

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA SWASTA

Arif Marhadi¹, Supardi², Agus Dharmanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : arifmarhadi13@gmail.com¹, supardi.tahir@gmail.com²,

agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³

ABSTRAK

Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kompetensi di SMA Swasta. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, menggunakan sampling jenuh (sensus) sebagai teknik pengumpulan data. Sampel penelitian berjumlah 40 responden. Data primer diperoleh dengan mengelola survei yang diisi oleh guru SMA Swasta. SPSS 26 digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini adalah: 1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru; 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi; 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru; 4) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kompetensi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Work Motivation to Competence and its Implications for Teacher Performance in Private High Schools. This study aims to examine the effect of work motivation on teacher performance through competence in private high schools. This study uses quantitative methodology, using saturated sampling (census) as a data collection technique. The research sample amounted to 40 respondents. Primary data was obtained by administering surveys filled out by private high school teachers. SPSS 26 was used for data analysis. The results of this study are: 1) Work Motivation has a significant effect on Teacher Performance; 2) Work Motivation has a significant effect on Competence; 3) Competence has a significant effect on Teacher Performance; 4) Work Motivation has a significant effect on Teacher Performance through Competence.

Keywords: Work Motivation, Competence, Teacher Performance

Article History

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugas mengajar di sekolah serta bertanggung jawab terhadap peserta didik yang berada di bawah bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar mereka. Kinerja guru profesional merujuk pada keberhasilan individu yang memiliki keterampilan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan. Keberhasilan ini memungkinkan guru menjalankan tugasnya dengan baik serta mencapai hasil kerja yang berkualitas tinggi (Maulia et al., 2023). Kinerja guru memiliki peran krusial dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam mengajar maupun membimbing siswa, guna mendukung kemajuan dan perkembangan zaman (Dewi, 2018). Berdasarkan hasil pra-survey wawancara kepada beberapa pimpinan yang ada di SMA Swasta terdapat fenomena kinerja guru yang belum optimal yang disebabkan faktor motivasi kerja guru dan kompetensi guru.

Motivasi merupakan faktor pendorong, baik dari dalam maupun luar diri, yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Uno, 2023). Manusia secara alami memiliki berbagai kebutuhan yang mendorongnya untuk dipenuhi. Kebutuhan tersebut terbagi dalam lima kategori dan dipenuhi secara bertahap sesuai dengan suatu tingkatan atau hierarki (hierarchy of needs) (Rohaeni, 2016). Seorang guru dengan motivasi tinggi akan berupaya mengembangkan kemampuannya di berbagai aspek guna meraih hasil terbaik dalam pekerjaannya. Fenomena motivasi kerja guru yang terjadi adalah beberapa guru menghadapi tantangan dalam mencapai hasil yang diharapkan karena kurangnya inovasi atau keterbatasan dalam memahami metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nugroho et al., 2023). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Hidayat et al., 2020).

Sebagai variabel intervening, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan individu, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara keseluruhan membentuk standar profesional seorang guru. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap karakteristik siswa, penerapan pembelajaran yang mendidik, serta upaya pengembangan diri dan profesionalisme (Hayat, 2022). Permasalahan terkait kompetensi guru menjadi fenomena yang perlu mendapat perhatian. Lima guru mengalami kesulitan dalam aspek kompetensi pedagogik karena latar belakang pendidikan mereka berasal dari program studi non-kependidikan. Situasi ini dapat berdampak pada pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip pengajaran dan pembelajaran yang efektif, sehingga berpotensi menghambat kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara optimal. Hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Mukhtar & MD, 2020). kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dharmanto et al., 2024). Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta”**

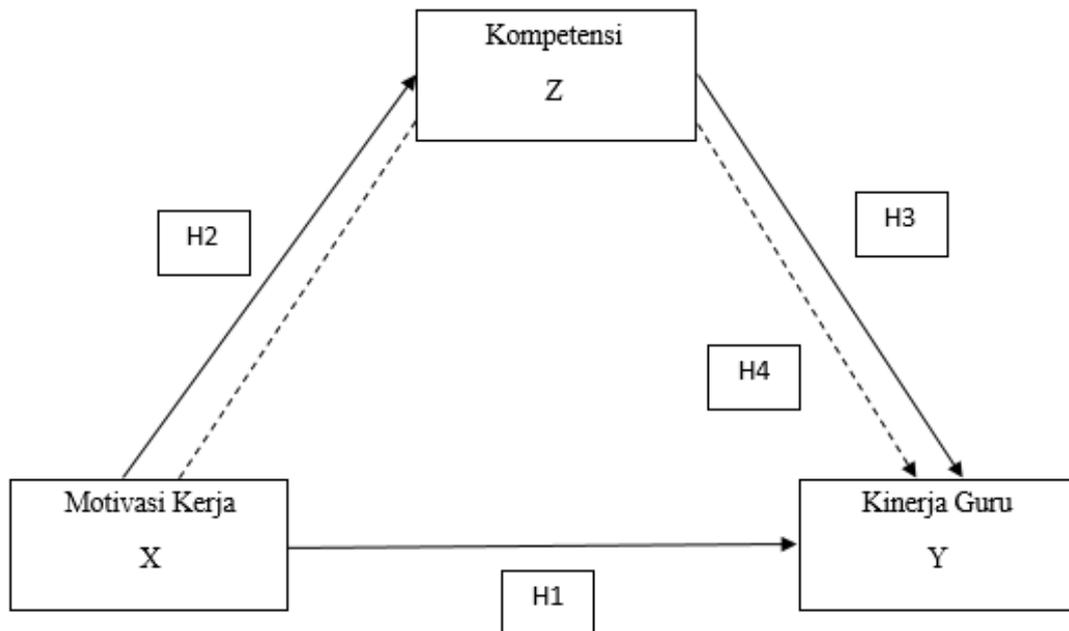
Dari yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah guna membangun hipotesis untuk riset sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi?

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kompetensi dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan riset yang relevan, maka kerangka berfikir riset ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru.

H₂: Motivasi Kerja mempengaruhi Kompetensi.

H₃: Kompetensi mempengaruhi kinerja guru .

H₄: Kompetensi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan populasi yang diteliti adalah guru di swa swasta yang berjumlah 40 orang. Metode kuantitatif kausalitas untuk tujuan penelitian ini, teknik pengambilan sampel non-probability yang digunakan adalah sampling jenuh (Supardi et al., 2024). Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan terkait indikator pervariabel menggunakan skala likert. Data kuesioner yang sudah terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 26 yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, dan uji path analysis. Jenis data dan sumbernya berdasarkan metode pengumpulan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	14	35%
2	Perempuan	26	65%
Total		40	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Pada Tabel 1 di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan total 26 orang atau setara dengan 65% dari keseluruhan 40 responden. Sementara itu, jumlah responden laki-laki mencapai 14 orang atau 35%. Data ini mengindikasikan bahwa perempuan lebih mendominasi dibandingkan laki-laki dalam penelitian ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	13	32.5%
2	31 – 40 Tahun	13	32.5%
3	41 – 50 Tahun	8	20%
4	Diatas 50 Tahun	6	15%
Total		40	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, mayoritas responden berada dalam rentang usia 20–30 tahun dan 31–40 tahun, masing-masing sebanyak 13 orang atau 32,5% dari total 40 responden. Sementara itu, kelompok usia 41–50 tahun terdiri dari 8 orang atau 20%, dan kelompok berusia di atas 50 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 6 orang atau 15%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kelompok usia produktif (20–40 tahun), dengan total proporsi mencapai 65%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Bekerja

No	Lama Mengajar	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 1 Tahun	2	5%
2	1 – 5 Tahun	12	30%
3	6 – 10 Tahun	12	30%
4	Diatas 10 Tahun	14	35%
Total		40	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3. di atas, mayoritas responden memiliki pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun, dengan jumlah 14 orang atau 35% dari total 40 responden. Sementara itu, kelompok dengan pengalaman mengajar 1–5 tahun dan 6–10 tahun masing-masing terdiri dari 12 orang atau 30%, menunjukkan distribusi yang hampir merata di kedua kategori tersebut. Di sisi lain, responden dengan pengalaman mengajar kurang dari 1 tahun merupakan kelompok terkecil, hanya sebanyak 2 orang atau 5%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden memiliki pengalaman mengajar lebih dari 1 tahun, yang mencerminkan tingkat keahlian yang cukup dalam profesinya.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Dalam Validitas data ditentukan dengan mengevaluasi nilai Corrected Item-Total Correlation dan membandingkannya dengan r tabel sebesar 0,312 ($df = 40 - 2 = 38$, $\alpha = 0,05$), di mana n mewakili jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2021) kriteria untuk menentukan validitas adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dianggap valid.
- Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X.1	0.631	0.312	Valid
X.2	0.456		Valid
X.3	0.617		Valid
X.4	0.698		Valid
X.5	0.612		Valid
X.6	0.606		Valid
X.7	0.588		Valid
X.8	0.586		Valid
X.9	0.593		Valid
X.10	0.550		Valid
Z.1	0.527	0.312	Valid
Z.2	0.625		Valid
Z.3	0.666		Valid
Z.4	0.767		Valid
Z.5	0.666		Valid
Z.6	0.354		Valid
Z.7	0.661		Valid
Z.8	0.570		Valid
Y.1	0.321	0.312	Valid
Y.2	0.420		Valid
Y.3	0.457		Valid
Y.4	0.400		Valid
Y.5	0.559		Valid
Y.6	0.710		Valid
Y.7	0.742		Valid
Y.8	0.499		Valid
Y.9	0.639		Valid
Y.10	0.695		Valid
Y.11	0.729		Valid

Y.12	0.738		Valid
------	-------	--	-------

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4. diatas bisa dilihat bahwa nilai r hitung pada masing-masing item pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel (0.312), maka dapat disimpulkan bahwa sepuluh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X), kompetensi (Z) ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronchbach	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,794	0,70	Reliabel
2	Kompetensi	0,752	0,70	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,823	0,70	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Pada Tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai Alpha Cronbach untuk variabel motivasi kerja adalah 0,794, kompetensi sebesar 0,752, dan kinerja guru mencapai 0,823. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach yang diperoleh lebih dari 0,70.

**Tabel 6. Hasil Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58804136
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,067
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025).

Dalam metode uji Kolmogorov-Smirnov, suatu variabel dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.6, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas yang diperoleh menunjukkan bahwa data penelitian, sebagaimana tercantum dalam tabel Kolmogorov-Smirnov, memiliki distribusi normal. Dengan demikian,

model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik, yaitu normalitas data, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Hasil

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	t		Hasil	Sig (5%)
		t _{hitung}	t _{tabel}		
1	Motivasi Kerja → Kinerja Guru	6,602	2,026	0,000	0,05
2	Motivasi Kerja → Kompetensi	7,511	2,026	0,000	
3	Kompetensi → Kinerja Guru	7,212	2,026	0,000	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

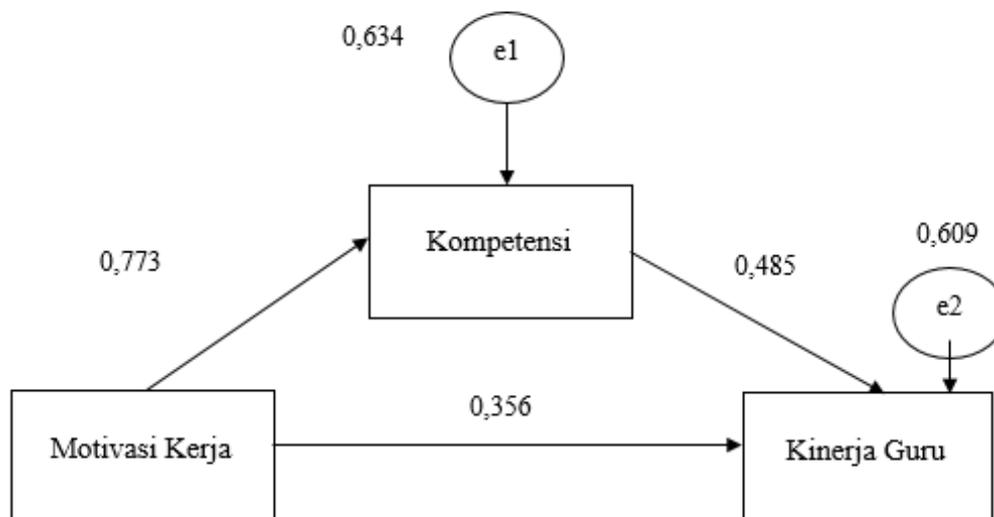
Hipotesis pertama dirancang untuk mengetahui hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $6,602 > t_{tabel} 2,026$. Besarnya signifikan $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. **(H1 diterima)**.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi

Hipotesis kedua dirancang untuk mengetahui hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel motivasi kerja terhadap kompetensi sebesar $7,511 > t_{tabel} 2,026$. Besarnya nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi. **(H2 diterima)**.

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis ketiga diuji untuk mengetahui Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi terhadap kinerja guru sebesar $7,212 > t_{tabel} 2,026$. Besarnya nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi. Hipotesis 3 H₀ ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dan secara statistik teruji. **(H3 diterima)**.



Gambar 2. Hasil Uji Path Analysis

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2025

Besarnya nilai $e1 = \sqrt{1 - 0,598} = 0,634$ dan besarnya nilai $e2 = \sqrt{1 - 0,629} = 0,609$. Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja guru dan dapat juga berpengaruh tidak langsung (melalui kompetensi) terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,356 (standardized) sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0,773) \times (0,485) = 0,374$. Sehingga nilai total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru $0,356 + (0,773 \times 0,485) = 0,730$. Jadi nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, maka hipotesis 4 dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi secara statistik teruji (**H4 diterima**).

Pembahasan

Pembahasan berikut akan memberikan gambaran tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru khususnya, motivasi kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja guru di SMA Swasta. Sehingga yang paling berpengaruh motivasi kerja yaitu indikator ketekunan dalam melaksanakan tugas dan kinerja guru paling berpengaruh yaitu indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Dengan ketekunan dalam melaksanakan tugas yang dimiliki seorang guru dapat berkontribusi signifikan terhadap kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.

Hal ini selaras dengan penelitian (Rizal, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan penelitian (Nugroho et al., 2023) menemukan bahwa motivasi kerja mendapatkan korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi dalam hal ini, motivasi kerja dikaitkan dengan peningkatan kompetensi di SMA Swasta. Sehingga yang paling berpengaruh motivasi kerja yaitu indikator ketekunan dalam melaksanakan tugas dan kompetensi paling berpengaruh yaitu indikator kompetensi pedagogik.

Hal ini selaras dengan penelitian (Fatimah et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daeli et al., 2021) dan (Sudargini, 2021).

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kompetensi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di SMA Swasta. Sehingga yang paling berpengaruh kompetensi yaitu indikator kompetensi pedagogik sedangkan indikator kinerja guru paling berpengaruh yaitu indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Jika guru mempunyai kompetensi pedagogik yang baik mampu merancang perencanaan pembelajaran yang relevan, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, kompetensi ini mendukung guru dalam menyiapkan materi, metode, dan media pembelajaran yang dapat menciptakan suasana belajar yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (Simatupang et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhajirin et al., 2024) dan (Mukhtar & MD, 2020).

4. Kompetensi Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, kompetensi dapat menjadi mediasi pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga diartikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa H_{a4} diterima. Dapat dikatakan jika motivasi kerja mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, yang pada gilirannya membantu mereka merancang pembelajaran yang lebih baik. Dengan demikian, kompetensi memperkuat dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi serta implikasinya terhadap kinerja guru di SMA Swasta. Sehingga berlandaskan hasil hipotesis, pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Kompetensi dapat berfungsi sebagai mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

SARAN

Penulis berharap temuan ini akan meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kompetensi. Dengan demikian, para peneliti selanjutnya dapat membuat penemuan baru yang memperngaruhi kinerja guru dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Daeli, I., Sahyar, S., & Silalahi, A. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru : Studi Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 228–232. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.115>
- Dewi, A. A. (2018). *Guru Mata Tombak Pendidikan*. CV Jejak.
- Dharmanto, A., Mutiara, A. I., & Supardi. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat*. 3(1).
- Fatimah, S., Nurkolis, & Egar, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kabupaten Kudus. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 1305–1318. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.781>

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Maulia, I. R., Fadilah, M. I., & Setyawati, N. W. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Tambun Selatan. *Jurnal Economina*, 2(11), 3315–3327. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.974>
- Muhajirin, A., Oetari Poernamasasi, I., Tussoleha Rony, Z., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Teknologi Informasi di Era Endemi pada Kinerja Guru pada SMK XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 250–256. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1806>
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Nugroho, B. S., Tannady, H., Fuadi, T. M., Aina, M., & Anggreni, M. A. (2023). Role of Work Experience, Work Motivation and Educational Background on Teacher Performance at Vocational School. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 476–487. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.745>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan ...*, IV(1), 32–47. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294>
- Simatupang, S., Silalahi, M., Sultan Agung, S., Kunci, K., & Guru, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 370–381.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2, 13–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i6.216>
- Supardi, Sukardiman, T., Widyastuti, T., Sawitri, N. N., Susanto, P. C., Pahala, Y., Riyad, S., Olfabri, Aviyanti, C., Faddila, S. P., Suryani, U., Laan, R., Amruddin, Suyanto, Sopyan, A., Simanjuntak, A. N., Suryawan, R. F., & Awa. (2024). *Pengantar Metode Riset : Teori, Praktik Dalam Penyusunan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.