



Vol: 5 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 11-05-2024 | Revisi: 28-05-2024 | Diterbitkan: 27-06-2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI PEDAGOGIK  
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA GURU  
DI MTS NEGERI 2 MALUKU TENGAH**

**Fatima Wati Ain<sup>1</sup>, Mohammad Bukhori<sup>2</sup>, Widi Dewi R<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>1</sup>[fatimawatiain@gmail.com](mailto:fatimawatiain@gmail.com), <sup>2</sup>[M.bukhori@asia.ac.id](mailto:M.bukhori@asia.ac.id), <sup>3</sup>[wididewi98@gmail.com](mailto:wididewi98@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Tentu saja kinerja optimal dari guru muncul tidak begitu saja, ada banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) Mengetahui kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) Mengetahui pengaruh profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru; 4) Mengetahui motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi pada penelitian ini berjumlah 39 Guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah yang merupakan tenaga pengajar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 39 orang. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Guru Pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kompetensi pedagogik, profesionalisme, kinerja guru.

**ABSTRACT**

*The quality of teacher performance will greatly determine the quality of educational outcomes, because teachers are the party most directly with students in the learning process at educational institutions in an effort to achieve learning objectives effectively and efficiently. Of course, the optimal performance of the teacher does not appear just like that, there are many factors behind the teacher's performance. This study aims to: 1) Knowing work motivation affects teacher performance; 2) Knowing pedagogic competence affects teacher*

*performance; 3) Knowing the effect of professionalism on teacher performance; 4) Knowing work motivation, pedagogic competence and professionalism together affect teacher performance. This type of research is quantitative research. The type of data in this study is primary data. The population in this study amounted to 39 teachers of MTS Negeri 2 Central Maluku who are teaching staff. The sampling technique used in this research is the saturated sample technique, so that the research sample is 39 people. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: work motivation, pedagogic competence and professionalism have a positive and significant effect either partially or simultaneously on the performance of teachers at MTS Negeri 2 Central Maluku.*

**Keywords:** *work motivation, pedagogic competence, professionalism, the performance of teachers*

## **I. PENDAHULUAN**

Peningkatan Pendidikan merupakan program utama bagi pendidikan di Indonesia. Untuk mencapai mutu pendidikan, tentunya tidak dapat dipisahkan dengan peran berbagai pihak, salah satunya adalah peran pendidik.

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. MTS Negeri 2 Maluku Tengah sebagai salah satu MTS favorit di Maluku Tengah. Terdapat aturan dari kepala MTS Negeri 2 Maluku Tengah dalam meningkatkan kinerja para gurunya, yaitu setiap guru wajib hafal 16 surah terakhir dari Alquran pada juz 30, yaitu dari surah Al-'Adiyat sampai surah An-Nas. Hal ini dikarenakan faktor menyuruh siswa untuk menghafal surah-surah tersebut, maka terlebih dahulu guru-gurunya juga harus hafal.

Agar tercipta kebersamaan antara guru dan pihak madrasah sering diadakan makan dan minum bersama di ruang guru dan para guru boleh menyampaikan kendala yang dialaminya terkait peningkatan kinerja. Kompetensi pedagogik perlu ditopang oleh profesionalisme dan kepribadian yang baik sehingga guru menjadi sosok yang patut diguguh dan ditiru. Seorang Guru dituntut harus mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Selama pandemi Covid-19 saat dilakukan pembelajaran online, guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah dituntut untuk menciptakan hasil belajar yang maksimal meskipun dalam kondisi menghadapi kendala yang memengaruhi kualitas

program belajarmengajar yakni minimnya pengetahuanguru akan teknologi atau gaptak (gagap teknologi), masih minimnya kemampuan guru dalam menggunakan teknologi untuk mengoperasikan sistem pembelajaran daring dengan cepat, termasuk juga dalam guru mempersiapkan bahan pembelajaran secara digital perlu ditingkatkan karena dapat memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan dari beberapa teori dan fakta yang ada, perlu dilakukan kajian secara mendalam tentang pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja guru pegawai agar pelaksanaan proses belajar mengajar dapat berjalan. Atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian melalui Tesis dengan berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Maluku Tengah."

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Teori

Manajemen sumber daya manusia, bertujuan lahirnya sebuah organisasi sektor pemerintahan maupun swasta adalah mengubah *input* menjadi *output* berupa barang atau jasa. Kemajuan teknologi mentransformasi persaingan antarperusahaan yang tadinya hanya pada persaingan modal usaha bergeser ke persaingan dalam menerapkan ataupun menemukan teknologi yang dapat menunjang proses produksi.

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah penjabaran tentang pentingnya tenaga kerja dalam organisasi, sebab tenaga kerja tersebut bertindak memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menjalankan fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”

Pengertian lain tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Primayana, 2016) adalah “MSDM adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong semangat kerja sehingga individu mengeluarkan kemampuan dan keahliannya secara optimal untuk bekerja. Semakin terpenuhinya kebutuhan individu melalui bekerja maka akan semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja (Tetuko & Winarningsih, 2017). Manajemen suatu organisasi perlu memahami motivasi setiap pegawainya dalam bekerja agar mampu memahami dinamika yang terjadi pada organisasi (Purba et al., 2020).

(Asaari et al., 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri atas tiga elemen yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat

kegigihan. Penjelasan ketiga elemen tersebut diuraikan sebagai berikut.

#### a. Arah perilaku

Arah perilaku berhubungan dengan tindakan yang dipilih (antara beberapa pilihan tindakan) oleh pegawai ketika merespon suatu kejadian. Manajemen dapat menilai arah perilaku pegawai, apakah sesuai dengan tujuan organisasi atau tidak, dengan melihat motivasi yang dimiliki ketika bekerja

#### b. Tingkat usaha

Berkaitan dengan seberapa besar upaya yang dilakukan oleh pegawai terkait arah perilaku yang telah dipilih

#### c. Tingkat kegigihan

Saat menemui rintangan dalam bekerja maka pegawai yang memiliki motivasi positif akan berupaya mengatasi rintangan tersebut tanpa menunggu orang lain menyelesaikan rintangan atau permasalahan yang sedang dihadapi

## 2. Kinerja Guru

Kinerja menurut (Muhandi et al., 2019) adalah perilaku seorang yang membuahkan hasil kerja untuk memenuhi sejumlah persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Sulaksono, 2015), kinerja adalah sesuatu yang penting untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi.

Capaian kerja atau kinerja guru secara ringkas ialah kemampuan melaksanakan dan mencapai target dari proses pembelajaran (Sarifudin, 2019). Proses pembelajaran meliputi kemampuan guru dalam merencanakan, mengeksekusi rencana pembelajaran, dan menilai hasil proses belajar mengajar sesuai etika profesional (Jamin, 2018). Hasil kerja guru berkaitan langsung dengan hasil belajar siswa, hal tersebut diuraikan oleh (Belvis et al., 2013) yang menjelaskan bahwa performa guru dalam proses pembelajaran merupakan faktor utama sedangkan hasil belajar siswa merupakan bahan evaluasi utamanya.

Perkembangan pendidikan menuntut tersedianya guru yang tidak hanya memiliki profesionalitas namun juga dapat

beradaptasi pada berbagai metode pembelajaran yang didukung oleh perkembangan teknologi. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan (Yuniati & Prayoga, 2019) terkait kinerja guru, bahwa membuat program pengajaran dan memilih metode serta media yang tepat dapat menentukan keberhasilan belajar siswa. Penilaian kinerja menurut (Winarsih, 2017) terbagi atas empat aspek yaitu:

1. Kualitas  
Kinerja pegawai utamanya diukur dari segi kualitas yaitu tingkat kesalahan dalam proses bekerja, kerusakan produk, dan kecermatan
2. Kuantitas  
Kinerja pegawai dari segi kuantitas meliputi jumlah pekerjaan yang diterima dan diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan
3. Penggunaan waktu  
Kinerja pegawai dari segi alokasi waktu penting diperhatikan oleh pegawai yaitu presensi, rasio keterlambatan, efektivitas waktu yang digunakan untuk bekerja
4. Kerja sama  
Kinerja pegawai dapat diukur dari relasi kerja yang terjalin antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta relasi kerja antara pimpinan dan bawahan

### 3. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan mengelola dan mempersiapkan pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik menuntut guru menguasai materi pembelajaran secara teoritis dan aplikatif. Penunjang kompetensi pedagogik yaitu (1) penguasaan karakter peserta didik, (2) pemahaman terkait teori dan prinsip pembelajaran, (3) penguasaan kurikulum dan silabus, (4) kemampuan memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, (5) keterampilan berkomunikasi, (6) kemampuan mengevaluasi dan menilai hasil belajar, (7) keterampilan mengolah hasil evaluasi dan penilaian untuk keperluan proses belajar mengajar, dan (8) mampu melakukan refleksi terhadap

kegiatan belajar mengajar yang telah dilakukan.

A. Pada kompetensi MSDM, kompetensi berperan penting untuk menilai kekuatan modal sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Zwell dalam (Marpaung & Sahla, 2020) membagi 5 (lima) kategori kompetensi yaitu:

- a) Kompetensi dalam bekerja  
Kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang baik
- b) Kompetensi dalam berkomunikasi  
Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan orang lain
- c) Kompetensi personal  
Sikap yang mencirikan keunggulan personal seperti integritas dan kemampuan berpikir
- d) Kompetensi manajerial  
Berkaitan dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia
- e) Kompetensi kepemimpinan  
Kemampuan individu untuk memimpin organisasi berdasarkan pemikiran yang visioner, strategis, dan sesuai nilai-nilai organisasi

B. Kompetensi guru, Guru sebagai individu yang bekerja di bidang pendidikan mensyaratkan kompetensi yang spesifik. Mengingat peran guru sebagai ujung tombak Pendidikan. “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”

Berdasarkan pengertian dari regulasi yang berlaku maka dapat dipahami bahwa kompetensi, bagi guru, merujuk pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan berperilaku. Guru atau dosen yang tidak mampu melaksanakan ketiga aspek tersebut maka dapat disebut tidak memiliki kompetensi yang sesuai sebagai guru.

#### 4. Profesionalisme

Guru professional juga dituntut memiliki tiga kemampuan (Diani Ayu Pratiwi et al., 2021):

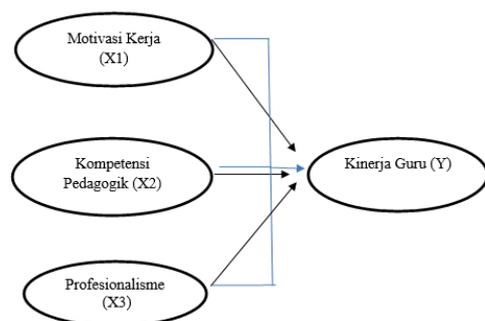
- 1) Kemampuan kognitif, yaitu guru harus memiliki penguasaan materi, metode, media, dan mampu merencanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajaran.
- 2) Kemampuan psikomotorik yaitu guru dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator profesionalitas guru diantaranya ialah sebagai berikut:

- (1) kemampuan intelektual,
- (2) kemampuan kognitif,
- (3) kemampuan psikomotorik,
- (4) kemampuan afektif,
- (5) kemampuan berkeaktifitas yang mendidik,
- (6) kemampuan memahami visimisi Pendidikan nasional,
- (7) memahami konsep perkembangan psikologi murid.

#### B. Kerangka Penelitian

Digambarkan secara sistematis kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka konseptual

→ arah hubungan parsial  
 → arah hubungan simultan

#### Gambar Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Diduga kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Diduga profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H4: Diduga motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Rancangan penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif-induktif.

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini berjumlah 39 Guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah yang merupakan tenaga pengajar. Mengingat populasi penelitian masuk kategori kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 39 orang.

#### 3. Metode Pengumpulan Data

##### Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data

- a. Lokasi di MTS Neg. 2 Maluku Tengah
- b. Waktu Pengumpulan data selama 1 bulan, pengumpulan data dilakukan setiap hari kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan

#### 4. Metode Analisis Data

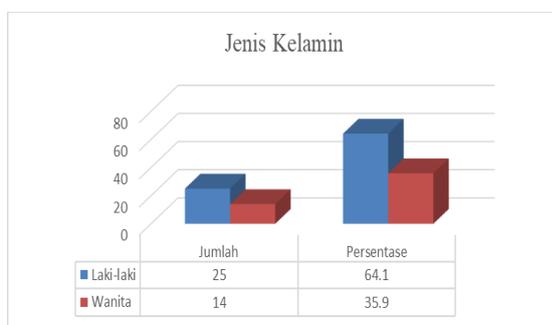
Pelaksanaan Pengumpulan Data dengan Kuesioner dengan melaksanakan observasi dan juga studi literatur.

Pada pengisian kuesioner menggunakan 5 skala likert yaitu:

**Tabel skala likert**

| Interpretasi        | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Tidak Setuju | 1     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Netral              | 3     |
| Setuju              | 4     |
| Sangat Setuju       | 5     |

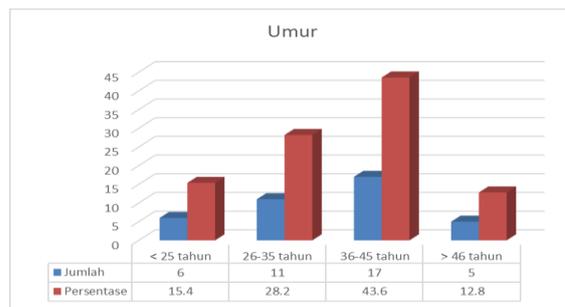
**IV. Hasil dan Pembahasan**  
**A. Karakteristik Responden**  
**1. Jenis Kelamin**



**Grafik Jenis Kelamin**

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah yang menjadi sampel penelitian ini adalah dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 25 orang atau sebesar 64,10% kemudian disusul oleh responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 14 orang atau sebesar 35,90%. Guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah lebih banyak berjenis kelamin pria dibandingkan wanita dikarenakan saat perekrutan guru, kebanyakan pria yang berhasil diterima sesuai kebutuhan MTS Negeri 2 Maluku Tengah pada saat itu.

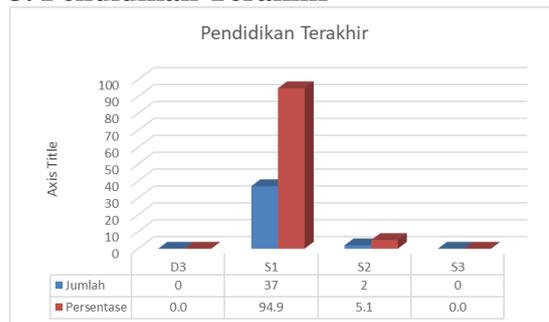
**2. Umur**



**Grafik Umur**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan umur adalah umur < 25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 6 orang atau sebesar 15,4% kemudian umur 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 orang atau sebesar 28,2%, kemudian umur 36-45 tahun dengan jumlah responden 17 orang atau sebesar 43,6%, dan umur diatas 46 tahun dengan jumlah responden 5 orang atau sebesar 12,8%. Umur dapat digunakan untuk mengetahui sampai sejauhmana penyelenggaraan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah dominan berusia 36-45 tahun dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik.

**3. Pendidikan Terakhir**



**Grafik Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh sarjana (S1) yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 94,9% dan Magister (S2) sebanyak 2 orang atau 5,10%. Sesuai dengan persyaratan untuk masuk menjadi guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah saat adanya rekrutmen adalah berpendidikan serendah-

rendahnya Sarjana (S1) terkhusus pada latar belakang sarjana Pendidikan.

## B. Hasil Pengujian

### 1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

| Variabel                     | Item | Nilai r | Keterangan |
|------------------------------|------|---------|------------|
| 1. Motivasi Kerja (X1)       | P1   | 0,456   | Valid      |
|                              | P2   | 0,580   | Valid      |
|                              | P3   | 0,831   | Valid      |
|                              | P4   | 0,806   | Valid      |
|                              | P5   | 0,823   | Valid      |
|                              | P6   | 0,768   | Valid      |
|                              | P7   | 0,689   | Valid      |
|                              | P8   | 0,541   | Valid      |
| 2. Kompetensi Pedagogik (X2) | P1   | 0,865   | Valid      |
|                              | P2   | 0,861   | Valid      |
|                              | P3   | 0,926   | Valid      |
|                              | P4   | 0,946   | Valid      |
|                              | P5   | 0,946   | Valid      |
|                              | P6   | 0,863   | Valid      |
|                              | P7   | 0,875   | Valid      |
| 3. Profesionalisme (X3)      | P1   | 0,405   | Valid      |
|                              | P2   | 0,804   | Valid      |
|                              | P3   | 0,840   | Valid      |
|                              | P4   | 0,810   | Valid      |
|                              | P5   | 0,853   | Valid      |
|                              | P6   | 0,878   | Valid      |
|                              | P7   | 0,418   | Valid      |
| 4. Kinerja Guru (Y)          | P1   | 0,915   | Valid      |
|                              | P2   | 0,876   | Valid      |
|                              | P3   | 0,912   | Valid      |
|                              | P4   | 0,888   | Valid      |
|                              | P5   | 0,917   | Valid      |
|                              | P6   | 0,945   | Valid      |
|                              | P7   | 0,955   | Valid      |
|                              | P8   | 0,739   | Valid      |

N = 39,  $\alpha = 0,05$ , Jumlah Variabel = 4, Nilai r-tabel = 0,274

Sumber: data diolah SPSS V,25 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

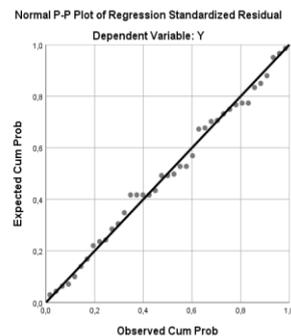
| Variabel                  | Koefisien Cronbach's alpha | Batas Reliabel | Keterangan |
|---------------------------|----------------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)       | 0,841                      | 0.60           | Reliabel   |
| Kompetensi Pedagogik (X2) | 0,960                      | 0.60           | Reliabel   |
| Profesionalisme (X3)      | 0,842                      | 0.60           | Reliabel   |
| Kinerja (Y)               | 0,964                      | 0.60           | Reliabel   |

Sumber: data diolah SPSS V,25 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



Gambar Hasil Uji Normalitas

Hasil analisis yakni:

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal probability plot, tampak bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini dan telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Mutikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

| Variabel                  | Collineary Statistics |       |
|---------------------------|-----------------------|-------|
|                           | Tolerance             | VIF   |
| Motivasi kerja (X1)       | 0,607                 | 1,647 |
| Kompetensi pedagogik (X2) | 0,287                 | 3,498 |
| Profesionalisme (X3)      | 0,275                 | 3,642 |

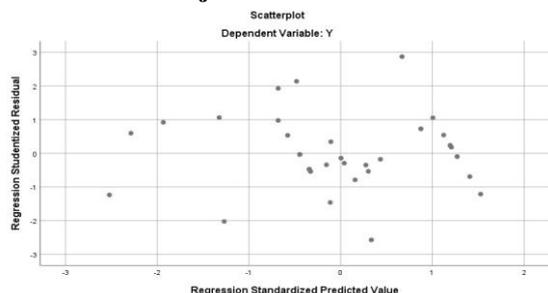
Mengetahui apakah variabel yang dipakai berkolerasi tinggi, maka digunakan uji multikolinieritas. Hubungan korelasi antar variabel independen dalam model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*, jika nilai *tolerance* harus  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$  maka model bebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan *scatter plot*. Heterokedastisitas tidak terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya tidak mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun

bergelombang-gelombang, jika titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil analisis sebagai berikut.

**Tabel Uji Heteroskedastisitas**



#### 4. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,969 <sup>a</sup> | ,939     | ,934              | ,15473                     |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.25 (2022)

Berdasarkan output tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,969 atau 96,90%, nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTS Negeri 2 Maluku Tengah. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) yang diperoleh adalah 0,939 atau 93,90%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 93,90% kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah dipengaruhi oleh bahwa motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme, hal ini berarti bahwa 6,1% kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### 2) Uji Statistik F

**Tabel Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 12,968         | 3  | 4,323       | 180,544 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | ,838           | 35 | ,024        |         |                   |
|                    | Total      | 13,806         | 38 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.25 (2022)

Sesuai hasil analisis regresi ANOVA (Analysis of Variant) dapat dilihat F-hitung = 180,544 sedangkan F-tabel yaitu ( $df_1 = 3$ ;  $df_2 = 35$ ;  $\alpha = 0,05$ ) atau pada taraf nyata 5%. Tampak bahwa F-hitung > F-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

##### 3) Uji Statistik t

**Tabel Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                           |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)                | -,946                       | ,241       |                           | -3,933 | ,000 |
|                           | Motivasi Kerja (X1)       | ,315                        | ,071       | ,239                      | 4,465  | ,000 |
|                           | Kompetensi Pedagogik (X2) | ,528                        | ,083       | ,493                      | 6,328  | ,000 |
|                           | Profesionalisme (X3)      | ,401                        | ,093       | ,343                      | 4,313  | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.25 (2022)

- Hipotesis 1 ( $H_1$ ) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung  $X_1=4,465$  dan t-tabel = 1,689. Tampak bahwa untuk variabel  $X_1$ , t-hitung > t-tabel. Dan nilai signifikansi  $X_1$  sebesar 0,000 atau berada diantara nilai  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.
- Hipotesis 2 ( $H_2$ ) kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung  $X_2=6,328$ , dan t-tabel = 1,689. Tampak bahwa untuk variabel  $X_2$ , t-hitung > t-tabel.

Dan nilai signifikansi  $X_2$  sebesar 0,000 atau berada diantara nilai  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

- c) Hipotesis 3 ( $H_3$ ) profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu  $t$ -hitung  $X_3=4,313$ , dan  $t$ -tabel =1,689. Tampak bahwa untuk variabel  $X_3$ ,  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel. Dan nilai signifikansi  $X_3$  sebesar 0,000 atau berada diantara nilai  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh model atau persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru} = -0,946 + 0,315 X_1 + 0,528 X_2 + 0,401 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut di atas yang diperoleh angka Beta atau standardized coefficient dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar -946, artinya apabila motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme sama dengan 0, maka kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah sebesar -946.
- Nilai regresi ( $\beta_1$ ) variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa motivasi kerja naik 1% maka akan meningkatkan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah sebesar 31,50% dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- Nilai regresi ( $\beta_2$ ) variabel kompetensi pedagogik ( $X_2$ ) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik naik 1% maka akan meningkatkan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah sebesar 52,80%

dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

- Nilai regresi ( $\beta_3$ ) variabel profesionalisme ( $X_3$ ) sebesar 0,401 menunjukkan bahwa profesionalisme naik 1% maka akan meningkatkan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah sebesar 40,10% dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

Dari persamaan di atas juga dapat kita ketahui bahwa Variabel motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah pada tingkat signifikan 5 % ( $0,000 < 0,005$ ).

## V. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah ( $Y$ )

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah, artinya guru yang memiliki motivasi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang diujikan mampu membuktikan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Melianah et al., 2020) yang mengemukakan bahwa pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan.

Secara empiris, hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sukayana et al., (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. Penelitian Nabela et al., (2021) menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat.

## **2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik (X2) terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah(Y)**

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kompetensi pedagogic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah, artinya guru yang memiliki kompetensi pedagogik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang diujikan mampu membuktikan kompetensi pedagogik akan meningkatkan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan kompetensi pedagogik penting karena dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Kinerja juga dapat ditunjukan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi pedagogik guru dapat menunjang keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja mengajarnya karena di dalam melaksanakan mengajar seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik.

Secara empiris, hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Burnalis et al., 2019) dan (Selviani & Siagian, 2020) menemukan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kompetensi pedagogik guru maka kinerja mengajar guru juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kompetensi pedagogik guru maka kinerja mengajar guru akan semakin rendah (Salmawati et al., 2017).

## **3. Pengaruh Profesionalisme (X1) terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah(Y)**

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah, artinya guru yang professional dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat pula. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang diujikan mampu membuktikan profesionalisme akan meningkatkan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Supriyono, 2017) yang mengemukakan bahwa Guru yang profesional ditandai dengan adanya penguasaan kemampuan/ kompetensi yang dimiliki guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Seorang guru yang dapat menguasai materi serta konsep-konsep mata pelajaran yang diampunya, akan dapat melakukan proses pembelajaran dengan efektif.

Secara empiris, hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Hapizoh et al., 2020) yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian (Suparti & Al Mubarak, 2021) mendukung penelitian ini bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Profesionalisme guru semakin meningkat maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Sebaliknya jika Profesionalisme guru menurun maka kinerja guru juga akan semakin menurun (Darlina, 2017).

## **4. Pengaruh Motivasi kerja (X1), Kompetensi Pedagogik (X2) dan Profesionalisme (X3) terhadap**

## **kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah(Y)**

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi kerja, kompetensi pedagogic, profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah, hal ini mengacu pada Tabel 18 beserta uraiannya maka diketahui bahwa ketiga variabel independen yang diteliti (motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Supriyono, 2017) menemukan bahwa secara serentak kompetensi pedagogik, professional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Selanjutnya, hasil penelitian (Dewi, 2018) menemukan bahwa kompetensi professional dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam mengajar. Kemudian, hal yang sama ditemukan oleh (Hadi, 2018) bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi professional berpengaruh secara serentak terhadap kinerja guru.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.
2. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

4. Motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

### **2. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis.

Dari hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berdampak pada peningkatan kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah. Motivasi kerja guru untuk menyelesaikan pekerjaannya, perlu ditunjang dengan kompetensi pedagogik dan profesionalismenya untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi MTS Negeri 2 Maluku Tengah agar memperhatikan motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme berdampak pada peningkatan kinerja guru.

### **3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terlihat bahwa variabel yang masih perlu ditingkatkan adalah profesionalisme dengan memberdayakan secara maksimal indikator-indikator yang membentuk variabel tersebut agar kinerja pegawai pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah dapat lebih ditingkatkan.
2. Peneliti selanjutnya agar dapat memperluas variabel independen yang akan diteliti seperti tingkat pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki

kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS Negeri 2 Maluku Tengah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, F. (2017). *Guru SD di era digital: pendekatan, media, inovasi*. CV. Pilar Nusantara.
- Arini, N. W. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Dalam Mencapai Hasil Belajar Siswa. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 126–135.
- Asari, M., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48–59.
- Belvis, E., Pineda, P., Armengol, C., & Moreno, V. (2013). Evaluation of reflective practice in teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 36(3), 279–292.
- Burnalis, B., Kartikowati, R. S., & Baheram, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Islam As-Shofa Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 9–25.
- Busthomi, Y., & A'dlom, S. (2021). Sepuluh Modal Agar Menjadi Guru Profesional. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 2(1), 1–16.
- Darlina, D. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 14 Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 63–72.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Diani Ayu Pratiwi, M. P., Lawe, Y. U., Munir, M., Wahab, A., Prananda, G., Safiah, I., Efendi, D., Fairuz, T., Ricky, Z., & Fazilla, S. (2021). *Perencanaan pembelajaran SD/MI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Farida, F., Rusdarti, R., & Yusuf, A. (2021). The Effect of Pedagogic Competence, Academic Supervision, and the Work Environment on Performance Through Work Motivation. *Educational Management*, 10(2), 240–251.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Hadi, S. (2018). Pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SDLB Kota Bandung. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 8.
- Hamid, A. (2020). Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 10(1), 1–17.
- Hanafi, H. (2018). Profesionalisme guru dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran di sekolah. *deepublish*.
- Hanafi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 5(1), 31–44.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150.
- Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan,*

- Dan Supervisi Pendidikan), 5(2), 168–174.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 19–27.
- Hasan, M. (2017). Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi sekolah menengah atas Negeri di Kabupaten Gowa. *Economix*, 5(2).
- Hermawan, I. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method). Hidayatul Quran.
- Iasha, C. (2019). Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Diwajibkan Harus Menyelesaikan Minimal Strata Satu dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik (Study Kasus di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin). *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 3(2).
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jamin, H. (2018). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19–36.
- Jihad, A. (2013). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global*. Penerbit Erlangga.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marpaung, R., & Sahla, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(2), 10–19.
- Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950–1964.
- Muhdi, M. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy'ariyyah Bojonegoro. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 253–263.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58–69.
- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), 12–16.
- Nugraha, D. (2017). Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis. *Jurnal PAUD Agapedia*, 1(2), 160–169.
- Pahlawati, E. F. (2019). Kompetensi Guru dan Implementasinya dalam Pembelajaran. *Sumbula: Jurnal Studi Keagamaan, Sosial Dan Budaya*, 4(1), 25–41.
- Patarai, I., Mustari, M., & Azis, M. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133.
- Phillips, J. J. (2009). *Accountability in human resource management: connecting HR to business results*. Routledge.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235–250.
- Prayogi, R. D. (2020). Kecakapan Abad 21: Kompetensi Digital Pendidik Masa Depan. *Manajemen Pendidikan*, 14(2).
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7–15.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., Tasnim, T., Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., & Prasetya, A. B. (2020). Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Putra, I. W. A., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 95–104.
- Putri, N. A., & Rohwiyati, R. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Harum Sari Karanganyar. *Smooting*, 18(4), 343–351.
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6.
- Rampa, S. H. (2012). Passion for teaching: A qualitative study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1281–1285.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*, Pearson. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Salmawati, S., Rahayu, T., & Lestari, W. (2017). Kontribusi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Penjasorkes SMP di Kabupaten Pati. *Journal of Physical Education and Sports*, 6(2), 198–204.
- Sarifudin, A. (2019). peningkatan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(02), 417–434.
- Selviani, S., & Siagian, S. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Mengajar Guru Ekonomi di Madrasah Aliyah Negeri 039 Tembilahan Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. *AL-Muqayyad*, 3(1), 61–68.
- Silitonga, B. N., Saputro, A. N. C., Damayanti, W. K., Tanjung, R., Nababan, E. B., Musyadad, V. F., Purba, S. R. F., Cecep, S., Purba, S., & Fauzi, A. (2021). Profesi Keguruan: Kompetensi dan Permasalahan. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, R. L., Neolaka, A., & Tampubolon, H. (2020). Peningkatan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Siswa Studi Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Dan Pengelolaan Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Silou. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan, 9(2), 88–101.
- Slameto, S. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121–130.
- Sugiyono, M. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukayana, I. W., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 157–162.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Suparti, T., & Al Mubarak, A. A. S. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik terhadap Kinerja Guru. *Jurnal PG-PAUD Trunojoyo: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia Dini*, 8(2), 46–55.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12.
- Tetuko, G. S., & Winarningsih, W. (2017). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrosida Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(1).
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru: peran mediasi motivasi kerja. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299–307.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003. (2003). Undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 15(1), 51–66.
- Yuniati, S., & Prayoga, S. (2019). Pengaruh Manajemen Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5(2), 133–140.