

Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Pada Madrasah Aliyah Swasta Darul Hikmah Pekanbaru

Uswatun Khasanah

¹ S1 Manajemen, Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Pada Madrasah Aliyah Swasta Darul Hikmah Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang guru honor pada Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh guru honor Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honor. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honor. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru honor. Sementara nilai R square menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru honor sebesar 79,9%.

Kata kunci: Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of pedagogical competence and work motivation on the performance of honor teachers at Madrasah Aliyah Swasta Darul Hikmah Pekanbaru. The sampling technique used in this study was a saturated sample with a sample size of 30 honorarium teachers at Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru. Data were collected through questionnaires distributed to all honorarium teachers of Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru. The analysis used in this study used multiple linear regression to determine the effect of independent variables on the dependent. The results showed that pedagogical competence has a positive and significant effect on the performance of honorarium teachers. Work Motivation has a positive and significant effect on the performance of honorarium teachers. This finding indicates that increasing pedagogical competence and work motivation can improve the performance of honorarium teachers. While the R square value shows that pedagogical competence and work motivation can affect the performance of honorarium teachers by 79.9%.

Keywords: Pedagogical Competence, Work Motivation, Teacher Performance

✉ Corresponding author : uswatunhana986@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung dengan komponen yang terlibat dalam organisasi tersebut seperti pimpinan, karyawan, tujuan, sarana dan prasarana yang tersedia. Guru menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di sekolah. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan pendidikan tersebut. Hal itu dapat diimplementasikan dengan sebuah kinerja yang sesuai harapan dan keinginan terhadap semua kalangan pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Sekolah perlu mencari cara untuk meningkatkan kompetensi guru agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik dan tetap memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya (Yannik, 2020).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting karena kegiatan organisasi tidak dapat berjalan baik jika tidak adanya keterlibatan manusia di dalamnya. Dengan demikian, untuk mendapatkan sumber daya manusia ada beberapa dimensi yang harus dipahami: pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan teknologi (Nugraha, 2016). Kemajuan manusia ditentukan oleh seberapa besar dalam mengelola dan menciptakan kinerja yang kompeten dengan motivasi kerja yang tinggi. Maka dari itu, pemimpin harus berkontribusi dalam menciptakan kinerja yang optimal dengan komponen yang bersangkutan, salah satunya adalah guru.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik dan ilmuwan dengan tugas utama menstranformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga pendidik pada jenjang pendidikan diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar diperlukan kompetensi pedagogik, motivasi kerja dan kinerja demi peningkatan sumber daya yang berkualitas.

Rusminingsih & Soliha (2014) mengatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja untuk mendorong keberhasilan organisasi yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Kinerja Guru merupakan hasil implementasi rencana kerja yang berbentuk prestasi kerja dari kepala sekolah dan guru didalam sekolah untuk mencapai suatu tujuan organisasi di tempatnya melakukan pekerjaan (Abdullah, 2014). Menurut Marlina (2019) kinerja guru adalah suatu prestasi kerja seorang pendidik yang dapat dilakukan melalui aktivitas, perilaku dan produktifitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembahnya. Kinerja dikatakan memuaskan dan baik jika standar yang ditetapkan telah mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja guru dapat dikatakan memuaskan apabila seorang guru mampu dalam menjalankan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap peserta didiknya di sekolah, dengan dibawah bimbingan untuk meningkatkan prestasi belajar.

Berdasarkan indikator kinerja guru dari MAS Darul Hikmah Pekanbaru, dapat dilihat presentase kinerja guru sudah baik namun mengalami fluktuatif atau tidak stabil pada setiap tahunnya. Seperti dilihat dari tahun 2019 presentase kinerja guru 79%. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan presentase kinerja adalah 85%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan presentase kinerja adalah 77%. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan kembali presentase kinerja adalah 87%. Terakhir di tahun 2023 presentase kinerja menurun kembali menjadi 80% dari tahun sebelumnya. Sehingga, dari data tersebut ditemukan fenomena yang membuktikan bahwa kinerja guru mengalami penurunan dan fluktuatif karena tidak stabilnya kinerja guru tersebut setiap tahunnya, yang dapat dilihat pada hasil

kinerja guru di madrasah selama 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah ditemukan informasi bahwa kinerja guru baik dan berdasarkan keterangan jumlah guru honor atau tidak tetap lebih banyak daripada guru tetap madrasah. Sehingga kenyataan dilapangan kinerjanya mengalami permasalahan penurunan dan ketidakstabilan karena banyaknya jumlah guru honor atau tidak tetap di madrasah tersebut. Guru honor atau tidak tetap diangkat karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik di madrasah, sehingga kinerjanya cenderung kurang optimal. Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian terkait permasalahan guru honor dengan mencari apakah faktor kompetensi pedagogik dan motivasi kerja menjadi faktor penyebab ketidakstabilan kinerja guru honor di madrasah tersebut.

Dalam mencapai tujuan dari sekolah atau organisasi, seorang pemimpin perlu mengoptimalkan kinerja seluruh komponen yang bersangkutan, salah satunya adalah guru. Agar kinerja dapat optimal pemimpin perlu membantu para guru dalam meningkatkan kompetensinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi guru merupakan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru tercermin pada tanggung jawab dan tindakan cerdas dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran (Sari, 2020).

Berdasarkan Undang-undang no 14 tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen, Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta pengevaluasian hasil belajar. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian kompetensi khususnya kompetensi pedagogik karena berdasarkan pengamatan dan wawancara ke beberapa guru honor di madrasah, ditemukan banyaknya permasalahan yang mengarah pada kompetensi pedagogik guru honor di madrasah tersebut seperti hal dalam mengelola proses pembelajaran.

Berdasarkan thasil prasarvey kompetensi pedagogik pada 25 Guru Honor MAS Darul Hikmah Pekanbaru, ditemukan bahwa kurangnya kompetensi pedagogik guru honor dalam menilai dan memastikan pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran yang diberikan sehingga peserta didik terbaik karena tidak paham materi, sehingga peserta didik kesulitan dalam mengembangkan potensinya. Berdasarkan pengamatan juga guru honor sering dimintai untuk menggantikan guru yang tidak hadir, sehingga materi yang diajarkan kurang dipahami karena berbeda dengan kompetensi yang dimilikinya dan menjadi pengaruh terhadap hasil kinerja guru. Rendahnya kompetensi pedagogik tersebut tentunya menjadi faktor penurunan terhadap kinerja guru honor di MAS Darul Hikmah Pekanbaru. Selain itu, diharapkan beberapa guru dengan lulusan terbaik dapat menentukan kualitas kompetensi pedagogik yang dimiliki guru tersebut. Semakin tinggi ilmu yang dimiliki oleh guru, maka semakin luas ilmu yang didapat sehingga dapat meningkatkan kompetensinya yang ditentukan sesuai bidang pelajarannya. Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru ini menetapkan guru pada beberapa mata pelajaran dengan lebih dari satu guru pada beberapa mata pelajaran, karena banyaknya jumlah peserta didik sebanyak 506 siswa. Dengan demikian, para guru honor juga harus mengasah kompetensi pedagogiknya agar memiliki kinerja guru yang baik dalam mengajar peserta didiknya. Dengan jumlah siswa yang cukup banyak dengan tenaga ajar yang cukup, guru honor juga harus sebisa mungkin memiliki cara mengajar yang dapat meningkatkan pengetahuan peserta didik dengan berbagai cara sesuai dengan kompetensi yang dimiliki melalui pelatihan dan pengembangan di luar sekolah.

Menurut Uno (2016), mengatakan bahwa motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja guru. Sehingga, motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri seorang guru untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat mengarahkan upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru sendiri adalah

untuk mencetak generasi yang berimtaq, beriptek, berkuaitas, dan mandiri. Maka dari itu motivasi kerja menjadi penggerak atau pendorong bagi para guru terhadap peserta didiknya, besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru tergantung pada banyaknya intensitas motivasi yang diberikannya. Seorang guru akan bekerja sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, guru tersebut akan menunjukkan tanggung jawab dan minatnya sehingga kinerja guru akan meningkat. Namun berbeda dengan guru tetap, guru tidak tetap atau honor memiliki motivasi sendiri dalam meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian ini, penulis akan melakukan Pra Survey penelitian mengenai motivasi kerja pada 25 guru honor di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada guru honor MAS Darul Hikmah ditemukan rendahnya motivasi kerja guru yang terjadi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru honor yang memberikan kecendrungan jawaban tidak pada tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.. Menurut beberapa guru, motivasi kerja dirasa tidak tinggi karena masih banyak guru honor yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena masih adanya beberapa guru honor yang memiliki pekerjaan di luar sekolah, sehingga sulit bagi guru untuk membagi pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja guru honor di madrasah. Selain itu tuntutan pekerjaan lebih keras menjadikan guru harus bekerja lebih namun tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan, sehingga terjadi tekanan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Maka dari itu perlunya umpan balik atas pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun kenyataannya guru honor merasa kurang adanya umpan balik tersebut sehingga mempengaruhi kinerja guru honor karena motivasi guru rendah untuk menyelesaikan pekerjaannya rendah dan kurangnya belas jasa yang diberikan guru di sekolah.

Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru merupakan salah satu madrasah swasta dari 19 Madrasah Aliyah lainnya yang ada di Kota Pekanbaru. Madrasah Aliyah Darul Hikmah ini beroperasi semenjak tahun ajaran 1994-1995. Pada tahun ajaran 2022/2023 ini telah memasuki usia yang ke 28 tahun, dan telah meluluskan siswanya sebanyak 27 angkatan yang sebagian melanjutkan perguruan tinggi negeri, swasta bahkan perguruan tinggi di luar negeri seperti mesir. Selain itu, Madrasah Aliyah Darul Hikmah juga harus melakukan pengembangan sumber daya manusianya dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menambah wawasan agar dapat meningkatkan kompetensi belajar. Para guru diperkenankan melanjutkan perguruan tinggi dan mengutus beberapa guru dengan berbagai seminar dan pelatihan.

Madrasah Aliyah Darul Hikmah dibawah naungan Yayasan Nur Iman Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru Riau telah mendapatkan respon masyarakat yang cukup membanggakan. Hal ini tergambar dari banyaknya minat orang tua memasukkan putra putrinya untuk menempun pendidikan di lembaga ini. Kondisi ini menjadikan tantangan masa depan bagi Madrasah Aliyah Darul Hikmah untuk berupaya meningkatkan kinerja gurunya dengan senantiasa meningkatkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja yang tinggi agar para guru dapat mengimplementasikannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2020) yaitu tentang Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Pada SMK 1 Lhoksukon, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honor SMK 1 Lhoksukon. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni & Susanto (2022) yaitu Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Honor Kompleks Giki 3 Surabaya, yang menyatakan bahwa adanya Pengaruh kompetensi pedagogik dan disiplin terhadap kinerja guru honor.

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Darul Hikmah Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. Manyar Sakti No.Km 12, Simpang Bau, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari April hingga Agustus 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Honor yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah yang relatif kecil. Dengan demikian, seluruh Guru Honor di MAS Darul Hikmah Pekanbaru berpartisipasi dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka untuk proses analisis. Menurut Siyoto (2015), penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data secara sistematis. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama melalui kuesioner yang diisi oleh para Guru Honor dan wawancara dengan Kepala Sekolah. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen internal sekolah, seperti data kinerja guru, struktur organisasi, dan profil madrasah, serta referensi dari buku dan jurnal yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai variabel penelitian dari Kepala Sekolah dan beberapa Guru Honor. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dan terbuka untuk mengukur variabel penelitian yang didistribusikan kepada 30 Guru Honor dan Kepala Sekolah. Dokumentasi mencakup pengumpulan data melalui dokumen terkait, seperti laporan kinerja guru dan dokumen organisasi. Studi pustaka dilakukan dengan mengacu pada buku-buku dan jurnal ilmiah untuk memperkuat landasan teori yang digunakan dalam penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan untuk memberikan pengertian yang jelas mengenai variabel yang diukur. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru, yang mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik, sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005. Indikatornya mencakup loyalitas, kedisiplinan, kelengkapan administrasi, dan personalitas. Sementara itu, variabel independen pertama adalah kompetensi pedagogik, yang mengacu pada kemampuan guru dalam memahami peserta didik dan mengelola pembelajaran (Kementerian Agama RI, 2021), dengan indikator seperti pemahaman karakteristik peserta didik, pengembangan kurikulum, dan penilaian pembelajaran. Variabel independen kedua adalah motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan indikator berupa kerja keras, tanggung jawab, dorongan untuk sukses, dan kesukaan terhadap tantangan (Uno, 2016).

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan butir pertanyaan, sementara uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi jawaban responden (Abdillah & Hartono, 2015). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memverifikasi bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan asumsi statistik. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi residual dengan menggunakan analisis grafik dan statistik, sedangkan uji multikolinearitas mengukur korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada ketidaksamaan varians dari residual.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis deskriptif digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data dalam bentuk deskripsi yang sistematis (Ghozali, 2016). Selanjutnya, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kompetensi pedagogik dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Guru Honor di MAS Darul Hikmah Pekanbaru, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner terhadap 30 responden di MAS Darul Hikmah Pekanbaru, yang mencakup karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan pelatihan kompetensi pedagogik. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 11 guru laki-laki (36,6%) dan 19 guru perempuan (63,4%), menunjukkan lebih banyaknya guru perempuan. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 31-40 tahun (52,4%), menandakan bahwa sebagian besar berada dalam usia produktif. Sebagian besar guru memiliki pendidikan terakhir S1 (80%), disusul oleh S2 (16,6%), menunjukkan tingkat pendidikan yang baik. Lama bekerja didominasi oleh responden dengan pengalaman 5-10 tahun (66,7%), mencerminkan komitmen yang cukup tinggi terhadap sekolah. Sebanyak 26 responden (86,7%) telah mengikuti pelatihan kompetensi pedagogik, sementara 4 lainnya (13,3%) belum, karena beberapa di antaranya merupakan guru baru atau mengikuti pelatihan lain yang tidak terkait dengan kompetensi pedagogik.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru honorer berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai 3,95. Aspek tertinggi adalah kepribadian yang sabar dan santun (4,33), yang menunjukkan pentingnya sikap positif guru dalam mengajar untuk menciptakan pembelajaran efektif. Namun, kedisiplinan mengajar mendapat nilai terendah (3,40), mengindikasikan adanya tantangan dalam mematuhi aturan secara konsisten. Kompetensi pedagogik juga dinilai baik dengan rata-rata 4,12, terutama dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa (4,30). Kendati demikian, penerapan teori belajar masih menjadi tantangan (3,40). Motivasi kerja guru berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,19, di mana insentif yang layak merupakan faktor pendorong utama (4,40). Sebaliknya, anggapan bahwa tugas merupakan bagian dari hidup memiliki skor terendah (3,30), yang dapat disebabkan oleh pekerjaan lain di luar sekolah. Secara keseluruhan, terdapat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan kinerja dan motivasi guru.

Uji validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan kuesioner dengan menggunakan SPSS Versi 25. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,374) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan 30 responden, maka kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha menunjukkan semua variabel memiliki nilai di atas 0,60 (kompetensi pedagogik 0,932, motivasi kerja 0,957, dan kinerja guru 0,719), yang berarti kuesioner tersebut reliabel.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi dapat digunakan sebagai prediktor yang baik. Uji normalitas menunjukkan distribusi data residual normal dengan nilai Asymp. Sig (0,200 > 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel bebas, dengan nilai tolerance > 0,01 dan VIF < 10. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi pedagogik (0,681) dan motivasi kerja (0,731) yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Sig
1	(Constant)	12.448	.009
	KOMPETENSI	.533	.010
	MOTIVASI	.616	.040

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan, 2024

Analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh positif dari kompetensi pedagogik (koefisien 0,533) dan motivasi kerja (koefisien 0,616) terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi $Y = 12,448 + 0,533X_1 + 0,616X_2 + e$.

Uji hipotesis dan analisis data meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Uji Parsial (t)

Tabel 2: Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.448	4.427		2.812	.009
	KOMPETENSI	.533	.193	.459	2.757	.010
	MOTIVASI	.616	.286	.347	2.151	.040

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji t menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t masing-masing 2,757 (sig. 0,010) dan 2,151 (sig. 0,040), sehingga hipotesis H1 dan H2 diterima.

Uji Simultan (F)

Tabel 3: Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	58,474	.000 ^b

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji F menghasilkan nilai F sebesar 58,474 (sig. 0,000), yang menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4: Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.901 ^a	.812	.799

Sumber: Data Olahan, 2024

Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,799 menunjukkan bahwa 79,9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja, sementara 20,1% dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honor di MAS Darul Hikmah Pekanbaru. Uji t mengindikasikan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t 2,757 dan sig. 0,010, serta motivasi kerja dengan nilai t 2,151 dan sig. 0,040, sehingga hipotesis H1 dan H2 diterima. Kompetensi pedagogik yang baik meningkatkan kualitas pendidikan, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong kinerja optimal. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan R² sebesar 79,9%, menandakan bahwa 79,9% variasi kinerja dijelaskan oleh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru honor di MAS Darul Hikmah Pekanbaru. Berdasarkan analisis data, kompetensi pedagogik berkontribusi positif terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,757 dan nilai signifikansi 0,010, sedangkan motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan dengan t hitung 2,151 dan nilai signifikansi 0,040. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara individu memengaruhi kinerja guru honor. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan R² sebesar 79,9%, yang berarti hampir 80% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi pedagogik dan peningkatan motivasi kerja bagi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, upaya peningkatan pelatihan dan dukungan bagi guru honor perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pendidikan yang lebih efektif dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Referensi :

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Metode Analisis Data Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi, W. (2019). Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*. Vol. 4 Tahun 2019.
- Ariyati Yannik, S. R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Di Sds An- Nahdhah Kota Batam. *Program Studi Manajemen*, 7(1), 67-79.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2016), *Konsep, Metode Dan Penelitian SPSS*, 13th ed., Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kementrian Agama RI. (2021). *Data Penilaian Kompentensi Guru*. Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia.
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Honor Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258-272.
- Madrasah Aliyah Swasta Darul Hikmah Pekanbaru. (2018). *Data Arsip Keseluruhan Guru Madrasah Aliyah Swasta Darul Hikmah Pekanbaru*. Pekanbaru: Yayasan Nur Iman Pekanbaru
- Marlina, M. (2019). Studi Korelasi Disiplin Dalam Pembelajaran Dengan Kinerja Guru. 6(1), 45-49
- Rusminingsih, R., & Soliha, E. (2014). Pengaruh kompetensi guru dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 73-88.
- Sari, P. I., Marbawi, M., & Murhaban, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Pada Smk 1 Lhoksukon. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 67. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3377>
- Siyoto, S. and Sodik, M.A. (2015), *Dasar Metodologi Penelitian*, edited by AyupNucl. Phys., 1st ed., Vol. 13, Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyuni, W., & Susanto, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Pada Kompleks Giki 3 Surabaya. *JurnalManajerialBisnis*, 6(1), 59-72. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.480>