



## Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Guru Smp di Kabupaten Kupang Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Wilibrordus Dua Karangora<sup>1</sup>, Simon Sia Niha<sup>2</sup>, Agapitus Hendrikus Kaluge<sup>3</sup>  
Damianus Talok<sup>4</sup>, Yulius Yasinto<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, email: [willykarangora03@gmail.com](mailto:willykarangora03@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, email: [ss.mukin1811@gmail.com](mailto:ss.mukin1811@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, email: [agapituskaluge@gmail.com](mailto:agapituskaluge@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, email: [damitalok@yahoo.com](mailto:damitalok@yahoo.com)

<sup>5</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, email: [yasinto@hotmail.com](mailto:yasinto@hotmail.com)

Corresponding Author: Wilibrordus Dua Karangora

**Abstract:** *This study intends to find out 1) the perceptions of junior high school teachers in Kupang District regarding pedagogic competence, social competence, teacher performance assessment, work ethic, and performance; 2) The significance of pedagogic competence, social competence, and performance appraisal in influencing the performance of junior high school teachers in Kupang District; 3) The significance of work ethic in influencing the performance of junior high school teachers in Kupang District; 4) The significance of pedagogic competence, social competence, performance appraisal in influencing the work ethic of junior high school teachers in Kupang Regency; 5) the significance of pedagogic competence, social competency and performance appraisal in influencing the performance of junior high school teachers in Kupang Regency through work ethic as an intervening variable. This study includes a quantitative descriptive study. The sample in this study was 80 junior high school educators in Kupang Regency. Researchers obtained data through the use of questionnaires and studied using descriptive statistics, as well as inferential statistics by applying Smart PLS 3.0. The results of the descriptive statistical analysis show that the perceptions of junior high school teachers in Kupang Regency on teacher performance are good (80.48%), good work ethic (74.97%), good pedagogical competence (82.78%), good social competence (81.78%), good performance appraisal (79.53%). The results of inferential statistical analysis show that 1) Values (0.359) and (0.004<0.05) show if work ethic has a positive or significant impact on teacher performance; 2) positive (0.557) and significant (0.000<0.05) effect of pedagogical competence on work ethic; 3) positive (0.412) and significant (0.000<0.05) effect of pedagogical competence on teacher performance; 4) negative (-0.015) and not significant (0.893>0.05) effect of social competence on work ethic; 5) positive effect (0.094) and not significant (0.202>0.05) of social competence on teacher performance 6) positive effect (0.304) and significant (0.004<0.05) performance assessment*

for work ethic 7) positive effect (0.140 ) and not significant ( $0.083 > 0.05$ ) performance appraisal for teacher performance 8) negative effect (-0.005) and not significant ( $0.891 > 0.05$ ) social competence for teacher performance through work ethic which becomes the intervening variable 9) positive influence (0.200) and significant ( $0.001 < 0.05$ ) pedagogical competence for teacher performance through work ethic as an intervening variable 10) positive (0.109) and significant ( $0.028 < 0.05$ ) effect of performance assessment on teacher performance. The contribution of pedagogic competence, social competence, and performance appraisal to work ethics is 62.7% while the remaining 37.3% is influenced by other variables outside this study. The contribution of pedagogic competence, social competence, and performance appraisal to performance is 80.3% while the remaining 19.7% is influenced by other variables outside this study. Based on the results of the study, the researchers suggested that the results of junior high school teachers in Kupang district improve their work ethic, social competence, pedagogical competence, and performance appraisal in order to improve teacher performance.

**Keyword:** Pedagogic Competence, Social Competence, Performance Assessment, Teacher Performance, Work Ethics.

**Abstrak:** Kajian ini bermaksud guna mencari tahu 1) persepsi guru SMP di Kabupaten Kupang tentang kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja guru, etos kerja, dan kinerja; 2) Signifikansi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan penilaian kinerja dalam memengaruhi kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang; 3) Signifikansi etos kerja dalam memengaruhi kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang; 4) Signifikansi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja dalam memengaruhi etos kerja guru SMP di Kabupaten Kupang; 5) signifikansi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial maupun penilaian kinerja dalam memengaruhi kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel intervening. Kajian ini termasuk kajian deskriptif kuantitatif. Sampel pada kajian ini ialah 80 tenaga pendidik SMP binaan di Kabupaten Kupang. Peneliti memperoleh data melalui penggunaan angket dan dikaji mempergunakan statistik deskriptif, serta statistik inferensial dengan menerapkan Smart PLS 3.0. Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bila persepsi guru SMP di Kabupaten Kupang terhadap kinerja guru tergolong baik (80.48%), etos kerja baik (74.97%), kompetensi pedagogik baik (82.78%), kompetensi sosial baik (81.78%), penilaian kinerja baik (79.53%). Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan adanya 1) Nilai (0,359) dan ( $0,004 < 0,05$ ) memperlihatkan bila etos kerja memengaruhi positif maupun bermakna bagi kinerja guru; 2) pengaruh positif (0,557) dan bermakna ( $0,000 < 0,05$ ) kompetensi pedagogik terhadap etos kerja; 3) pengaruh positif (0,412) dan bermakna ( $0,000 < 0,05$ ) kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru; 4) pengaruh negatif (-0,015) dan tidak signifikan ( $0,893 > 0,05$ ) kompetensi sosial terhadap etos kerja; 5) pengaruh positif (0,094) dan tidak bermakna ( $0,202 > 0,05$ ) dari kompetensi sosial terhadap kinerja guru 6) pengaruh positif (0,304) dan bermakna ( $0,004 < 0,05$ ) penilaian kinerja bagi etos kerja 7) pengaruh positif (0,140) dan tidak bermakna ( $0,083 > 0,05$ ) penilaian kinerja bagi kinerja guru 8) pengaruh negatif (-0,005) dan tidak signifikan ( $0,891 > 0,05$ ) kompetensi sosial bagi kinerja guru melalui etos kerja yang menjadi variabel intervening 9) pengaruh positif (0,200) maupun bermakna ( $0,001 < 0,05$ ) kompetensi pedagogik bagi kinerja guru melalui etos kerja sebagai variabel intervening 10) pengaruh positif (0,109) maupun bermakna ( $0,028 < 0,05$ ) penilaian kinerja bagi kinerja guru. Kontribusi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan penilaian kinerja terhadap etos kerja sebesar 62,7% sedangkan tersisa 37,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Kontribusi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan penilaian kinerja terhadap kinerja sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19,7% terpengaruh oleh variabel lainnya di luar kajian ini.

Berdasar hasil kajian, peneliti sarankan agar para hasil guru SMP di Kabupaten Kupang untuk meningkatkan etos kerja, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, penilaian kinerja demi peningkatan kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, Penilaian Kinerja, Kinerja Guru, Etos Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja guru berperan sebagai unsur terpenting untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang berpengaruh ke mutu sumber daya manusia (SDM). Kinerja yang dilaksanakan guru beracuan ke keterampilan maupun kompetensinya dalam memajemen aktivitas pembelajaran, seperti merencana, melaksanakan, dan mengevaluasi. Kinerja mengajar guru bukan sekadar memengaruhi ke aktivitas pembelajaran, melainkan sebagai penentu masa depan bangsa dengan meningkatkan mutu manusia. Pentingnya kinerja guru selama mengoptimalkan mutu SDM tidak dapat diganti oleh media lain.

Rendahnya kinerja guru di Indonesia diperlihatkan melalui uji kompetensi guru (UKG), dengan rerata nilai sekadar menyentuh angka 42,5. Nilai rerata uji kompetensi awal pendidik di 337 kabupaten/kota kurang dari rerata nasional 42,25. Sekadar 154 kabupaten/kota yang memiliki nilai rerata lebih dari rerata nasional. Nilai paling tinggi ialah 97,0 dan paling rendah 1,0, yang memperlihatkan kesenjangan mutu guru antardaerah yang cukup kentara (Subhan, 2014:3). Minimnya hasil pengujian kompetensi guru merupakan representasi dari minimnya kinerja tenaga pendidik di Indonesia sehingga berhubungan ke minimnya IPM maupun indeks pembangunan pendidikan Indonesia sesuai penelitian UNDP ataupun UNESCO.

Kinerja tenaga pendidik yang rendah juga diketahui dari hasil analisis ketidaklulusan para siswa SMA/SMP NTT yang disebabkan oleh beberapa hal (Lusi, 2018:118), yaitu, *pertama*, kemampuan guru dalam mendesain kurikulum masih rendah. *Kedua*, para guru cenderung membelajarkan siswa mengacu pada buku dan menyuruh siswa membaca dan mencatat tanpa penjelasan dari guru. *Ketiga*, guru belum maksimal melakukan elaborasi, eksplorasi dan komitmen guru belum maksimal. Akibatnya tingkat penguasaan siswa terhadap kompetensi pembelajaran rendah dan *kelima*, fungsi kepengawasan terhadap kinerja guru masih lemah. Hal inilah yang memicu rendahnya mutu pendidikan di Nusa Tenggara Timur. Hasil analisis tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru di NTT masih rendah.

Kajian Mulyasa (2007:9) yang melihat lemahnya kompetensi pedagogik dan sosial guru, diikuti kelemahan guru sebagai indikator kinerja guru yang lemah. Beberapa indikator yang memicu kinerja guru lemah, yaitu: minimnya pemahaman terkait strategi pembelajaran; minimnya kemahiran dalam memajemen kelas; minimnya kompetensi melaksanakan maupun mempergunakan kajian tindakan kelas; minimnya motivasi berprestasi, kurang disiplin; minimnya komitmen profesi, kurang bisa menjalin interaksi dengan orang tua atau wali murid. Terkait kompetensi sosial, guru terkesan kurang bersikap objektif; kurang bisa menjalin komunikasi secara efektif antarpendidik, siswa maupun orang tua; kurang menyesuaikan diri dengan lingkungan belajar; dan guru kurang dalam menjalin komunikasi dengan komunitas profesi sendiri atau profesi lainnya secara tulis maupun lisan.

Etos kerja pun cukup memengaruhi kinerja guru. Etos kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius. Etos kerja merupakan sikap mental dan upaya guru dalam menganggap, memandang, dan menelaah nilai kerja. Etos kerja harus mendapat pengembangan dari guru (Mitrani, 1995:45), sebab: (1) pergeseran waktu yang menyebabkan kehidupan mengalami perubahan; (2) situasi yang terbuka untuk memperoleh maupun memberikan/menerapkan kreativitas; dan (3) perubahan lingkungan, terkhusus bidang

teknologi. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, perlu memperhatikan etos kerja. Tenaga pendidik dengan kinerja yang tinggi tentu bisa berimbas positif ke kualitas pendidikan. Berbeda bila kinerja seorang pendidik yang rendah, maka bisa berimbas buruk bagi perkembangan kualitas pendidikan.

Sesuai fenomena yang sudah peneliti sampaikan di atas, maka rumusan permasalahan dalam kajian ini:

1. Bagaimanakah persepsi guru SMP di Kab. Kupang tentang kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, penilaian kinerja guru, etos kerja dan kinerja guru?
2. Apakah kompetensi pedagogic memengaruhi signifikan bagi kinerja guru SMP di Kab. Kupang?
3. Apakah kompetensi sosial memengaruhi bermakna bagi kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang?
4. Apakah penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru SMP di Kab.Kupang?
5. Apakah etos kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru SMP di Kab.Kupang?
6. Apakah kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi etos kerja guru SMP di Kab.Kupang?
7. Apakah kompetensi sosial memengaruhi bermakna bagi etos kerja guru SMP di Kab.Kupang?
8. Apakah penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi etos kerja guru SMP di Kab.Kupang?
9. Apakah kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*?
10. Apakah kompetensi sosial memengaruhi bermakna bagi kinerja guru SMP di Kabupaten Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*?
11. Apakah penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru SMP di Kab. Kupang melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*?

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Kajian ini berpendekatan *ex post facto*. Melalui penelitian *ex post facto*, peneliti melihat adanya hasil atau efek yang merupakan akibat dari adanya sesuatu perlakuan sebelum diadakan penelitian. Peneliti tidak memberi perlakuan, namun memprediksi bila satu atau beberapa variabel menyebabkan kemunculan variabel lainnya. Peneliti mencermati hubungan sebab akibat atas variabel yang diprediksi sebagai faktor penyebab variabel akibat Peneliti (Arikunto, 2003:280-289). Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau penyebab perubahan/kemunculan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang terpengaruh atau sebagai akibat keberadaan variabel bebas (Sugiyono,2019:57). Peneliti ingin mencari tahu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan penilaian kinerja sebagai variabel independen dalam memengaruhi kinerja guru yang menjadi variabel dependen dengan etos kerja yang menjadi variabel *intervening*.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada kajian ini, yaitu semua tenaga pendidik SMP di Kab. Kupang yang menjadi sekolah binaan yang pernah disupervisi oleh peneliti sebagai pengawas yang terdiri dari 80 guru. Melalui teknik sampling jenuh/sensus, maka seluruh populasi menjadi sampel kajian ini.

### Operasional Variabel

Peneliti ingin mencari tahu seberapa pengaruhnya kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan penilaian kinerja sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen dengan etos kerja yang menjadi variabel intervening yang dapat dilihat melalui definisi variabel berikut ini:

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Guru (Y2)	Kinerja guru merupakan penjelasan mutu kerja yang ada di diri pendidik dan terwujud dari penguasaan maupun aplikasi terhadap kompetensi guru (Burhanudin,2007:1)	Menarik simpati peserta didik selama terlibat pada aktivitas pembelajaran; Menyampaikan tujuan pembelajaran; Mengingatkan siswa prinsip yang sudah mereka pelajari; Penyampaian materi pelajaran; Membiasakan siswa melaksanakan riset secara mendalam mengenai materi belajar; Memberikan peluang bagi peserta didik dalam menangani permasalahan; Memberikan tugas untuk menghadirkan ide pada diri siswa; Mempergunakan bermacam media pembelajaran; Mempergunakan bermacam sumber belajar; Menilai hasil belajar peserta didik	Skala Ordinal
Etos Kerja guru (Y1)	Etos kerja guru memiliki definisi lain, yakni sikap mental dan cara guru dalam memandang dan menghayati nilai dari kerja. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia ialah tahap untuk meningkatkan kompetensi manusia supaya bisa menjalankan pilihannya (Bukhori, 1994:40).	Disiplin waktu; Mempunyai moralitas yang bersih Jujur Berkomitmen; Bahagia karena melayani; Kuat pendirian; Memiliki harga diri; Memiliki jiwa kepemimpinan; Melayani atas nama cinta, bukan akibat tugas;	Skala Ordinal
Kompetensi Pedagogik (X1)	Kompetensi pedagogik ialah keterampilan tenaga pendidik selama mengelola pembelajaran siswa minimal terdiri atas pemahaman wawasan atau dasar kependidikan; memahami siswa; mengembangkan kurikulum atau silabus, merancang pembelajaran; melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; memanfaatkan teknologi pembelajaran; pengevaluasian hasil belajar; dan, mengembangkan siswa guna menerapkannya	Bekerja dengan siswa secara individual; Mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran; Pelaksanaan pembelajaran Mengikutsertakan siswa dalam bermacam pengalaman belajar; Kepemimpinan yang aktif dari guru. Penguasaan materi pembelajaran; Pengelolaan program pembelajaran; Pengelolaan kelas; Penggunaan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar siswa; Menguasai landasan pendidikan	Skala Ordinal

	bermacam potensi yang ada di dirinya. (PP No. 74 Tahun 2008, Pasal 3)		
Kompe-tensi Sosial (X2)	Kompetensi sosial ialah keterampilan tenaga pendidik sebagai unsur dari masyarakat yang minimal terdiri atas kompetensi guna: menjalin komunikasi secara lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; memanfaatkan teknologi komunikasi maupun informasi secara fungsional; bersosialisasi secara efektif dengan siswa, antarpendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali siswa; bersosialisasi secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mematuhi norma maupun sistem nilai; serta mengimplementasikan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan. (PP No. 74 Tahun 2008, pasal 3)	Bertindak objektif serta tidak diskriminatif Bertindak bijak Menjalin komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Menyesuaikan diri di tempat kerja Menjalin komunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lainnya secara lisan maupun tulisan atau bentuk lainnya. Bersikap terbuka Menerima koreksi dari atasan, rekan kerja atau siswa Bersedia menerima input dari orang tua siswa	Skala Ordinal
Penilaian Kinerja (X3)	Penilaian kinerja guru ialah penilaian yang terlaksana kepada tiap butir aktivitas tugas utama guru guna pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya (Supardi, 2014:71).	Mengenal karakteristik pesertadidik. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Mengembangkan kurikulum. Kegiatan pembelajaran yang mendidik. Mengembangkan potensi siswa. Komunikasi dengan peserta didik. Penilaian dan evaluasi. Tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru. Bertindak berdasar pada norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Skala Ordinal

**Teknik Pengumpulan dan Analisis Data**

Teknik dalam mengumpulkan data pada kajian ini tertera di bawah ini:

**Tabel 1. Teknik Pengumpulan Data**

No	Teknik Pengumpulan Data	Yang Disiapkan
1	Interview (Wawancara)	Instrumen
2	Kuesioner (Angket)	Daftar pertanyaan
3	Observasi (Pengamatan)	Instrumen
4	Gabungan ketiganya	

Sumber: Sugiyono (2019:213)

Teknik analisis data pada kajian ini mempergunakan statistik, yakni statistik deskriptif dan inferensial melalui alat uji statistik Partial Least Square (PLS) versi 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

No.	Indikator	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p (CI)	Rata-rata CI	Kategori
1	Menarik perhatian siswa agar terlibat dalam proses pembelajaran;	344	4.3	0.86	86	80.48 (Sangat Baik)	Sangat Baik
2	Penyampaian tujuan pembelajaran	317	3.96	0.793	79.25		Baik
3	Mengingatkan siswa prinsip yang telah dipelajari;	334	4.18	0.835	83.5		Sangat Baik
4	Penyampaian materi pelajaran	335	4.19	0.838	83.75		Sangat Baik
5	Membiasakan siswa mengkaji materi pelajaran;	324	4.05	0.81	81		Sangat Baik
6	Memberi kesempatan siswa untuk menyelesaikan masalah	313	3.91	0.783	78.25		Baik
7	Memberikan tugas guna menghadirkan gagasan siswa	342	4.28	0.855	85.5		Sangat Baik
8	Mempergunakan beragam media pembelajaran	350	4.38	0.875	87.5		Sangat Baik
9	Mempergunakan bermacam sumber belajar	269	3.36	0.673	67.25		Baik
10	Penilaian hasil belajar siswa	291	3.64	0.728	72.75		Baik

Tabel di atas, rerata capaian indikator dari variabel kinerja guru sejumlah 80,48% yang berarti capaian variabel kinerja guru termasuk sangat baik. Sesuai pengawasan memperlihatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu Tengah dan SMPK St. Gregorius Buraen pada kategori sangat baik, sedangkan SMP Negeri 3 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 4 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 7 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Satap, dan SMP Negeri 2 Amfoang Barat Daya Satap berkategori baik.

### Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja

No.	Indikator	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p (CI)	Rata-rata CI	Kategori
1	Disiplin waktu	308	3.85	0.77	77	74.97 (Baik)	Baik
2	Kepemilikan moralitas yang bersih	327	4.09	0.818	81.75		Sangat Baik
3	Berkejujuran	310	3.88	0.775	77.5		Baik
4	Berkomitmen	334	4.18	0.835	83.5		Sangat Baik
5	Bahagia karena melayani	311	3.89	0.778	77.75		Baik

6	Kuat pendirian	310	3.88	0.775	77.5		Baik
7	Mempunyai harga diri	253	3.16	0.633	63.25		Baik
8	Berjiwa kepemimpinan	285	3.56	0.713	71.25		Baik
9	Memberi pelayanan atas dasar rasa cinta, bukan diakibatkan oleh tugas.	261	3.26	0.653	65.25		Baik

Uraian tersebut memperjelas rerata capaian indikator variabel etos kerja sejumlah 74,97% yang berarti capaian variabel etos kerja termasuk Baik. Sesuai pengawasan yang memperlihatkan bahwa etos kerja guru pada SMPK St. Gregorius Buraen berkategori sangat baik, sedangkan SMP Negeri 1 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 3 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 4 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 7 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Satap, dan SMP Negeri 2 Amfoang Barat Daya Satap berkategori baik.

**Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pedagogik**

No.	Indikator	$\sum$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{ps} - p)/5$	Ps-p (CI)	Rata-rata CI	Kategori
1	Bekerja dengan siswa secara individual	332	4.15	0.83	83	82,78 (Sangat Baik)	Sangat Baik
2	Persiapan dan perencanaan pembelajaran	336	4.2	0.84	84		Sangat Baik
3	Pelaksanaan Pembelajaran	341	4.26	0.853	85.25		Sangat Baik
4	Melibatkan siswa dalam bermacam pengalaman belajar;	338	4.23	0.845	84.5		Sangat Baik
5	Kepemimpinan aktif dari guru	337	4.21	0.843	84.25		Sangat Baik
6	Menguasai materi pembelajaran;	334	4.18	0.835	83.5		Sangat Baik
7	Mengelola program pembelajaran;	319	3.99	0.798	79.75		Baik
8	Mengelola kelas	312	3.9	0.78	78		Baik
9	Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar siswa	318	3.98	0.795	79.5		Baik
10	Menguasai landasan pendidikan	344	4.3	0.86	86		Sangat Baik

Uraian tersebut memperjelas rata-rata capaian indikator dari variabel kompetensi pedagogik sebesar 82,78% yang berarti capaian variabel kompetensi pedagogik termasuk



sangat baik. Sesuai pengawasan memperjelas bila kompetensi pedagogic guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu Tengah dan SMPK St. Gregorius Buraen berkategori sangat baik, sedangkan SMP Negeri 3 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 4 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 7 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Satap, dan SMP Negeri 2 Amfoang Barat Daya Satap berkategori Baik.

**Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Sosial**

No.	Indikator	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p (CI)	Rata-rata CI	Kategori
1	Bertindak objektif dan tidak diskriminatif	331	4.14	0.828	82.75	81.78 (Sangat Baik)	Sangat Baik
2	Bertindak bijak	328	4.1	0.82	82		Sangat Baik
3	Menjalin komunikasi secara efektif, empatik, dan santun antarpendidik, tenaga kependidikan, orang tua maupun masyarakat.	325	4.06	0.813	81.25		Sangat Baik
4	Menyesuaikan diri di tempat bertugas	338	4.23	0.845	84.5		Sangat Baik
5	Menjalin komunikasi dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lainnya secara lisan atau tulisan atau dengan bentuk lainnya.	337	4.21	0.843	84.25		Sangat Baik
6	Bersikap terbuka	339	4.24	0.848	84.75		Sangat Baik
7	Menerima koreksi dari atasan, rekan kerja atau siswa	315	3.94	0.788	78.75		Baik
8	Bersedia menerima input dari orang tua siswa	304	3.8	0.76	76		Baik

Uraian tersebut memperjelas bila rata-rata capaian indikator dari variabel kompetensi sosial sebesar 81,78% yang berarti capaian variabel kompetensi sosial termasuk sangat baik. Sesuai pengawasan yang memperlihatkan bila kompetensi sosial guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu Tengah dan SMPK St. Gregorius Buraen, SMP Negeri 3 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 4 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 7 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Satap, dan SMP Negeri 2 Amfoang Barat Daya Satap berkategori sangat baik.

**Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja**

No.	Indikator	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p (CI)	Rata-rata CI	Kategori
1	Mengenal karakteristik peserta didik.	340	4.25	0.85	85	79.53 (Baik)	Sangat Baik
2	Penguasaan teori belajar dan prinsip	325	4.06	0.813	81.25		Sangat Baik

	pembelajaran yang mendidik.					
3	Pengembangan kurikulum	320	4	0.8	80	Sangat Baik
4	Aktivitas pembelajaran yang mendidik.	331	4.14	0.828	82.75	Sangat Baik
5	Mengembangkan potensi siswa.	324	4.05	0.81	81	Sangat Baik
6	Komunikasi dengan siswa	322	4.03	0.805	80.5	Sangat Baik
7	Penilaian dan evaluasi kepribadian	334	4.18	0.835	83.5	Sangat Baik
8	Pertanggungjawaban yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.	344	4.3	0.86	86	Sangat Baik
9	Bertindak berdasar pada norma agama, hukum, sosial maupun budaya nasional.	265	3.31	0.663	66.25	Baik
10	Memperlihatkan pribadi yang dewasa dan teladan	276	3.45	0.69	69	Baik

Uraian di atas, rata-rata capaian indikator dari penilaian kinerja sebesar 79,53% yang berarti capaian variabel etos kerja termasuk Baik. Sama seperti hasil pengawasan yang memperlihatkan hasil penilaian kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu Tengah, SMPK St. Gregorius Buraen, SMP Negeri 3 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 4 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 7 Fatuleu Tengah, SMP Negeri 6 Fatuleu Satap, dan SMP Negeri 2 Amfoang Barat Daya Satap berkategori sangat baik. Dari hasil deskriptif semua variabel penelitian di atas maka hipotesis nomor 1 diterima.

**Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE dipergunakan agar bisa mencari tahu apakah variabel laten terdapat discriminan yang layak, yakni dengan melakukan perbandingan antara hubungan indikator dengan variabel laten yang di atas hubungan antarindikator dengan variabel lainnya. Bila hubungan indikator dengan variabel laten bernilai di atas hubungan indikator itu terhadap variabel laten lainnya, berarti bisa disebut variabel laten tersebut bervaliditas tinggi. Standar nilai AVE ialah di atas 0,5. Nilai AVE setiap variabel, yaitu:

**Tabel 2. AVE**

NO	VARIABEL	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
1	Etos Kerja	0,626
2	Kinerja Guru	0,646
3	Kompetensi pedagogik	0,655
4	Kompetensi Sosial	0,711
5	Penilaian Kinerja	0,609

Uraian tersebut memperjelas bila nilai AVE > 0,5 untuk seluruh variabel, maka bisa dikatakan konstruk pada kajian ini memenuhi syarat untuk digunakan.

**Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* bagi indikator reflektif bisa terlihat melalui *cross loading* antara indikator dengan konstruk. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik bila nilai *loading* dari tiap indikator variabel laten bernilai *loading* terbesar dibanding nilai *loading* terhadap variabel laten lain. Terlampir hasil uji *discriminant validity* seperti penjelasan di bawah:

**Tabel 3. Cross Loading**

No	Indikator	Variabel				
		Etos Kerja	Kinerja Guru	Komp. Pedagogik	Komp. Sosial	Penil. Kinerja
1	X1-10	0,646	0,700	0,796	0,372	0,544
2	X1-3	0,587	0,630	0,842	0,596	0,643
3	X1-4	0,594	0,716	0,768	0,684	0,513
4	X1-5	0,633	0,698	0,829	0,625	0,599
5	X2-3	0,535	0,572	0,669	0,836	0,418
6	X2-4	0,376	0,472	0,485	0,802	0,270
7	X2-5	0,363	0,537	0,599	0,890	0,440
8	X3-2	0,582	0,594	0,625	0,525	0,766
9	X3-3	0,534	0,512	0,453	0,228	0,773
10	X3-4	0,522	0,559	0,518	0,342	0,793
11	X3-5	0,520	0,585	0,608	0,298	0,790
12	Y1-2	0,803	0,804	0,636	0,465	0,545
13	Y1-3	0,730	0,529	0,525	0,268	0,484
14	Y1-4	0,861	0,735	0,698	0,429	0,649
15	Y1-5	0,790	0,620	0,643	0,507	0,620
16	Y1-6	0,766	0,462	0,461	0,316	0,389
17	Y2-2	0,698	0,849	0,714	0,585	0,634
18	Y2-3	0,593	0,751	0,621	0,521	0,551
19	Y2-4	0,659	0,773	0,585	0,441	0,584
20	Y2-7	0,577	0,770	0,659	0,526	0,492
21	Y2-8	0,742	0,868	0,815	0,467	0,633

Nilai *cross loading* di atas 0,7 memperjelas bila setiap konstruk pada kajian ini memenuhi syarat untuk dipergunakan.

**Composite Reliability**

Karakteristik *validity* maupun reliabilitas pun bisa terlihat melalui nilai reliabilitas suatu konstruk yang terukur mempergunakan dua ketentuan, yakni *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dianggap reliabel bila nilai *composite reliability* atau *cronbach alpha* lebih dari 0,70.

**Tabel 4. Nilai Composite Reliability**

No	Variabel	Composite reliability
1	Etos Kerja	0,893
2	Kinerja Guru	0,901
3	Kompetensi Pedagogik	0,884
4	Kompetensi Sosial	0,881
5	Penilaian Kinerja	0,862

Sesuai uraian tersebut, memperjelas bila nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, maka seluruh konstruk dianggap reliabel.

**Cronbach Alpha**

*Outer model* selain terukur melalui penilaian validitas konvergen maupun validitas diskriminan, pun bisa terlaksana dengan mencermati reliabilitas konstruk atau variabel laten

yang terukur melalui nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang menentukan ukuran konstruk. Konstruk dianggap reliabel bila nilai *cronbach alpha* > 0,7.

**Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha**

No	Variabel	Cronbach Alpha
1	Etos Kerja	0,852
2	Kinerja Guru	0,862
3	Kompetensi Pedagogik	0,824
4	Kompetensi Sosial	0,798
5	Penilaian Kinerja	0,786

Sesuai pemaparan tersebut, memperjelas jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,70, berarti seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

**Analisis Statistik Inferensial**

Cara pengujian hipotesis bisa melihatnya dengan nilai t-statistik maupun nilai probabilitas. Guna menguji hipotesis, maka bisa mempergunakan sehingga nilai alpha 5% nilai t-statistik yang dipergunakan ialah 1,96 (Abdillah, 2020:60). Dengan begitu, kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesis ialah  $H_a$  diterima, sedangkan  $H_0$  tertolak bila t-statistik di atas 1,96. Dalam penolakan atau penerimaan hipotesis, maka bisa mempergunakan probabilitas sehingga  $H_a$  diterima bila nilai p di bawah 0,05.

**Tabel 6. Pengaruh Langsung**

No	Pengaruh Langsung	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Values
1	ETOS KERJA -> KINERJA GURU	0,359	0,351	0,081	4,432	0,000
2	KOMPETENSI PEDAGOGIK -> ETOS KERJA	0,557	0,536	0,130	4,276	0,000
3	KOMPETENSI PEDAGOGIK -> KINERJA GURU	0,412	0,402	0,085	4,838	0,000
4	KOMPETENSI SOSIAL -> ETOS KERJA	-0,015	0,002	0,110	0,135	0,893
5	KOMPETENSI SOSIAL -> KINERJA GURU	0,094	0,109	0,073	1,278	0,202
6	PENILAIAN KINERJA -> ETOS KERJA	0,304	0,314	0,105	2,888	0,004
7	PENILAIAN KINERJA -> KINERJA GURU	0,140	0,144	0,080	1,736	0,083

Uraian tersebut memperjelas bila ada 4 pengaruh langsung yang signifikan di  $\alpha = 5\%$ , yaitu: etos kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru; kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi etos kerja, kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi kinerja guru; dan penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi etos kerja. Dari hasil tersebut maka hipotesis nomor 2 diterima, hipotesis nomor 5 diterima, hipotesis nomor 8 diterima, dan hipotesis nomor 6 diterima.

Faktor yang berpengaruh secara langsung, tetapi tidak signifikan di  $\alpha = 5\%$  ada tiga, yaitu: kompetensi sosial memengaruhi tidak bermakna bagi etos kerja; kompetensi sosial memengaruhi tidak bermakna bagi kinerja guru; dan penilaian kinerja memengaruhi tidak bermakna bagi kinerja guru. Dari hasil tersebut, hipotesis nomor 3 ditolak, hipotesis nomor 4 ditolak, dan hipotesis nomor 7 ditolak.

Selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh tidak langsung tertera di uraian berikut.

**Tabel 7. Pengaruh tidak Langsung**

No	Pengaruh tidak Langsung	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Values
1	KOMPETENSI SOSIAL -> ETOS KERJA -> KINERJA GURU	-0,005	-0,000	0,039	0,137	0,891
2	KOMPETENSI PEDAGOGIK -> ETOS KERJA -> KINERJA GURU	0,200	0,187	0,060	3,322	0,001
3	PENILAIAN KINERJA -> ETOS KERJA -> KINERJA GURU	0,109	0,112	0,050	2,200	0,028

Uraian tersebut memperjelas bila terdapat 2 pengaruh tidak langsung yang signifikan di  $\alpha = 5\%$ , yaitu kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi kinerja guru dengan dimediasi etos kerja; penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru dengan dimediasi etos kerja. Kompetensi sosial memengaruhi, tetapi tidak bermakna bagi kinerja guru dengan dimediasi etos kerja. Dari hasil tersebut, maka hipotesis nomor 9 dan hipotesis nomor 11 diterima, sedangkan hipotesis nomor 10 ditolak.

**Nilai R-Square**

*R-square* atau koefisien determinan merupakan pengukur kebaikan sesuai persamaan regresi, yaitu memberi persentasi variasi total pada variabel dependen yang diperjelas oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  berada di kisaran nol hingga satu dan kesesuaian modal dianggap lebih baik bila  $R^2$  kian mendekati ke satu.

**Tabel 8. Nilai R-Square**

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Etos kerja	0,627	0,613
2	Kinerja Guru	0,803	0,793

Sesuai pemaparan tersebut, memperlihatkan bila nilai R-Square adjusted bagi variabel etos kerja adalah 0,613 dan kinerja guru 0,793. Nilai ini menjelaskan bila variabel kompetensi pedagogik dan sosial, serta penilaian kinerja berpengaruh dan berkontribusi sejumlah 61% terhadap etos kerja. Sementara variabel kompetensi pedagogik maupun sosial, penilaian kinerja dan etos kerja berpengaruh dan berkontribusi sebesar 79% terhadap kinerja guru.

**KESIMPULAN**

Beracuan ke uraian di atas, memperjelas bila:

1. Persepsi responden atas kinerja guru, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial di Kab. Kupang tergolong sangat baik.
2. Persepsi responden atas penilaian kinerja guru dan kepada etos kerja guru di Kab. Kupang termasuk baik
3. Etos kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru
4. Kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi etos kerja dan kinerja guru
5. Kompetensi pedagogik memengaruhi kinerja guru
6. Penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi etos kerja.
7. Kompetensi sosial memengaruhi tidak bermakna bagi etos kerja, kompetensi sosial, dan kinerja guru
8. Penilaian kinerja memengaruhi tidak bermakna bagi kinerja guru
9. Kompetensi pedagogik memengaruhi bermakna bagi kinerja guru dengan dimediasi etos kerja.

10. Penilaian kinerja memengaruhi bermakna bagi kinerja guru dengan dimediasi etos kerja.
11. Kompetensi sosial memengaruhi tidak bermakna bagi kinerja guru dengan dimediasi etos kerja.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bukhori, Mochtar. 1994. *Pendidikan Dalam Pembangunan*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Burhanudin. 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara
- Gie, The Liang. 1978. *Cara Bekerja Efisien*, Yogyakarta: Karya Kencana.
- Idrus, Muhammad. 2020. *Model-Model Pembelajaran Inovatif dan Efektif: Sesuai Kurikulum 2013*, Jakarta: KBM Indonesia.
- Lusi, Linus. 2018. *Garis Merah Pendidikan, Benarkan Orang NTT itu Bodoh?* Kupang: Figur
- Maisah dan Martinis Yamin. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Persada Press
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, Bandung: PT. Refieka Aditema
- Mitrani, Alain, dkk. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta: Pustaka Utama Graffiti.
- Mulyasa, E. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rusman. 2013. *Seri Manajemen Sekolah Bermutu Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta
- Sudjana, Nana. 1987. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2000. *Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 16 for windows*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yamin, M. 2013. *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. Jakarta: Referensi (GP Press Group)
- Zaini, Herman dan Muhtarom. 2014. *Kompetensi Guru PAI Berdasarkan Kurikulum Pembelajaran Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan*, Palembang: Rafah Press.
- Syarifuddin. 2018. *Membangun Etos Kerja Guru*, Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam, Volume 1, No 2, 2018 Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam P-ISSN: 2088-7981 STIT Al-Amin Kreo Tangerang fawwazi45@yahoo.com
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengenai Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Menpan dan Reformasi Birokrasi