_{hitung} = 3,015 > t_{tabel} = 1,660$, $sig. = 0,003$) terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yeh & Hong (2012), Adhnan (2019), Prasetyono dkk (2020) juga Khasanah (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi pedagogik berpengaruh positif ($p_4 = 0,221$) dan signifikan ($t_{hitung} = 2,559 > t_{tabel} = 1,660$, $sig. = 0,016$) terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kolibáčová (2014), Fauzi (2016), Sumbogo dan Diposumarto (2017) juga Hartini dkk (2021) yang menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Suhardi (2017) juga Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Motivasi berprestasi berpengaruh positif ($p5 = 0,186$) dan signifikan ($t \text{ hitung} = 2,212 > t \text{ tabel} = 1,660$, $\text{sig.} = 0,035$) terhadap kinerja guru sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Jayaweera (2015), Hidayathi (2017), Jazuli (2018) juga Gabriella & Tannady (2019) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru adalah $t \text{ hitung} = 2,533 > z = 1,96$, dan *one-tailed probability* = $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rusminingsih dan Soliha (2014), Malik dan Hutomo (2017) juga Sari, Marbawi dan Murhaban (2020) yang menemukan bahwa komitmen

organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah t hitung = 2,176 > $z = 1,96$, dan *one-tailed probability* = 0,015 < 0,05,, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mulyani dan Soliha (2014), Anggrahitaningsih (2020) juga Chomarindariyana (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru.
4. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik maka semakin tinggi pula kinerja guru.
5. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru.

6. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.
7. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

5.2. Implikasi Kebijakan

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk meningkatkan kompetensi guru maka motivasi berprestasi maka perlu adanya dukungan dari sekolah agar guru dapat meningkatkan kompetensinya misalnya dengan studi lanjut S2 dan S3.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi maka perlu memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja dan berorientasi pada tujuan sekolah serta supaya guru selalu memiliki keinginan untuk maju dan berkembang.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, perlunya menumbuhkan

komitmen guru dengan mengikutsertakan guru dalam rapat atau dalam mengambil kebijakan sekolah baik menyangkut kepentingan internal maupun eksternal sekolah.

Langkah – langkah di atas diharapkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Semarang semakin tinggi dan selanjutnya akan berdampak positif bagi kemajuan sekolah tersebut..

5.3. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini terbatas hanya pada variabel bebas kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi serta variabel terikat (komitmen organisasi) sehingga penelitian yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan.
2. Penelitian ini terbatas guru SMP Negeri di Kota Semarang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan objek yang lebih luas misalnya melibatkan seluruh guru SMP Negeri di Provinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, Muhammad dkk, 2019, “Peran Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas di Kota Medan”, *Jurnal Samudra EKONOMI dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2020.
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145
- Anggrahitaningsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Guru sebagai Variabel Mediasi di SMK Yasmu Gresik. *Doctoral Dissertation* -Universitas Muhammdiyah Gresik.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian - Suatu Pendekatan Praktis* . Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Barney, J.B. 2008. *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. D.2. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Benevene, P. And Cortini, M. 2010. Interaction Between Structural Capital and Human Capital in Italian. *NPOs : Leadership, Organizational Culture and Human*
- Chomarindariyana, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja guru Melalui Komitmen sebagai Variabel Mediasi pada SMP NU Kecamatan Gresik. *Doctoral Dissertation*-Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Damanik, S. R. (2020). Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP N 1 Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(1), 93-103.
- Djaali. (2014). *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah, M. (2017). *Adaptasi Manusia: Ketahanan Pangan dan Jaminan Sosial Sumberdaya*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Fauzi, Muhammad. 2016. Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga. *Doctoral Dissertation*- Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 2, No. 1).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Haikal, R. F., & Sami'an, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Minat Belajar Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 327-334
- Halawa, Masrin. 2016. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka, Kabupaten Tapanuli Tengah. *Doctoral Dissertation- Universitas Terbuka*.
- Handoko, A. T., Sumowo, S., & Rozzaid, Y. (2017). Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2(2), 168-179.
- Hartini, Rahmawati, Erny Amriani Asmin, 2021, "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, Volume 12, Issue 01, February, 01, 2021, Pages, 52-65.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education*, 4(1).
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, dan Artanti Puspita Sari. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 5, No. 2 Juli-Desember 2020.
- Hidayat, Z. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus (*Doctoral Dissertation- UNNES*).
- Hidayathi, L. N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. *Doctoral Dissertation-Universitas Negeri Semarang*.
- Indarto (2016). Pola Peningkatan Kinerja Bisnis UKM Melalui Modal Sosial dan Modal Manusia dengan Kebijakan Pemerintah sebagai Moderating. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 21(2), 152-171.
- Italina, Cut, Afridar, Ratna (2019), "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pidie", *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, Vol. 4, No.1 Januari-Juni 2019.
- Jardon, C.M., & Susana Martos, M, 2012, "Intellectual Capital as Competitive Advantage in Emerging Clusters in Latin America", *Journal of Intellectual Capital*, 13(4), 462-481.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Jazuli, M. (2018). Pengaruh Supervisi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru pada SD dan SMP AL Fath Cirende. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 183-200.

- Katawneh, A. I. (2014). The impact of Core Competencies in Improving the Organization Commitment of Employees in Mutah University in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 376.
- Khasanah, Laelatul Umi. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila Tegal.
- Kolibáčová, G. (2014). The Relationship between Competency and Performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315-1327.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kuncoro, E. A (2005). The Moderating Role of Human Capital on the Operational Resilience and Strategic Orientation to Corporate Sustainable Longevity through Innovation Performance: Evidence from Indonesian Jamu Companies. *Psychology and Education Journal*, 58(4), 799-814.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Lestari, Y. A., & Purwanti, M. (2018). Hubungan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, dan Kepribadian pada Guru Sekolah Non Formal X. *Jurnal Kependidikan*, 2(1), 197-208.
- Lin, Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati, 2021, "Pengaruh Komitmen, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro", *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, Vol 5, No 2, 2 Februari 2021, 126-141.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behaviour*. Boston : McGraw-Hill.
- Malik, A., & Hutomo, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi di SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 2(1).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, R. A. (2017). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 1-6.
- Markonah, Siti dan Sunarto.(2016). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). *Jurnal Mahasiswa Pascasarjana-Universitas Stikubank Semarang*.
- Marzuki, 2012, *Metodologi Riset*, Yogyakarta. : BPFE – UII

- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Operasional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP UNDIP.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resources Management*. Edisi Sepuluh, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mayo, A. (2000). The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital. *Personnel Review*.
- McClelland, D. C. (1987). Biological Aspects of Human Motivation. In Motivation, Intention, and Volition (pp. 11-19). *Springer*, Berlin, Heidelberg.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchtar. (2005). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang. *Doctoral Dissertation*-Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti, Palembang
- Muhammad, Akhbulha Rezky dan dan Rahardja (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisaional sebagai Variabel Intervening”, *Journal Of Management*, Volume 10, Nomor 1, Tahun, Halaman 1.
- Mulyani, S., & Soliha, E. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *In Performance* (Vol. 20, No. 2).
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Nellitawati, 2019, “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan”, *Jurnal EDUCATIO*, Vol. 5, No. 1, Hal. 35-49.
- Paulus, A. L., & Murdapa, P. S. (2016). Pemanfaatan Teori Resource-Based View: Implikasinya terhadap Strategi dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 215-224.
- Pertiwi, Cahya, Maya Panorama, dan Peny Cahya Azwari. (2020). Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, Vol. 9. NO. 2 (2020).
- Prasetyono, Hendro, dan Ira Pratiwi Ramdayana, 2020, “Pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 8, No. 2, September 2020.
- Priansa, D. Juan. (2018). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

- Putra, Adie Sastriawan, Susi Hendrani, dan Samsir, 2020, "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing", *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 31, No. 2, Des 2020.
- Rachmawati, I. (2013). Hubungan Antara Organizational Ciizen Behavior (OCB) dan Masa Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pasca Program Sertifikasi Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(1).
- Rahman, M. Taufiq & Mustari, Muhamad.(2014). *Manajemen Pendidikan*. Lampung : B.P. Universitas Lampung
- Rivai, Feithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat
- Roscoe, J.T. 2005. *Fundamental Research Statistics for The Behavioural Science*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rusminingsih, R., & Soliha, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Guru dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 73-88.
- Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, P. I., Marbawi, M., & Murhaban, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada SMK 1 Lhoksukon. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(2), 67-77.
- Saunders, Mark N.K., Philip Lewis, and Adrian Thornhill. 2016. *Research Methods for Business Students*. Eight Edition. Pearson Education Limited. Park Harlow. United Kingdom.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17
- Schunk, Dale H., Paul R. Pintrich dan Judith L. Meece. (2012). *Motivasi dalam Pendidikan: Teori, Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta: PT Indeks
- Siagian, L. (2014). Hubungan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. *Doctoral Dissertation-UNIMED*
- Siagian, L. (2014). Hubungan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. *Doctoral Dissertation-UNIMED*.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

- Spencer, Lyle M. (2013). *Competency Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc
- Sudaryono (2013). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98-109.
- Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi - 2, Bandung, : Alfabeta
- Suhardi, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55-71.
- Sumarni. (2016) Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tengah Kota Padang. *Jurnal of Economic and Economic Education*. Vol. 5, No. 1 (68-74).
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan terhadap Kinerja Reporter, dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT SWC. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* - Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(3), 331-340.
- Supardi, S. (2016). Implementasi Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Jaya Prawira. *Jurnal Magister*, 3(9).
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Susanto, E. S. E. (2015). Penerapan Pembinaan Individu untuk Meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Guru Baru. *Manajer Pendidikan*, 9(2).
- Susita, Widya Parimati, Sofiana Setyawati, 2020, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT X", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMS)*, Vol. 11, No. 1, 2020.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis - Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Uno, H. B. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, N. M. (2014). Pengaruh Kemampuan Manajerial Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Ma Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*. 2(03), 279-290.
- Yeh, H., & Hong, D. (2012). The Mediating effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 50.
- Zahroh, F. (2014). Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Az-Zahrah Palembang (*Doctoral Dissertation*-UIN Raden Fatah Palembang).

- Zein, A. K. A. & Hadijah (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi (*Doctoral Dissertation*, Universitas Pendidikan Indonesia).
- _____ *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*
- _____ *Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Guru*
- _____ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007.*
- _____ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007*
- _____ *Pedoman Penilaian Kinerja Guru – Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2012*
- _____ *www.danielsoper.com/statcalc/calculator*.

Lampiran: 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Guru responden

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana (S2) Manajemen SDM STIE Dharmaputra Semarang. Saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP Negeri Di Kota Semarang. “

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi instrumen penelitian (daftar pertanyaan) berikut ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu Guru, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden :

Nomor :

Nama :(**Boleh tidak diisi**)

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

Petunjuk :

Berilah tanda silang (X) pada kolom-kolom jawaban di samping daftar pernyataan sesuai dengan pendapat pribadi Bapak/Ibu.

- TS : Tidak Setuju
- KS : Kurang Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

B. Variabel Kompetensi Pedagogik

No.	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu mengelola kegiatan pembelajaran					
2	Saya mampu memahami peserta didik yang saya bimbing					
3	Saya mampu mengembangkan kurikulum					
4	Saya mampu merencanakan pembelajaran					
5	Saya mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik					
6	Saya mampu memanfaatkan teknologi pembelajaran					
7	Saya mampu mengevaluasi hasil belajar					
8	Saya mampu mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya					

C. Variabel Motivasi Berprestasi

No.	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.					
2	Saya mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depan saya					
3	Saya menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai hasil kerjai kerja yang lebih tinggi					
4	Saya selalu bertindak sesuai dengan batas kemampuan yang saya miliki					
5	Saya mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja					
6	Saya senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.					

D. Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa memiliki ikatan yang erat dengan teman kerja di sekolah ini					
2	Saya merasa memiliki ikatan yang erat dengan pimpinan di sekolah ini					
3	Saya mampu menelaraskan diri dengan tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah ini					
4	Saya merasa memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah ini					
5	Saya tidak akan pindah pekerjaan walaupun ditawarkan gaji yang lebih tinggi					

E. Variabel Kinerja Guru

No.	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
2	Saya bersedia bekerja sama dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya memiliki inovasi dalam melaksanakan tugas pokok					
4	Saya senantiasa hadir untuk bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan					
5	Saya selalu berpakaian sopan dalam bekerja					
6	Saya mampu mencapai hasil sesuai harapan peserta didik					
7	Saya memiliki penguasaan terhadap mata pelajaran yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya sangat memahami profesi keguruan					
9	Saya melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi					
10	Saya mampu menyesuaikan perubahan kebijakan					

F. Tanggapan / Masukan

1. Bagaimana tanggapan / masukan Saudara terhadap kompetensi pedagogik guru di sekolah ini ?

.....
.....

2. Bagaimana tanggapan / masukan Saudara terhadap motivasi berprestasi guru di sekolah ini ?

.....
.....

3. Bagaimana tanggapan / masukan Saudara terhadap komitmen organisasi di sekolah ini ?

.....
.....

4. Bagaimana tanggapan/ masukan Saudara terhadap kinerja guru di sekolah ini?

.....
.....

Lampiran : 2

Tabulasi Data 30 Responden																																							
No.	Nama Lengkap	JK	Umur	MK	Pddk	Kompetensi Pedagogik (X1)								Motivasi Berprestasi (X2)						Komitmen Organisasi (Y1)						Kinerja Guru (Y2)													
						X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	X6.6	X7.7	X8.8	TOT	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOT	Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Y5.5	TOT	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	TOT	
1	Purnami Subadiyah, S.Pd, M.Pd.	P	54	28	S2	4	4	5	4	3	5	5	3	20	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	41	
2	Rahayu Winarningsih, S.Pd.	P	59	38	S1	3	3	3	4	2	4	4	4	15	4	5	4	5	5	4	27	3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	42	
3	Sri Rejeki, S.Pd, M. Pd.	P	48	14	S2	3	4	4	4	3	5	5	5	18	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	44	
4	Nur Lestari, S.Pd.	P	53	23	S1	4	4	5	5	2	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	
5	Sudarno, S.Pd.	L	56	32	S1	3	2	3	3	3	4	3	4	14	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	3	21	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43	
6	Drs. Supatno, M.Pd.	L	59	27	S2	4	3	5	4	2	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44	
7	Utomo, S.Pd.	P	59	37	S1	3	3	5	3	5	5	5	5	19	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	41	
8	Valleria Sugihartini, S.Pd.	P	58	37	S1	2	2	4	3	4	5	5	5	15	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	45	
9	Yuliyanti, S.Pd.	P	52	15	S1	3	3	4	3	4	4	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	37	
10	Nina Lijanti, S.Pd.	P	49	13	S1	2	2	5	4	4	4	3	3	17	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
11	Siti Rahayu, S.Pd.	P	49	14	S1	3	3	3	2	4	3	2	2	15	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	42	
12	Dra. Badiyah Setyawati, M.Si.	P	59	31	S2	3	2	3	1	4	5	5	5	13	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	41	
13	Drs. Agus Priantono	L	56	23	S1	4	5	5	5	4	3	4	4	23	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	40
14	Badrul Anwar, S.Pd.	L	56	32	S1	4	4	3	3	4	5	5	5	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	36	
15	Ida Hartasih, S.Pd.	P	51	13	S1	4	4	5	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
16	Dra. Musiamah	P	54	23	S1	5	4	4	4	3	4	5	5	20	4	5	4	4	3	4	24	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	38	
17	Ari Widiyatmoko, S.Pd.	L	55	14	S1	4	4	4	5	3	5	5	5	20	4	5	4	4	3	5	25	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39	
18	Eka Kurniawan AP, S.Pd.	L	41	10	S1	5	5	4	5	5	5	5	5	24	4	4	1	3	4	3	19	4	5	3	4	4	20	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	
19	Dwi Sugiyanti, S.Pd.	P	48	14	S1	4	4	5	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45	
20	Puji Sri Winarni, S.Pd, M.Pd.	P	51	22	S2	5	5	5	3	4	4	4	3	22	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
21	Yuni Astuti DW, S.Pd., M.Pd.	P	41	7	S2	3	3	3	4	4	4	4	5	17	5	3	4	3	3	3	21	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	42	
22	Aminisar, S.Pd.I	P	47	23	S1	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	42	
23	Agus Budiharto, S.Pd.	L	55	32	S1	3	3	3	3	3	5	3	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	37	
24	Anik Masrifaniah Rahayu, S.Pd.	P	37	12	S1	4	4	5	5	5	5	4	5	23	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	34	
25	Ari Ismiyati, S.E.	P	48	13	S1	4	4	3	4	4	3	4	5	19	5	4	4	5	4	5	27	2	2	4	4	4	16	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	39	
26	Turut, S.Pd.	L	52	16	S1	5	5	5	5	5	4	5	5	25	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	3	2	5	3	5	39	
27	D. Anna Mulia Virgayantie, S.Pd	P	44	14	S1	4	3	3	4	4	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	Dwi Puji Utami, S.Pd.	P	44	13	S1	5	4	5	4	5	4	4	3	23	5	5	5	5	4	4	28	2	2	2	2	4	12	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46	
29	Eko Wahyu	L	58	35	D3	5	3	4	3	3	5	4	4	18	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	45	
30	Emi Rahayuningsih, S.Pd.	P	51	19	S1	5	4	4	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	4	21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	

Sumber: Data Primer, 20121

Lampiran: 3

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.6	7.6	7.6
	3.00	27	25.7	25.7	33.3
	4.00	45	42.9	42.9	76.2
	5.00	25	23.8	23.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.6	8.6	8.6
	3.00	38	36.2	36.2	44.8
	4.00	31	29.5	29.5	74.3
	5.00	27	25.7	25.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	2	1.9	1.9	2.9
	3.00	35	33.3	33.3	36.2
	4.00	37	35.2	35.2	71.4
	5.00	30	28.6	28.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.6	8.6	8.6
	3.00	33	31.4	31.4	40.0
	4.00	31	29.5	29.5	69.5
	5.00	32	30.5	30.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	22	21.0	21.0	22.9
	4.00	45	42.9	42.9	65.7
	5.00	36	34.3	34.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	20	19.0	19.0	21.9
	4.00	52	49.5	49.5	71.4
	5.00	30	28.6	28.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	2	1.9	1.9	2.9
	3.00	19	18.1	18.1	21.0
	4.00	40	38.1	38.1	59.0
	5.00	43	41.0	41.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	13	12.4	12.4	13.3
	4.00	60	57.1	57.1	70.5
	5.00	31	29.5	29.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	18	17.1	17.1	18.1
	4.00	49	46.7	46.7	64.8
	5.00	37	35.2	35.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.9	1.9	1.9
	2.00	1	1.0	1.0	2.9
	3.00	16	15.2	15.2	18.1
	4.00	57	54.3	54.3	72.4
	5.00	29	27.6	27.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	20	19.0	19.0	21.0
	4.00	53	50.5	50.5	71.4
	5.00	30	28.6	28.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	19	18.1	18.1	20.0
	4.00	54	51.4	51.4	71.4
	5.00	30	28.6	28.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	15	14.3	14.3	17.1
	4.00	68	64.8	64.8	81.9
	5.00	19	18.1	18.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	5	4.8	4.8	5.7
	3.00	20	19.0	19.0	24.8
	4.00	62	59.0	59.0	83.8
	5.00	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.7	5.7	5.7
	3.00	12	11.4	11.4	17.1
	4.00	58	55.2	55.2	72.4
	5.00	29	27.6	27.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	15	14.3	14.3	17.1
	4.00	63	60.0	60.0	77.1
	5.00	24	22.9	22.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	17	16.2	16.2	19.0
	4.00	61	58.1	58.1	77.1
	5.00	24	22.9	22.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	14	13.3	13.3	16.2
	4.00	71	67.6	67.6	83.8
	5.00	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	10	9.5	9.5	10.5
	4.00	54	51.4	51.4	61.9
	5.00	40	38.1	38.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	6	5.7	5.7	8.6
	4.00	60	57.1	57.1	65.7
	5.00	36	34.3	34.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	5.7	5.7	5.7
	4.00	55	52.4	52.4	58.1
	5.00	44	41.9	41.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	6	5.7	5.7	6.7
	4.00	59	56.2	56.2	62.9
	5.00	39	37.1	37.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	5	4.8	4.8	5.7
	4.00	64	61.0	61.0	66.7
	5.00	35	33.3	33.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	14	13.3	13.3	15.2
	4.00	44	41.9	41.9	57.1
	5.00	45	42.9	42.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	24	22.9	22.9	24.8
	4.00	39	37.1	37.1	61.9
	5.00	40	38.1	38.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	23	21.9	21.9	22.9
	4.00	42	40.0	40.0	62.9
	5.00	39	37.1	37.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.8	3.8	3.8
	3.00	27	25.7	25.7	29.5
	4.00	32	30.5	30.5	60.0
	5.00	42	40.0	40.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	26	24.8	24.8	27.6
	4.00	32	30.5	30.5	58.1
	5.00	44	41.9	41.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 4

TABULASI DATA INDUK

No.	Nama Lengkap	JK	Umur	MK	Pddk	Kompetensi Pedagogik (X1)							Motivasi Berprestasi (X2)						Komitmen Organisasi (Y1)					Kinerja Guru (Y2)														
						X1.1	X1.2	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOT	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOT	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOT	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	TOT	
1	Purnami Subadiyah, S.Pd, M.Pd.	P	54	28	S2	4	4	4	3	5	5	3	15	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	41	
2	Rahayu Winarningsih, S.Pd.	P	59	38	S1	3	3	4	2	4	4	4	12	4	5	4	5	5	4	27	3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	42	
3	Sri Rejeki, S.Pd, M. Pd.	P	48	14	S2	3	4	4	3	5	5	5	14	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	44	
4	Nur Lestari, S.Pd.	P	53	23	S1	4	4	5	2	4	4	4	15	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	
5	Sudarno, S.Pd.	L	56	32	S1	3	2	3	3	4	3	4	11	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	3	21	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43	
6	Drs. Supatno, M.Pd.	L	59	27	S2	4	3	4	2	4	5	5	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44	
7	Utomo, S.Pd.	P	59	37	S1	3	3	3	5	5	5	5	14	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	41	
8	Valleria Sugihartini, S.Pd.	P	58	37	S1	2	2	3	4	5	5	5	11	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	45	
9	Yuliyanti, S.Pd.	P	52	15	S1	3	3	3	4	4	3	4	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	37	
10	Nina Lijanti, S.Pd.	P	49	13	S1	2	2	4	4	4	3	3	12	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
11	Siti Rahayu, S.Pd.	P	49	14	S1	3	3	2	4	3	2	2	12	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	42
12	Dra. Badiah Setyawati, M.Si.	P	59	31	S2	3	2	1	4	5	5	5	10	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	41
13	Drs. Agus Priantono	L	56	23	S1	4	5	5	4	3	4	4	18	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	40
14	Badrul Anwar, S.Pd.	L	56	32	S1	4	4	3	4	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	36
15	Ida Hartasih, S.Pd.	P	51	13	S1	4	4	4	5	5	4	4	17	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
16	Dra. Musiamah	P	54	23	S1	5	4	4	3	4	5	5	16	4	5	4	4	3	4	24	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	38	
17	Ari Widiyatmoko, S.Pd.	L	55	14	S1	4	4	5	3	5	5	5	16	4	5	4	4	3	5	25	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39	
18	Eka Kurniawan AP, S.Pd.	L	41	10	S1	5	5	5	5	5	5	5	20	4	4	1	3	4	3	19	4	5	3	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	
19	Dwi Sugiyanti, S.Pd.	P	48	14	S1	4	4	5	4	4	4	4	17	5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
20	Puji Sri Winarni, S.Pd, M.Pd.	P	51	22	S2	5	5	3	4	4	4	3	17	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
21	Yuni Astuti DW, S.Pd., M.Pd.	P	41	7	S2	3	3	4	4	4	4	5	14	5	3	4	3	3	3	21	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	42	
22	Aminisar, S.Pd.I	P	47	23	S1	4	4	5	5	3	5	4	18	4	5	4	3	4	3	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	42	
23	Agus Budiharto, S.Pd.	L	55	32	S1	3	3	3	3	5	3	5	12	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	37	
24	Anik Masrifaniah Rahayu, S.Pd.	P	37	12	S1	4	4	5	5	5	4	5	18	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	34	
25	Ari Ismiyati, S.E.	P	48	13	S1	4	3	4	4	3	4	5	15	5	4	4	5	4	5	27	2	2	4	4	4	16	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	39	
26	Turut, S.Pd.	L	52	16	S1	5	5	5	5	4	5	5	20	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	3	2	5	3	5	39	
27	D. Anna Mulia Virgayantie, S.Pd.	P	44	14	S1	4	3	4	4	5	4	4	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
28	Dwi Puji Utami, S.Pd.	P	44	13	S1	5	4	4	5	4	4	3	18	5	5	5	5	4	4	28	2	2	2	2	4	12	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46	
29	Eko Waluyo	L	58	35	D3	5	3	3	3	5	4	4	14	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45	
30	Emi Rahayuningsih, S.Pd.	P	51	19	S1	5	4	4	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	4	21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	
31	Endang Purwaningrum, S.Kom.	P	58	35	S1	4	4	3	3	5	4	5	14	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
32	Fitriani, S.Pd.	P	50	16	S1	4	3	3	2	3	5	5	12	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	Hapsari Nurcahyani, S.Psi.	P	38	11	S1	5	5	3	2	4	5	5	15	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	44	
34	Hetty Djhartini, S.Pd.	P	58	35	S1	4	4	5	5	5	4	5	18	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	
35	Ismiarsih, S.Pd.	P	52	26	S1	2	3	4	3	3	5	5	12	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	43	
36	Mubarak, S.Pd.	L	56	26	S1	4	5	3	3	5	5	4	15	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	
37	Mufattichah, S.Pd.	P	54	24	S1	3	4	5	5	4	4	5	17	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	41	
38	Muhammad Basuki, S.Ag., M.Si.	L	54	23	S2	3	3	4	5	5	3	4	15	5	4	4	5	4	5	27	2	2	4	4	4	16	3	2	4	4	4	5	5	3	5	3	40	
39	Anwar Khumaidi, S.Pd., M.Pd.	L	58	33	S2	3	5	5	5	3	5	5	18	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	43	
40	Radi, S.Pd.	L	53	27	S1	5	3	3	3	5	4	4	14	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	
41	Suharni, A.Md.	P	59	37	D3	5	5	5	5	5	4	4	20	5	5	5	5	4	4	28	2	2	2	2	4	12	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	42	
42	Suhroh, S.Pd.	P	54	19	S1	4	4	4	5	3	5	4	17	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
43	Suliyati, S.Pd.	P	50	15	S1	5	4	5	5	3	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	4	4	21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	
44	Surdiansyah, A.Md.	L	59	32	D3	3	4	4	4	5	4	4	15	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	47	
45	Titik Lestariningsih, S.Pd.	P	51	22	S1	3	3	3	3	3	5	5	12	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	41	
46	Wahyu Megawati, S.Pd.	P	36	13	S1	5	5	4	5	4	4	4	19	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	46
47	Wahyu Pratama Bagus Setyabudhi,	L	34	11	S1	5	4	4	2	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	41	
48	Zaenudin, S.Pd.	L	53	11	S1	3	4	5	5	5	4	5	17	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4													

Lampiran: 5

Reliability

Scale: Kompetensi Pedagogik (X1, 30 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8000	.88668	30
X1.2	3.5333	.89955	30
X1.3	4.1333	.81931	30
X1.4	3.8333	.98553	30
X1.5	3.8000	.92476	30
X1.6	4.3333	.71116	30
X1.7	4.2000	.80516	30
X1.8	4.3000	.83666	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.1333	11.223	.508	.630
X1.2	28.4000	10.455	.647	.593
X1.3	27.8000	12.028	.141	.749
X1.4	28.1000	10.852	.494	.632
X1.5	28.1333	12.947	.446	.678
X1.6	27.6000	14.110	.449	.644
X1.7	27.7333	11.513	.525	.630
X1.8	27.6333	12.999	.506	.696

Reliability

Scale: Motivasi Berprestasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.2000	.61026	30
X2.2	4.2667	.63968	30
X2.3	4.1000	.80301	30
X2.4	4.1333	.73030	30
X2.5	4.0333	.66868	30
X2.6	4.0667	.69149	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.6000	7.076	.696	.781
X2.2	20.5333	6.533	.522	.776
X2.3	20.7000	5.734	.590	.762
X2.4	20.6667	5.333	.646	.699
X2.5	20.7667	6.530	.489	.783
X2.6	20.7333	6.271	.548	.770

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi (Y1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.7333	.69149	30
Y1.2	4.0333	.80872	30
Y1.3	4.0000	.69481	30
Y1.4	4.0000	.69481	30
Y1.5	3.8667	.62881	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15.9000	4.024	.527	.666
Y1.2	15.6000	3.490	.603	.631
Y1.3	15.6333	3.964	.548	.657
Y1.4	15.6333	3.551	.472	.706
Y1.5	15.7667	5.357	.656	.681

Reliability

Scale: Kinerja Guru (Y2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	4.3000	.59596	30
Y2.2	4.1667	.64772	30
Y2.3	4.3333	.54667	30
Y2.4	4.2667	.52083	30
Y2.5	4.2333	.50401	30
Y2.6	4.1333	.81931	30
Y2.7	4.0000	.87099	30
Y2.8	4.0333	.80872	30
Y2.9	4.0333	.96431	30
Y2.10	4.1667	.87428	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	37.3667	10.378	.587	.581
Y2.2	37.5000	11.086	.438	.622
Y2.3	37.3333	10.161	.426	.563
Y2.4	37.4000	11.007	.495	.603
Y2.5	37.4333	11.771	.503	.635
Y2.6	37.5333	11.499	.473	.665
Y2.7	37.6667	10.782	.532	.643
Y2.8	37.6333	11.689	.482	.670
Y2.9	37.6333	10.516	.466	.649
Y2.10	37.5000	10.397	.415	.626

Reliability

Scale: Kompetensi Pedagogik (X1, 105 Responden)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8286	.88206	105
X1.2	3.7238	.94559	105
X1.4	3.8857	.88050	105
X1.5	3.8190	.96855	105
X1.6	4.0952	.79086	105
X1.7	4.0381	.77116	105
X1.8	4.1619	.85624	105

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.7238	7.125	.406	.687
X1.2	23.8286	6.816	.431	.675
X1.4	23.6667	7.186	.493	.679
X1.5	23.7333	7.640	.434	.688
X1.6	23.4571	8.443	.506	.630
X1.7	23.5143	7.445	.490	.653
X1.8	23.3905	7.413	.521	.654

Reliability

Scale: Motivasi Berprestasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.1524	.66189	105
X2.2	4.1619	.73542	105
X2.3	4.0476	.80121	105
X2.4	4.0571	.74458	105
X2.5	4.0667	.73729	105
X2.6	3.9810	.66479	105

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.3143	5.871	.479	.670
X2.2	20.3048	5.502	.523	.655
X2.3	20.4190	5.053	.597	.627
X2.4	20.4095	5.398	.548	.646
X2.5	20.4000	6.069	.440	.711
X2.6	20.4857	6.656	.418	.739

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi (Y1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.8476	.78178	105
Y1.2	4.0286	.69969	105
Y1.3	4.0476	.78912	105
Y1.4	4.0095	.71381	105
Y1.5	3.9714	.64237	105

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16.0571	4.074	.487	.667
Y1.2	15.8762	4.129	.564	.637
Y1.3	15.8571	3.854	.563	.634
Y1.4	15.8952	4.075	.568	.634
Y1.5	15.9333	5.178	.416	.706

Reliability

Scale: Kinerja Guru (Y2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	4.2667	.66891	105
Y2.2	4.2286	.68300	105
Y2.3	4.3619	.59037	105
Y2.4	4.2952	.61899	105
Y2.5	4.2667	.59269	105
Y2.6	4.2571	.75992	105
Y2.7	4.1143	.82409	105
Y2.8	4.1333	.78528	105
Y2.9	4.0667	.90157	105
Y2.10	4.1143	.88050	105

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	37.8381	11.656	.478	.641
Y2.2	37.8762	11.917	.404	.705
Y2.3	37.7429	11.693	.556	.633
Y2.4	37.8095	11.733	.512	.638
Y2.5	37.8381	11.656	.563	.632
Y2.6	37.8476	12.265	.471	.677
Y2.7	37.9905	11.760	.427	.668
Y2.8	37.9714	13.220	.508	.687
Y2.9	38.0381	12.018	.533	.690
Y2.10	37.9905	11.836	.514	.680

Lampiran: 6
Regression (Jalur I)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.386	.374	2.45693	1.943

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.323	2	15.662	2.595	.080 ^a
	Residual	615.724	102	6.037		
	Total	647.048	104			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

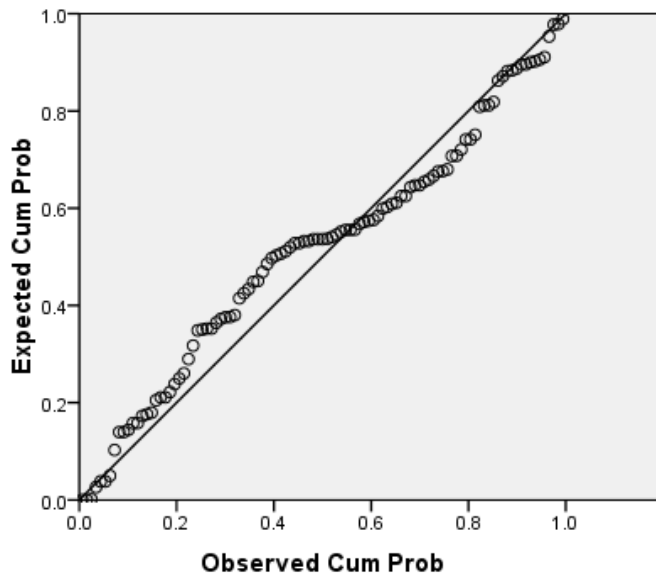
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.654	2.464		6.354	.000		
	Kompetensi Pedagogik (X1)	.358	.068	.347	2.784	.012	.896	1.660
	Motivasi Berprestasi (X2)	.294	.086	.281	2.257	.026	.896	1.660

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

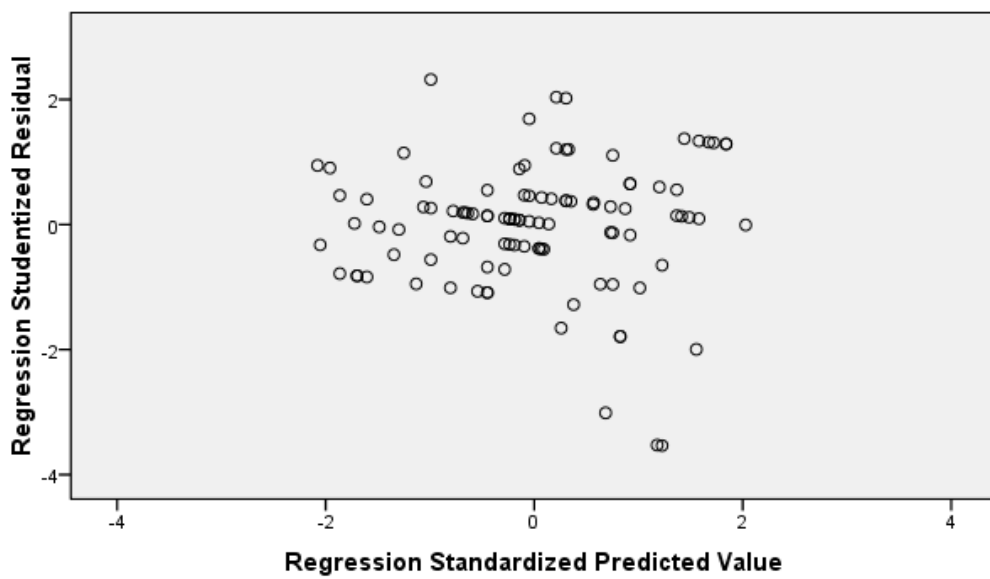
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)



Scatterplot

Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99033794
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.080
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran: 7
Regression (Jalur II)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1), Komitmen Organisasi (Y1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.504 ^a	.254	.232	3.31324	1.826

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1), Komitmen Organisasi (Y1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.116	3	125.705	11.451	.000 ^a
	Residual	1108.732	101	10.978		
	Total	1485.848	104			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi Pedagogik (X1), Komitmen Organisasi (Y1)

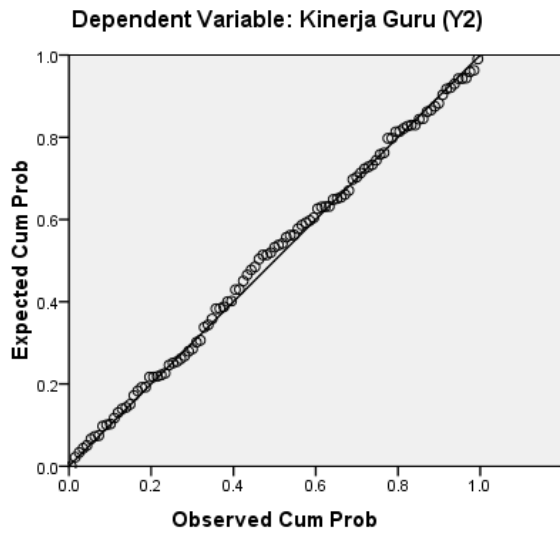
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

Coefficients^a

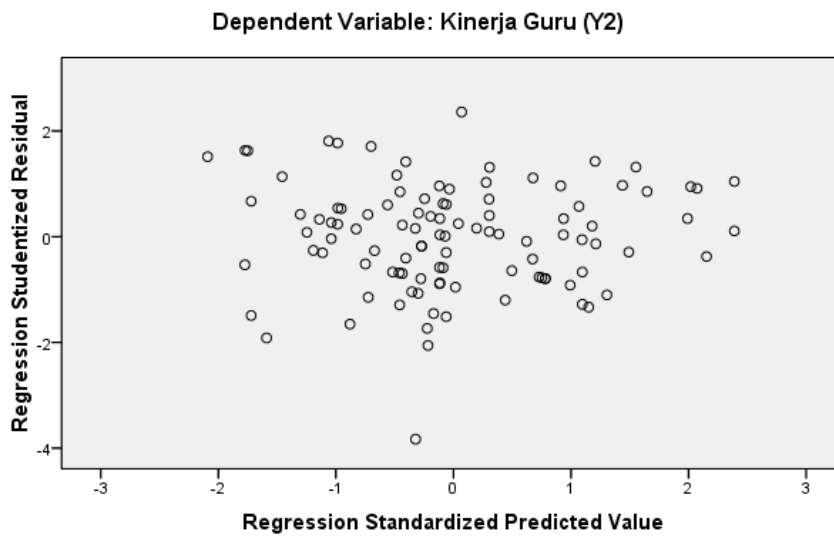
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.839	3.925		5.309	.000		
	Komitmen Organisasi (Y1)	.403	.134	.266	3.015	.003	.952	1.051
	Kompetensi Pedagogik (X1)	.234	.092	.221	2.559	.016	.998	1.002
	Motivasi Berprestasi (X2)	.198	.119	.186	2.212	.035	.951	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98547138
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.025
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran : 8

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

<https://junaidichaniago.wordpress.com/>

Lampiran : 9

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

<https://junaidichaniago.wordpress.com/>

Lampiran : 10

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7618	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

<https://junaidichaniago.wordpress.com/>



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 16 SEMARANG
Jl. Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Semarang Kode Pos 50181
Telp. (024) 7606676 Fax 7618848 Email : smp16.semarang@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 394 / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 16 Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Kun Purwani Sri Rahayu, S.Pd
NIP : 19720902 200003 2 004
Perguruan Tinggi : STIE DHARMAPUTRA Semarang

Telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 16 Semarang dengan judul :

“PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SMP NEGERI DI KOTA SEMARANG”

Adapun pelaksanaannya dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 Desember 2021

Kepala Sekolah



Purnami Subadiyah, S.Pd, M.Pd

NIP. 19680807 200501 2 015

Lampiran: 12

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Kun Purwani Sri Rahayu, S.Pd.
Tempat, tgl lahir : Semarang, 2 September 1972
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Karonsih Selatan No. 616 RT 08/RW 06 Semarang
Unit Kerja : SMP Negeri 16 Semarang
Alamat Kantor : Jalan Prof. Dr. Hamka Semarang

Riwayat Pendidikan:

1. SD Negeri Lab IKIP Semarang (Lulus Tahun 1985)
2. SMP Negeri 30 Semarang (Lulus tahun 1988)
3. SMA Negeri 5 Semarang (Lulus Tahun 1991)
4. IKIP Negeri Semarang (Lulus Tahun 1997)

Riwayat Pekerjaan:

1. Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Semarang (1997-2000)
2. Dosen Tidak Tetap STIKES Widya Husada Semarang (1997-2020)
3. Guru SMP Negeri 16 Semarang (2000-sampai sekarang)

Semarang, 17 Januari 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kun Purwani Sri Rahayu'.

Kun Purwani Sri Rahayu, S.Pd.

