

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM
PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK
DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA GURU**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Nadia Hani Sofiatussalma

NIM: 30402200187

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH
KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA GURU**

Disusun Oleh :

Nadia Hani sofiatussalma

NIM : 30402200187

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 22 Januari 2026

UNISSULA

جامعته الإسلامية في الرسلانية

Dosen Pembimbing



Dr. H. Budhi Cahyono, SE, M.

Si. NIDN :0609116802

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH
KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA GURU**

Disusun oleh:

Nadia Hani Sofiatussalma

30403300187

Pada tanggal 22 Januari 2026

Mengetahui,

Dosen Pembimbing




Dr. H. Budhi Cahyono, SE, M.

Si. NIDN :0609116802

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Nadia Hani Sofiatussalma

NIM : 30402200187

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “ **Motivasi Kerja Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru**” merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiasi dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Penelitian siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 22 Januari 2026

Pembuat Pernyataan



Nadia Hani Sofiatussalma

NIM. 30402200187

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadia Hani Sofiatussalma

NIM : 30402200187

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH
KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA GURU ”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 januari 2026

Yang memberi pernyataan



Nadia Hani Sofiatussalma

NIM. 30402200187



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian ini yaitu peserta didik SMP Walispnggo Semarang, dengan pengambilan sampel sebanyak 102 orang dengan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner. Pentingnya peningkatan kinerja guru yang mendukung kualitas pendidikan dimana kompetensi pedagogic, profesionalisme dan motivasi kinerja menjadi factor utama, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, dengan hipotesis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogic dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana *work motivation* dapat menjadi variabel intervening.

Kata kunci : kompetensi pedagogik, profesionalisme, motivasi kerja, kinerja guru



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of pedagogical competence and professionalism on teacher performance with motivation as a mediating variable. The population of this study were students of Walispngo Junior High School, Semarang, with a sample of 102 people with data collection through questionnaires. The importance of improving teacher performance that supports the quality of education where pedagogical competence, professionalism and performance motivation are the main factors, this study uses a quantitative method with an explanatory research approach, with hypotheses using path analysis. The results of the study indicate that pedagogical competence and professionalism have a positive effect on teacher performance, and work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Where work motivation can be an intervening variable.

Keywords: *pedagogical competence, professionalism, work motivation, teacher performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi dengan judul “Motivasi Kinerja Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Komentasi Pedagogik dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Disekolah Menengah Pertama “. Penulisan proposal skripsi ini bertujuan sebagai syarat kelulusan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan proposal skripsi ini tidak terlepas atas bimbingan, dukungan, motivasi serta saran dari berbagai pihak yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikannya. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

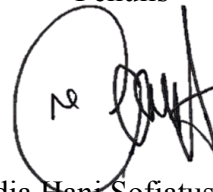
1. Bapak Dr. H. Budhi Cahyono, SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga proposal skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu, bantuan dan Pengalaman yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan proposal skripsi ini hingga selesai.
5. Kedua orang tua serta saudara penulis yang telah memberikan dorongan, motivasi, doa, bimbingan, nasihat dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan proposal skripsi ini sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun sehingga dapat bermanfaat untuk banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 8 september 2025

Penulis



Nadia Hani Sofiatussalma

NIM. 30402200187



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Pengertian Pedagogik.....	7
2.1.1 Indikator Kopetensi Pedagogik.....	8
2.2 Profesionalisme Kinerja Guru.....	8
2.2.1 Indikator Profesionalisme.....	9
2.3 Motivasi Kerja.....	9
2.3.1. Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja.....	10
2.3.2 Indkator Motivasi Kerja Guru.....	11
2.3.3 Prinsip – Prinsip Motivasi Belajar.....	11
2.3.4 Indikator Motivasi Belajar.....	12
2.4 Kinerja Guru.....	12
2.3.1Indikator Kinerja Guru.....	12

2.5 Hipotesis.....	13
2.5.1 Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru Menurut Presepsi Peserta Didik.....	13
2.5.2 Hubungan antara Keunggulan Profesionalisme dan Kinerja Guru Terhadap.....	14
2.5.3 Hubungan Antara Kemampuan Pedagogik dan Motivasi kerja Menurut Peserta Didik.....	15
2.5.4 Hubungan Antara Keunggulan Profesional dan Motivasi Kerja Menurut.....	16
2.5.5 Pengaruh antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Menurut Pendapat.....	17
2.6 Kerangka.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	19
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.4 Variabel dan Indicator.....	20
3.5 Populasi dan Sampel.....	21
3.6 Teknik Analisis Data.....	22
3.6.1 Uji instrument.....	22
3.6.2 Uji asumsi klasik.....	23
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	23
3.6.4 Pengujian hipotesis.....	24
3.6.5 Koefisien Determinasi.....	26
3.6.6 Sobel.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambar Umum Responden.....	28
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	29
4.2.1 Kemampuan Pedagogik.....	30
4.2.2 Keunggulan Profesional.....	31
4.2.3 Work Motivation.....	32

4.2.4 Kinerja Guru.....	32
4.3 Uji Instrumen.....	33
4.3.1 Uji Validitas.....	33
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	34
4.4 Uji Klasik.....	35
4.4.1 Uji Normalitas.....	35
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	36
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
4.5 Hipotesis.....	37
4.6 Uji Sobel.....	39
4.7 Pembahasan.....	41
4.7.1 pengaruh kemampuan Pedagogik terhadap kinerja guru.....	41
4.7.2 Pengaruh keunggulan profesional terhadap kinerja guru.....	42
4.7.3 Pengaruh kemampuan pedagogik terhadap <i>work motivasi</i>	43
4.7.4 Pengaruh keunggulan profesional terhadap work motivation.....	44
4.7.5 Pengaruh work motivation terhadap kinerja guru.....	45
4.7.6 Pengaruh kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh <i>work motivation</i>	46
4.7.7 Pengaruh keunggulan profesional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh <i>work motivation</i>	47
BAB V PENUTUP.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran.....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	51
5.4 Agenda penelitian mendatang.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tabel Analisis Deskriptif Responden.....	28
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Variabel.....	30
Tabel 4. 3 Tabel Analisis Deskriptif Keunggulan Pedagogik.....	30
Tabel 4. 4 . Tabel Analisis Deskriptif Keunggulan Profesional.....	31
Tabel 4. 5 Tabel Analisis Deskriptif <i>Work Motivation</i>	32
Tabel 4. 6 Tabel Analisis Deskriptif Kinerja Guru.....	33
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4. 9 Tabel Hasil Uji Normalitas.....	35
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	36
Tabel 4. 11 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas.....	37
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Regresi.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Uji sobel 1.....	40
Gambar 4. 2 Uji sobel 2.....	41





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang seperti sekarang ini, perkembangan pendidikan berpengaruh bagi kehidupan manusia, setiap perubahan menyesuaikan perkembangan zaman modern saat ini yang didasari situasi yang terjadi dilapangan tentang komponen sistem pendidikan tenaga kerja yang mencakup perubahan pengelolaan sistem pendidikan dengan melaksanakan fungsi pendidik dengan baik, memberikan pengetahuan karakter yang baik dengan melakukan peran yang menjadikan pendidik berwawasan luas serta memiliki karakter yang mencerminkan adab dan ilmu serta mencakup pengelolaan pembelajaran dengan memberikan sikap teladan yang dapat ditiru dan kemampuan dalam menajadi professional dalam mengelompokan setiap pendidik yang dapat berkomunikasi dan berinteraksi setiap melakukan pembelajaran.

Dilakukan. kemampuan dalam membetuk karater seorang pendidik yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang mencakup kualitas kemampuan kopetensi dalam keahlian menyampaikan tujuan pembelajaran dengan pengetahuan yang telah dipelajari disistem pendidikan saat ini dengan kopetensi berkualitas akademik mencakup pendidikan untuk mencapai tujuan yang berprofesional dan kompeten dalam mewujudkan pendidikan yang berkepribadian sosial terhadap professionalsime kinerja pendidikan.

Untuk mencakup keberhasilan dalam menjalankan mutu pendidik dengan melakukan sikap yang mencerminkan etika dalam bersikap dan mengajar

pendidik, menurut (barwani 2017:13) kinerja Adalah tingkat keberhasilan seorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama priode tertentu dalam mencapai tujuan. menurut wirawan,(2019:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indicator suatu profesi yang dalam waktu tertentu, dilakukan kierja untuk melihat kriteria dalam pelaksanaan tugas wewenang kinerja yang dapat ditentukan.

profesionalsme kemampuan dalam memperoleh nilai terbaik dengan mencapai kualitas pendidik yang mumpuni dan berkualitas tinggi dimana peran yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan pendidik dalam melakukan pembelajaran, setiap proses dalam melakukan pembelajaran diperlukan inovatif dan kreatif dalam melaksanakan kemampuan pengembangan pendidikan dengan semangat dan motivasi dalam penyampaian materi pembelajaran, semakin meningkatkan motivasi belajar dan meningkatkan komunikasi dalam pembelajaran yang mana akan membuat pembelajaran semakin meningkat serta melakukan interkasi dalam mengajar dapat meningkat dan mendorong mencapai tujuan yang diinginkan, kebutuhan dalam melakukan motivasi yang harus dilakukan setiap individu kepada individu lainya untuk meningkatkan kemampuan dan berpikir seseorang untuk lebih mendalam lagi yang mana kemampuan itu akan membuat meningkatkan motivasi.

Menurut (sustisno & Widodo, 2020) kopetensi bagi seorang guru penguasaan dan pengaktualisasian dirinya terhadap pengetahuan dan keterampilan serta tindakan dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercipta

pembelajaran yang optimal. Namun, seseorang guru setidaknya harus memiliki kompetensi dalam setiap aspek seperti kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogic (Kinanty & Ramadan 2021), kompetensi yang profesional juga harus dimiliki oleh guru karena kompetensi tersebut berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum serta perangkat pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik dengan proses pembelajaran.

Seorang guru memberikan sikap perilaku yang baik dapat ditiru peserta didik dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat seperti dengan melakukan interaksi dalam keseharian bersosialisasi di lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah dan menerapkan disiplin dalam peraturan yang berlaku, serta melakukan pemahaman dalam pembelajaran yang tepat dengan materi dan kompetensi mengajar dalam pembelajaran ketidaksesuaian dalam mengajar akan membuat hambatan peserta didik untuk lebih maju dalam pengelolaan materi karena penguasaan materi sebelum melakukan pembelajaran dalam kelas sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan supaya materi yang akan disampaikan kepada peserta didik mudah dipahami dan kemampuan keterampilan dalam mengajar berkurang oleh karena itu kemampuan kompetensi pedagogik sangat penting untuk mencakup pemilikan guru.

Hasibuan (2019), menyatakan kinerja dalam diri seorang guru akan memberikan pengaruh yang besar pada upaya peningkatan kualitas proses belajar. Kinerja guru yang efektif dan efisien yang dapat menghasilkan seorang peserta didik lebih berprestasi dengan kualitas ilmu yang diperoleh semakin banyak tergantung dengan pemahaman materi yang diajarkan oleh guru, prestasi dalam

belajar yang mencerminkan capaian seorang peserta didik dikarenakan sumber belajar guru yang menerangkan materi mudah dipahami, penguasaan yang menghasilkan (rosyid 2019).

Dalam hal peningkatan kinerja dilihat dengan menentukan kemajuan tempat bekerja dan mengetahui tingkat disiplin yang diciptakan dalam karakter setiap peserta didik dalam pelaksanaan tugasnya membutuhkan kerjasama yang baik antara lingkungan kerja dimana dapat membangun kompetensi yang kompeten dan kondusif dapat meningkatkan semangat dalam beraktifitas.

Terjadinya kenyataan dalam lapangan dikota semarang tepatnya di sekolah menengah pertama walisongo semarang yang mana diketahui setelah melakukan observasi menunjukkan hasil mencakup banyaknya peserta didik yang tidak mematuhi peraturan dalam lingkungan sekolah. Keterlambatan atau terlalu cepat dalam melakukan penyampaian materi pengajaran terhadap peserta didik, Adapun beberapa pendidik tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya yang dapat mengakibatkan kurangnya penguasaan materi dalam pembelajaran kelas dampaknya terhadap peserta didik, kinerja guru kurang optimal dalam mendalami dalam penyampaian materi, pelaksanaan pemerintah yang menentukan kebijakan dalam pelaksanaan sekolah gratis salah satunya sekolah menengah pertama walisongo semarang yang mana dapat terjadinya perbedaan yang mengakibatkan kurangnya efisiensi dan efektivitas dalam pembelajaran. Karna beberpa perbedaan antara sekolah swasta lainnya yang mendasari apa motivasi dalam kinerja guru saat ini.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan studi dan fenomena dijelaskan rumusan masalah adalah “ Bagaimana meningkatkan kinerja guru melalui kemampuan pedagogic, profesionalisme, dan work motivation dengan presepsi peserta didik” sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan kompetensi pedagogik mempengaruhi kerja guru menurut presepsi peserta didik
2. Bagaimana profesionalisme menyebabkan baik atau tidaknya kerja guru terhadap presepsi peserta didik
3. Bagaimana presepsi peserta didik dalam kemampuan padagogik menjadi pemicu motivasi kerja
4. Bagaimana presepsi peserta didik mengenai profesionalisme guru terhadap motivasi kerja
5. Bagaimana motivasi kerja terus berkaitan dengan kinerja guru menurut pendapat peserta didik

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana kompetensi padagogik memepengaruhi kinerja guru menurut presepsi siswa
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru dalam presepsi siswa
3. Untuk mengetahui presepi siswa tentang kompentensi pedagogik menjadi pemicu dalam meningkatkan motivasi kerja guru

4. Untuk mengetahui persepsi siswa mengenai profesionalisme guru terhadap motivasi kerja
5. Untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru dalam persepsi siswa

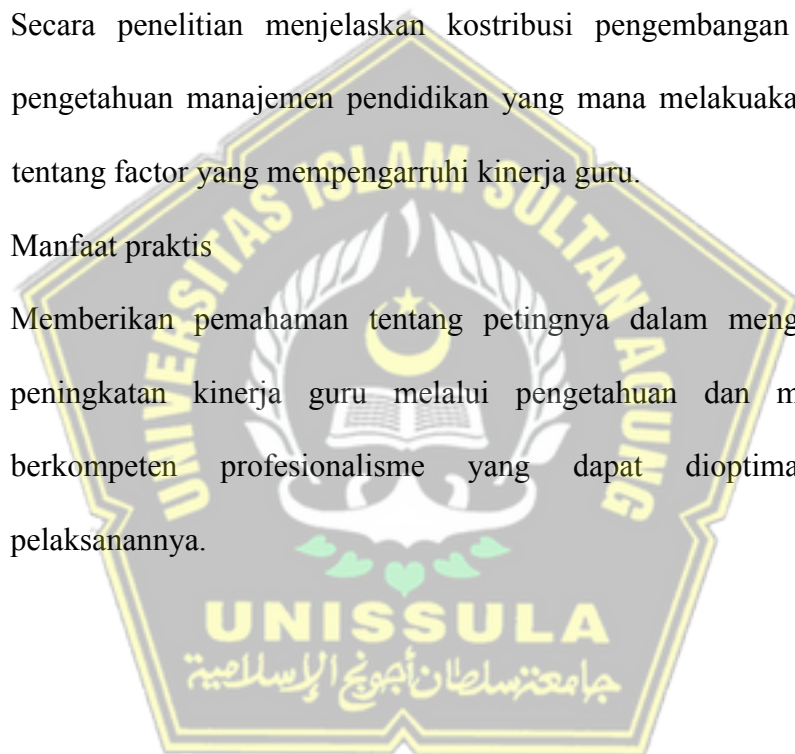
1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik / teori

Secara penelitian menjelaskan kontribusi pengembangan ilmu dalam pengetahuan manajemen pendidikan yang mana melakukan keterkaitan tentang factor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Memberikan pemahaman tentang pentingnya dalam mengelola strategi peningkatan kinerja guru melalui pengetahuan dan motivasi yang berkompeten profesionalisme yang dapat dioptimalkan dalam pelaksanaannya.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pedagogik

Menurut sadulloh (2018 : hlm 2) dalam pengaruhnya pedagogik dianjurkan oleh setiap guru untuk memahami dan menyampaikan informasi kepada anak didiknya supaya lebih paham akan ajaran yang dipelajari dengan memahami terlebih dahulu arti pendidikan serta melakukan pemahaman dengan memeberikan tugas bagi anak didiknya untuk mengembangkan bakat, mengetahui setiap bentuk kekurangan dan kelebihan anak didiknya lebih mudah dalam menyampaikan materi dan memahami kemandirian pengembangan karakter. Kompetensi padagogik menuntut guru untuk mampu mepersiapkan segala sesuatu saat mengajar mulai dari perencanaan dan evaluasi pembelajaran (nuralan, 2020)

Kemampuan pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola kelas sehingga pembelajaran berlangsung dengan baik dan optimal (sari, 2018). Sesuai dengan pendapat djalal yang mengatakan bahwa teknik pembelajaran salah satu factor yang membuat keberhasilan dalam belajar (djalal, 2017), berarti kompetensi pedagogic menentukan kemampuan dalam memahami, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran agar lebih mudah dalam memahami materi serta karakter yang sesuai dengan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dengan mengajar peserta didiknya.

2.1.1 Indikator Kopetensi Pedagogik

Menurut Kurniasih (2017, hlm. 98) indicator kompetensi padagogik yaitu:

1. Mampu dalam memahami peserta didik, dengan karaktersistik setiap peserta didik yang mana dibuat untuk memahami setiap pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, strategi untuk mencapai efektif dalam memberikan materi.
2. Mampu dalam mengelola kelas untuk lebih kondusif lagi dalam belajar dengan mengatur kelas supaya lebih nyaman dan tertata.
3. Mampu dalam memahami melaksanakan pembelajaran yang hasilnya dapat membuat kualitas belajar dalam pendidik meningkatkan nilai.
4. Mampu dalam mengetahui setiap bidang kelebihan pendidik dengan memlakukan tugas secara mandiri untuk melihat bakat non-akademik ataupun secara potensial potensinya akademik

2.2 Profesionalisme Kinerja Guru

Dalam pengembanganya profesinalsime yang mencangkup lingkungan kerja dimana wewenang dalam melakukan sikap,nilai,perilaku dicangkup untuk dilihat secara profesinal yang didapat dalam mengembangkan kemampuan secara professional.menurut (nanang fatah yang dikutip iilyas,2022) melakukan penguasaan materi dengan pemahaman sistematis terhadap pengentahuan sesuai dengan materi dalam pemebelajaran. Menurut husaini R (2018) melakukan kosistensi dalam profesionalisme sebagai pemengbangan keterampilan manajemen yang pembelajarannya memahami nilai. pemahaman yang menigkatkan pembelajaran dengan meningkatkan kualitas pendidik dengan menyeluruh

melalui peningkatan nilai, minat terhadap pembelajaran yang diinginkan sesuai dengan tujuan.

Dengan demikian profesionalisme guru mencakup kesatuan antara penguasaan, pengetahuan, keterampilan mengajar, nilai dan sikap profesional yang dilakukan dengan konsisten, tanggung jawab, dan komitmen dalam pelaksanaan tugas. Profesionalisme juga menerapkan kemampuan etika yang meningkatkan kualitas dalam berbudaya dengan menjadi teladan, sekaligus motivator bagi peserta didiknya.

2.2.1 Indikator Profesionalisme

Menurut (M. Shabir U., 2015:228-229) sebagai berikut :

1. Guru yang profesional merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, serta menilai, mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Guru profesional meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dalam belajar
3. Guru profesional tidak diskriminatif terhadap semua peserta didik ataupun dilingkungan manapun
4. Guru profesional menjunjung tinggi etika serta nilai-nilai agama
5. Guru profesional melihat dan mempersatukan bangsa dan negara

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis seseorang, yang mana mendorong seseorang semangat dalam bekerja secara efektif dalam kemampuan usahanya untuk mencapai tujuan yang jelas dimana motivasi mempunyai

capaian yang bertujuan melakukan semangat bekerja, menentukan arahan perilaku dalam organisasi serta tingkat usaha dan ketekunannya dalam menghadapi tantangan. (Pratiwi & Fadli, 2024). Menurut (Haryanto 2022 : hal 19) motivasi belajar adalah dorongan yang timbul dari diri individu karna kebutuhan belajar untuk memperoleh hasil yang baik. Dalam keberlangsungannya motivasi untuk mendorong seseorang peserta didik lebih semangat dalam menjalani tugas dan kemampuan dalam mengeksplor kemampuan untuk mencapai tujuan yang menentukan arah dalam perkembangan sesuai dengan proses belajar.

Motivasi pada dasarnya mendorong seseorang untuk merasa semangat dalam melaksanakan pengajaran dan mempertahankan perilaku mencapai tujuan dengan begitu motivasi mampu membuat seorang peserta didik lebih tekun disiplin, serta mampu mengembangkan potensi dalam pembelajaran karna mendorong seorang individu lebih berkembang dan memperoleh hasil yang baik. perilaku yang mempertahankan usaha dalam bekerja demi mencapai tujuan, serta menentukan arah dan interaksi perilaku seseorang juga menentukan konsistensi dalam melaksanakan tugas, dengan begitu motivasi berperan sebagai energi internal yang akan menggerakkan seseorang untuk lebih semangat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan dan tujuan tanpa adanya unsur keterpaksaan

2.3.1. Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Menurut (afandi 2021:24) motivasi kerja terdapat beberapa prinsip yang dapat mempengaruhi anatra lain sebagai beriku :

1. Prinsip partisipasi, yaitu dengan upaya motivasi yang diberikan guru untuk menentukan tujuan dengan melakukan partisipasi dalam mencapai kesepakatan belajar
2. Prinsip komunikasi, yaitu melakukan hubungan baik kepada peserta didik dengan mudah dalam berkomunikasi dan bermotivasi
3. Prinsip perhatian, yaitu dengan lebih memahami ataupun memberikan bonus membuat motivasi lebih semangat bekerja.

2.3.2 Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut (hamzah & winardi, 2017) indicator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Tanggung jawab melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri

2.3.3 Prinsip – Prinsip Motivasi Belajar

Menurut (Azhar haq 2018:197-199) prinsip motivasi belajar sebagai beriku :

1. Motivasi sebagai dasar pergerakan yang mendorong aktivitas belajar dengan melakukan aktivitas pembelajaran untuk pergerakan dasar mendorong minat belajar peserta didik.
2. Motivasi berupa pujian lebih baik dari pada hukuman lebih baik melakukan penghargaan berupa pujian memberikan arahan benar buruknya suatu tindakan dari pada hukuman
3. Motivasi melahirkan prestasi dalam belajar tinggi rendahnya suatu motivasi selalu dijadikan indicator dalam prestasi belajar seorang peserta didik.

2.3.4 Indikator Motivasi Belajar

Menurut (uno 2016 : 23-24) indicator motivasi belajar sebagai berikut :

1. Adanya Hasrat dan keinginan belajar
2. Adanya dorongan dalam kebutuhan belajar
3. Penghargaan dalam belajar

2.4 Kinerja Guru

Menurut Abbas (2017) kinerja guru adalah dengan terarahnya perilaku seseorang untuk melakukan pendidikan pekerjaannya yang mana dilakukan efektivitas dalam melaksanakan tujuan untuk memepengaruhi pendidik lebih memahami penjelasan materi yang dapat diajarkan sesuai dengan pemahaman. Menurut (Wibowo:2017) menjelaskan tentang bagaimana dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sesuai yang mana hasilnya dapat dicapai dengan kinerja yang sudah dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu memahami terlebih dahulu pekerjaan yang akan dilakukan.

Oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa menunjukkan kinerja guru dilakukan sesuai dengan kemampuan seorang guru dalam memahami materi pembelajaran yang harus diajarkan dengan lebih paham makna pembelajaran kelas untuk lebih memahami siswa belajar dan dapat menyusul program belajar yang lebih efektif dan efisien untuk mudah dalam melakukan pembelajaran disekolah.

2.3.1 Indikator Kinerja Guru

Menurut beberapa indicator kinerja guru (darmadi, 2018), yaitu :

1. Perencanaan program pembelajaran, Pemahaman dalam penguasaan materi yang dilakukan untuk pendidik lebih paham akan teori yang akan diajarkan.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Pengelompokan berdasarkan penyengelaraan yang sesuai dengan metode pembelajaran dan pemberian tugas supaya optimal untuk menentukan kemampuan setiap pendidik dalam belajar.
3. Evaluasi ataupun penilaian pembelajaran, Melakukan kegiatan yang mencangkup pengetahuan untuk mengatahui pembelajaran yang digunakan untuk memilih pendekatan kemampuan yang sesuai secara evaluasi, penyusunan, pengelolaan dan penggunaan.

2.5 Hipotesis

2.5.1 Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru Menurut Presepsi Peserta Didik

Menurut (nurhafiza et al., 2021) kopetensi pedagogik menerapkan kemampuan sorang guru dalam pengelolaan pembelajaran yang sesuai dengan pemahaman,pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi potensi peserta pendidik. menurut Martika (2019) kopetensi pedagogik memiliki peran yang kursional dan strategi pembelajaran yang sesuai, Menurut (Dewi,2018) pegagogik memeiliki pengaruh terhadap kinerja. Yang melakukan strategi pembelajaran dengan memamhami karakteristik setiap peserta pendidik untuk dianalisi sesuai dengan kemampuan, peran pedagogik menentukan setiap pengelolaan keterampilan dalam mengajar sesuai dengan tingkat jenjang pendidikan (hamalik 2018),

kompetensi pedagogik meningkatkan kinerja guru dengan pemahaman karakteristik peserta didik yang menjadi kunci setiap pengelolaan dalam

pembelajaran penguasaan materi dalam pembelajaran yang mana setiap sebelum melakukan pengajaran dikelas dianjurkan memahami materi terlebih dahulu untuk lebih mudah dalam menyampikan materi didalam kelas dan peserta didik lebih paham akan ajaran guru jenjang pendidikan mencapai keberhasilan sistem pendidikan

H1 : Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru menurut persepsi peserta didik

2.5.2 Hubungan antara Keunggulan Profesionalisme dan Kinerja Guru Terhadap

Presepsi Peserta Didik

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2018) karakteristik guru yang profesional memiliki keterampilan dalam mengajar dengan menentukan strategi bakat minat yang berpengaruh sesuai kemampuan peserta didik yang disiplin secara profesional mencontohkan sikap yang mencerminkan kebersihan dan kerapian sesuai dengan ketentuan serta memiliki kompetensi dalam mengajar peserta didik sesuai dengan bakat minat setiap pendidik

Secara penelitian keunggulan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru yang menerapkan konsep sesuai dengan profesi dalam mengajar (Hapizoh et al., 2020). Susanto (2016:262) menjelaskan pelatihan dengan memerikan pengetahuan sebagai kebutuhan pembelajaran untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam mengajar secara efektif dan efisien.

H2 : keunggulan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru menurut persepsi peserta didik

2.5.3 Hubungan Antara Kemampuan Pedagogik dan Motivasi kerja Menurut Peserta Didik

Menurut (mulyasa 2017) menerapkan kompetensi pedagogik menjadi penentu keberhasilan guru dalam mengelola kelas dengan kemampuan yang memahami perkembangan peserta didik. Menurut (dewik ddk., 2018: 154) motivasi kerja adalah kemampuan ataupun kebutuhan yang tugasnya memebrikan energi untuk bekerja mencapai tujuan. Pelaksanaan motivasi dan kompetensi pedagogik saling berpengaruh dalam pembelajaran didalam kelas yang mencakup kemampuan dalam pemahaman materi yang diajarkan guru dan berhubungan dengan kemampuan pendidikan saat ini.

Dalam kompetensi pedagogik meningkatkan hasil belajar siwa serta kemampuan dalam mengintegrasikan perkembangan proses belajar siswa(nabila & adzima 2020), menurut (dewi 2018) menegaskan kompetensi pedagogic mendorong motivasi guru dalam pelaksanaan tugas yang mana guru merasa lebih professional dalam mengajar karna rasa dihargai, penerapan motivasi dalam kemampuan pedagogic yang saling berpengaruh dan berhubungan mendorong semangat dalam mengajar.

H3 : pengaruh yang positif antara kopetensi padagogik dan motivasi kerja menurut persepsi peserta didik

2.5.4 Hubungan Antara Keunggulan Profesional dan Motivasi Kerja

Menurut

Peserta Didik

Menurut (rohman,ddk., 2020) melakukan motivasi pemahaman peningkatan kualitas dalam menjalankan tugas mengajar dan tanggung jawab sesuai proses kebutuhan individu dalam mencapai tujuan.dengan melakukan kedisiplinan terhadap kerapian dalam berpakaian dan etika dalam perilaku dilingkungan sekolah maupun dilingkungan luar untuk mencontohkan kebaikan kepada peserta didik. Menurut (isroni 2016) hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan profesionalisme dengan melakukan tingkat kesejahteraan dan profesionalisme secara persial silmutan,

Secara penelitian keunggulan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru yang menerapkan konsep sesuai dengan etika dalam mengajar (hapizoh et al.,2020). yang berkomitmen dengan mencakup pengetahuan etika dalam melakukan pembelajaran serta menerapkan materi pembelajaran yang dikelola sesuai dengan ketentuan penerapan professional yang signifikan terhadap motivasi dimediasi dengan meningkatkan kemampuan kompetensi dalam penguasaan pemahaman materi.

H4 ; Profesionalisme berpengaruh positif terhadap motivasi kerja persepsi peserta didik

2.5.5 Pengaruh antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Menurut Pendapat

Peserta Didik

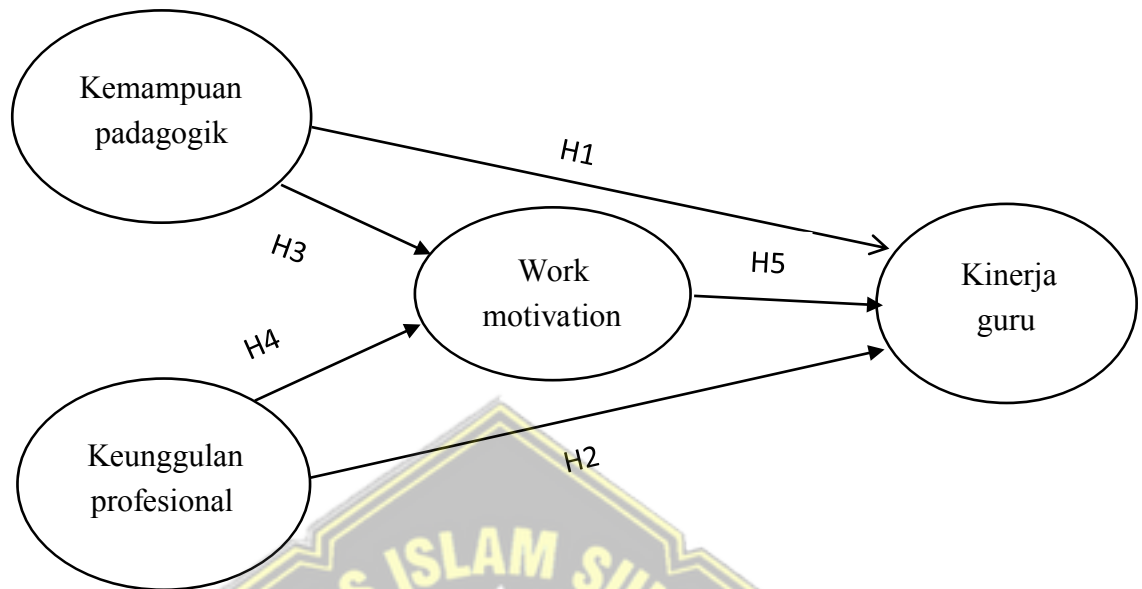
Motivasi kinerja mempengaruhi kemampuan guru dalam melakukan tugas mengajar pengetahuan pembelajaran bimbingan untuk kepribadian setiap individu kelas yang dilakukan efektifitas untuk mengetahui setiap karakteristik yang terdapat dalam pendidik dengan motif yang dilakukan sesuai keterampilan guru dalam melakukan pengelompokan perilaku dengan pelaksanaan yang bertugas menentukan kompetensi (rosdyanti, 2020)

Menurut (danial, ddk 2019) pengaruh motivasi kinerja guru dengan mendorong tingkat motivasi memahami keinginan dalam melaksanakan tugas yang ditentukan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan inisiatif dengan melakukan keinginan sendiri untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

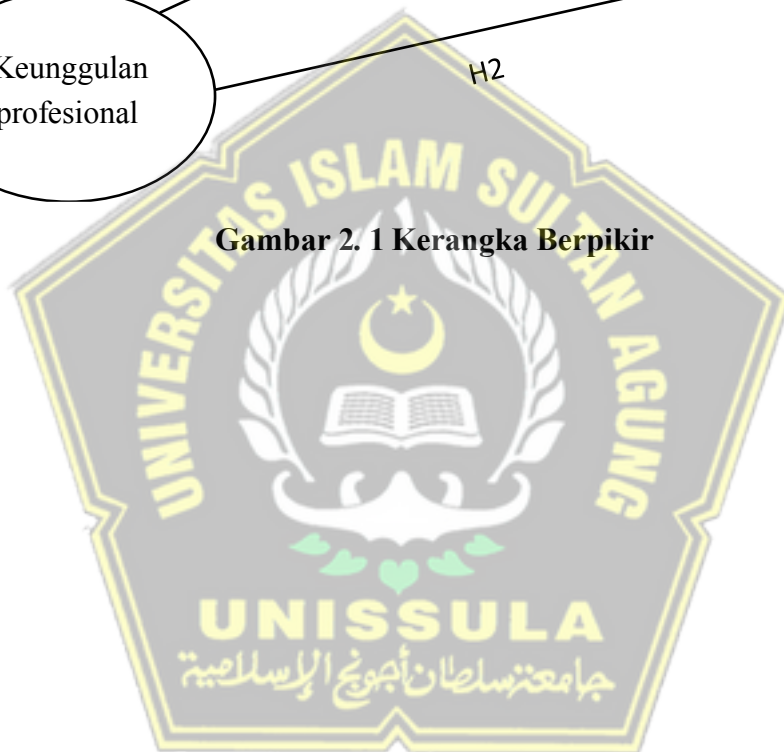
H5 ; pengaruh signifikan anatara kireja guru dan motivasi kinerja menurut presepsi siwa

2.6 Kerangka

Berdasarkan penelitian yang mencakup kompetensi padagogik, profesionalisme, motivasi kerja, dan kinerja guru yang dapat digunakan dalam penyusunan aspek yang disajikan secara langsung sesuai dengan hipotesis



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang menjelaskan tentang penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk (Explanatory research) yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengelolaan data yang akan diolah menggunakan analisis statistika. Menurut sugiyono (2017 :6) explanatory research merupakan metode penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup : kompetensi pedagogic, profesionalisme terhadap variabel dependen kinerja guru dengan variabel motivasi kerja sebagai mediasi serta persepsi peserta didik.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder diuraikan sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut (sugiyono 2022) data primer merupakan data yang pengelolaan yang dilakukan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpulan secara bersangkutan untuk dikelola. Data primer yang digunakan untuk penelitian ini melalui kuesioner tentang persepsi siswa terhadap kompetensi pedagogic guru, profesionalisme guru serta motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Data skunder

Data yang diperoleh dari pihak lain, data yang meliputi sumber-sumber yang telah ada (sugiyono 2022) dalam datanya penelitian ini menggunakan data melalui jurnal ataupun artikel yang diambil di internet.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pada studi ini, metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajuka daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner akan diserahkan lagsung kepada peserta didik.

3.4 Variabel dan Indicator

Variabel yang mencangkup kompetensi pedagogic, profesionalisme guru, motivasi kerja dan kinerja guru yang masing-masing memiliki indicator yang tampak pada tabel

Tabel 3. 1 variabel dan indicator penelitian

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indicator
1.	Kompetensi pedagofik	Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif dengan pengelolaan kelas, penyampaian materi yang dapat mudah untuk dipahami serta pengelompokan kemampuan dalam pembelajaran sesuai dengan kemampuan peserta didik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengelola kelas dengan baik 2. Menyampaikan materi secara jelas mudah dipahami 3. Membedakan kemampuan belajar Kurniasih (2017)

2.	Profesionalisme guru	Profesionalisme adalah sikap dan etika dalam pembelajaran yang dilakukan dengan penguasaan materi pembelajaran serta melakukan disiplin dalam pengelolaan pembelajaran terhadap peserta didik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai materi pembelajaran 2. Disiplin tepat waktu 3. Mejunjung etika dan nilai agama M. shabir (2015)
3.	Motivasi kerja	Motivasi kerja merupakan seseorang yang mendorong semangat dalam mengajar dengan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas sebagai guru serta melakukan motivasi kepada peserta didik untuk lebih giat dalam belajar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan semangat dalam mengajar 2. Memberi motivasi kepada peserta didik 3. Tangung jawab dalam mengajar Hamzah & winardi (2017)
4.	Kinerja guru	Kinerja guru adalah pelaksanaan untuk mencerminkan kemampuan pembelajaran yang sesuai dengan materi dan pembagian nilai yang dilakukan secara adil tanpa membeda-bedakan peserta didik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi nilai hasil belajar 2. Perencanaan pembelajaran 3. Pelaksanaan pembelajaran secara bervariasi Darmadi (2018)

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian, menurut (sugiyono 2016, hlm. 80) yang mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sejalan dengan pendapat sugiyono populasi benda pun objek penelitian ini menggunakan populasi siswa dan siswi smp walisongo semarang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang diambil untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan purposive sampling yaitu dengan populasi yang secara langsung jumlahnya ditetapkan secara langsung sebesar 100 responden, sampel dalam penelitian ini Adalah siswa dan siswi smp walisono semarang.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji instrument

1. Uji validitas

Menurut sugiyono (2018, hlm.121) uji validitas merupakan ketetapan antara data yang terdapat pada objek pennenelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid, suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan data secara benar.

- a. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikan. 0,05) maka instrument atau item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (ditanyaakan valid).
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikan. 0,05) atau r hitung negative, maka intrumen atau item- item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

2. Uji reliabilitas

Menurut sugiyono (2018, hlm. 121) rehabilitas adalah penggunaan yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, yang dapat

menghasilkan data yang sama, data reabilitas tidak dapat digunakan lebih lanjut karna menghasilkan Kesimpulan yang biasa. Dimana reabilitas Ketika diukur menunjukkan hasil yang sama dan konsisten, uji reabilitas dilakukan setelah pengujian validitas. Penggunaan uji reabilitas menggunakan koefisien yang dibantu *Croanbach alpha* dimana pengukuran yang terdapat nilai menentukan ukuran dengan statistik *Cronbach alpha* suatu penelitian dikatakan reabilitas jika memiliki *Cronbach alpha* $>0,06$

3.6.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi kalsik yang digunakan untuk melihat dan memastikan model regresi layak untuk digunakan ataupun tidak, penggunaanya dengan melakukan uji normalitas yang bertujuan untuk melihat data simetris melalui nilai skewness dan kuttosis, serta dilakukan uji heteroskedastisitas yang melihat perbedaan antara varians residual dengan pengamatan yang menggunakan scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Melakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk melihat korelasi antara variabel independent dengan nilai tolerance $>0,10$ dan nilai variance inflantion factor (VIF) < 10 , serta korelasi variabel bebas $< 0,70$.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda Adalah metode yang menggunakan variabel dependen dengan lebih dari dua variabel independent yang dapat mempengaruhi untuk melihat seberapa kuat hubungan natara variabel-variabel tersebut. Dalam regresi linier berganda dilakukan percobaan untuk melihat matematis yang dapat menghubungkan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas . dalam

penelitian ini variabel independent (bebas) ditunjukkan variabel kemampuan pedagogic (X_1), keunggulan profesional (X_2), dan work motivasi (Z) dan dependen (terikat) kinerja guru (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Guru)

α = Nilai Koefisien Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Kemampuan Pedagogik

X_1 = Variabel Independen Kemampuan Pedagogik

β_2 = Koefisien Regresi Keunggulan Profesional

X_2 = Variabel Independen Keunggulan Profesional

β_3 = Koefisien Regresi *Work Motivation*

X_3 = Variabel Independen *Work Motivation*

ε = Standar Error

3.6.4 Pengujian hipotesis

Metode pengumpulan data yang menggunakan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan jalur (path analysis) dengan pengecekan model hubungan yang telah ditentukan, untuk menentukan besarnya hubungan antara variabel- variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antara variabel. Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut :

1. $Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$
2. $Y_2 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e$ Keterangan:
 - X_1 = Kompetensi Pedagogik
 - X_2 = Professionalisme
 - Y_1 = Motivasi Kerja
 - Y_2 = Kinerja Guru

1. Uji T

Uji koefisiensi regresi secara parsial (uji T) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lainnya (Priyanto, 2010, p. 68). Dihitung menggunakan $\alpha = 0,05$ yang hasilnya menunjukkan 1. $T_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, selanjutnya 2. jika $T_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

2. Uji F (simultan)

Menjelaskan bahwa uji F berguna untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama yang mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dihitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil pengujian menunjukkan :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : variabel regresi berhasil menerapkan variabel bebas secara keseluruhan, yang melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : variabel dari model regresi tidak berhasil menerapkan variabel bebas secara keseluruhan, yang melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

3.6.5 Koefisien Determinasi

Selanjutnya, menjelaskan tentang pengaruh koefisien determinasi dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent ataupun variabel bebas terhadap variabel dependen dengan variabel terikat yang dapat dinilai dari koefisien korelasi (R^2) dimana ditentukan nilai yang koefisien determinasi. Ketika mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen.

3.6.6 Sobel

Uji sobel adalah pengujian yang menggunakan mediasi ataupun intervening yang mana dilakukan dengan uji sobel. (Ghozali, 2020) uji sobel digunakan untuk menguji antara penggunaan mediasi langsung ataupun tidak langsung yang mana dilakukan dengan menguji antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan melalui variabel intervening. Pengujian sobel dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 a^2 + a^2 b^2 + s a^2 s b^2}$$

Keterangan :

Sab : besar setandar error tidak langsung

a : jalur variabel independent (X) dengan variabel (Z)

b : jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa : standar error koefisien a

sb : standar error koefisien b





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Responden

Dalam penganalisis responden yang dilakukan di sekolahan SMP Walisongo Semarang yang telah dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah 102 responden yang mana penelitian ini menggunakan siswa sebagai respondenya

Tabel 4. 1 Tabel Analisis Deskriptif Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	58	56,86
	Perempuan	44	43,14
	Total	102	100
2	Usia		
	12 tahun	18	17,65
	13 tahun	28	27,45
	14 tahun	21	20,59
	15 tahun	35	34,31
	Total	102	100
3	Kelas		
	IIV	32	31,37
	IIIV	33	32,35
	XI	37	36,27
	Total	102	100

Dari tabel 4.1 menunjukkan hasil penjumlahan dalam menentukan jenis kelamin pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian yaitu siswa sebagai responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang ataupun 56,86% dan jenis kelamin perempuan 44 ataupun 43,14% yang mana menjelaskan tentang banyaknya jenis kelamin laki-laki yang lebih mendominasi dengan demikian hasil penelitian menunjukkan banyaknya persepsi, pengalaman, dan karakteristik siswa kebanyakan didominasi oleh laki-laki

Pada usia responden yang sekitaran 12 tahun yang terdapat 18 orang yang mana 17,65%, rentang usia berikutnya 13 tahun yang terdapat 28 orang ataupun 27,45%, rentang usia 14 tahun sebanyak 21 orang ataupun 20,59%, rentang usia 15 tahun dengan 35 orang ataupun 34,31%. Yang mana rentang usia yang paling mendominasi menunjukkan usia 15 tahun dimana usia tersebut memiliki pengalaman yang lebih dalam dengan lebih mengenal para guru yang mengajar di SMP Walisongo Semarang.

Dari penjelasan tentang banyaknya kelas dalam ruang kelas yang terdapat di lingkungan sekolah dapat diketahui responden yang ada dalam sekolah memiliki responden dengan kelas 7 terdapat 32 orang ataupun 31,37%, dengan kelas 8 terdapat 33 ataupun 32,35%, serta terdapat kelas 9 dengan 37 orang ataupun 36,27%. Yang mana mayoritas terdapat kelas 9 yang lebih mendominasi responden

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Dalam analisis deskriptif yang dapat digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan responden terkait dengan pertanyaan yang ditanyakan serta

rentang penilaian yang dapat dikategorikan menjadi 5 bagian yang berbeda.

Berikut ini dasar interpretasi skor ditunjukkan dalam kolom dibawah ini:

Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Variabel

No.	Nilai rata-rata	Kriteria
1	1,00-1,80	Sangat rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup tinggi
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat tinggi

4.2.1 Kemampuan Pedagogik

Dalam variabel kemampuan pedagogic yang dapat diukur dengan menggunakan indicator yaitu mengelola kelas dengan baik, menyampaikan materi secara jelas mudah dipahami, membedakan kemampuan belajar dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Tabel Analisis Deskriptif Keunggulan Pedagogik

No.	Indikator variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Keterangan
1.	Mengelola kelas dengan baik	3,95	0,62	Tinggi
2.	Menyampaikan materi secara jelas mudah dipahami	4,06	0,58	Tinggi
3.	Membedakan kemampuan belajar	2,40	0,17	Rendah
Jumlah Keseluruhan		3,47		Tinggi

Sumber: Data diolah 2026.

Dalam tabel 4.3 yang menjelaskan nilai rata-rata dari indikator kemampuan pedagogic sebanyak 3,47 dimana rata-rata antara 3,41 hingga 4,20 yang menjelaskan kriteria termasuk kriteria tinggi. Dengan skor yang tinggi dapat

dijelaskan pengaruh kemampuan pedagogik dalam penerapan yang dilakukan dismp walisongo semarang dilakukan dengan baik dan terlaksana yang mana memanfaatkan dapat diperoleh siswa untuk bekal dalam menuntut ilmu dalam pendidikan.

4.2.2 Keunggulan Profesional

Variabel keunggulan profesional memiliki beberapa indikator yang dapat dilihat yaitu menguasai materi pembelajaran, disiplin tepat waktu, menjunjung etika dan nilai agama yang akan digambarkan dan dijelaskan sebagai deskriptif berikut :

Tabel 4. 4 . Tabel Analisis Deskriptif Keunggulan Profesional

No.	Indikator variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Keterangan
1.	Menguasai materi pembelajaran	3,82	0,60	Tinggi
2.	Disiplin tepat waktu	4,04	0,55	Tinggi
3.	Menjunjung etika dan nilai agama	4,10	053	Tinggi
Jumlah Keseluruhan		3,98		Tinggi

Sumber: Data diolah 2026.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel keunggulan profesionalisme yang mencakup rata-rata 3,98 dengan hasil yang menunjukkan kualitas tinggi dimana dapat dijelaskan secara optimal dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang dapat membentuk karakter peserta didik dan menjalankan ketentuan dalam pelaksanaan keunggulan profesionalisme sejalan dengan karakter setiap peserta didik

4.2.3 Work Motivation

Dalam variabel yang menjelaskan work motivation dimana terdapat indikator yaitu menunjukkan semangat dalam mengajar, memberi motivasi kepada peserta didik, tanggung jawab dalam mengajar yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Tabel Analisis Deskriptif *Work Motivation*

No.	Indikator variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Keterangan
1.	Menunjukkan semangat dalam mengajar	4,08	0,57	Tinggi
2.	Memberi motivasi kepada peserta didik	3,55	0,66	Tinggi
3.	Tanggung jawab dalam mengajar	4,09	0,54	Tinggi
Jumlah Keseluruhan		3,90		Tinggi

Sumber: Data diolah 2026.

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan nilai rata-rata 3,90 yang berada pada kelas tinggi yang dapat dilihat ataupun dapat ditunjukkan *work motivation* yang mana penerapan motivasi kepada guru dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah pembelajaran yang dapat membuat efektifitas dalam kelas meningkat dengan ini keterbuktiannya diperlukan *work motivation* didalam lingkungan sekolah smp walisongo semarang

4.2.4 Kinerja Guru

Variabel yang menunjukkan penjelasan yang sesuai dengan indikator evaluasi nilai hasil belajar, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran secara variasi dengan menggunakan penjelasan deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Tabel Analisis Deskriptif Kinerja Guru

No.	Indikator variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Keterangan
1.	Evaluasi nilai hasil belajar	4,11	0,52	Tinggi
2.	Perencanaan pembelajaran	3,81	0,61	Tinggi
3.	Pelaksanaan pembelajaran secara variasi	3,87	0,58	Tinggi
Jumlah Keseluruhan		3,92		Tinggi

Sumber: Data diolah 2026.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 yang menjelaskan banyaknya rata-rata dalam indikator kinerja guru yang mencangkup nilai 3,92 dimana skor tersebut menunjukkan nilai yang tinggi dapat dijelaskan bahwa kinerja guru menjunjung kemampuan dalam mengajar yang baik dimana mengedukasi kepeserta didik lebih mengerti pada pembelajaran yang telah disampaikan pada kelas.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yang mana menurut sugiyono (2018, hlm.121) dengan menetapkan data untuk melihat validitas daalam penelitian yang dilakukan dengan mengukur masing-masing pertanyaan dalam koesioner untuk mendapatkan data primer yang mana membutuhkan penyebaran kuesioner yang mencangkup siswa sebagai responden. Perhitungan nilai T dengan T tabel dihitung dengan menguji validitas butir kuesioner dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid, dan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen variabel	Koefisien r-hitung	Koefisien r-tabel	keterangan
1.	Kompetensi Pedagogik	X1.1	0,732	0,195	Valid
		X1.2	0,699	0,195	Valid
		X1.3	0,690	0,195	Valid
2.	Keunggulan Profesional	X2.1	0,819	0,195	Valid
		X2.2	0,664	0,195	Valid
		X2.3	0,766	0,195	Valid
3.	<i>Work Motivation</i>	Y2.1	0,707	0,195	Valid
		Y2.2	0,714	0,195	Valid
		Y2.3	0,714	0,195	Valid
4.	Kinerja Guru	X1.1	0,659	0,195	Valid
		X1.2	0,690	0,195	Valid
		X1.3	0,680	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Koempetensi pedagogic (X1), keunggulan profesional (X2), *work motivation* (Z), kinerja guru (Y) yang menyatakan valid dikarenakan r-hitung pada setiap pertanyaan memiliki hasil yang memiliki nilai yang belih besar

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji reabilitas dapat digunakan dengan menghitung kesetabilan dan konsisten responden dalam mnjawab pertanyaan yang sesuai dengan kuesioner yang telah disusun sesuai dengan variabel. Pada uji realiabilitas penggunaan metode *Cronbach's alpha* yang dapat digunakan dan dapat dikaitkan dengan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0.60.

Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi Pedagogik	0.835	Reliabel
2.	Keunggulan Profesional	0.781	Reliabel
3.	<i>Work Motivation</i>	0.720	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0.879	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil tabel 4.8. menunjukkan variabel dengan nilai *Cronbach's alpha* dengan masing-masing (α) yang dilihat pada setiap variabel $> 0,60$, dimana ditunjukkan hasil yang menyatakan reliabel dengan demikian dinyatakan sebagai variabel yang layak untuk digunakan sebagai tolak ukur

4.4 Uji Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk dapat menguji model regresi yang dapat mengganggu memiliki distribusi normal ataupun tidak normal biasanya digunakan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang mana penggunaan nilai yang signifikan 0,05, apabila nilainya $> 0,05$ dimana dapat disimpulkan memiliki nilai residual terdistribusi normal

Tabel 4. 9 Tabel Hasil Uji Normalitas

No	Model Penelitian	Nilai Signifikansi	Nilai Standar
1	Persamaan 1	0.2	0,05
2	Persamaan 2	0.2	0.05

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa uji normalitas dapat diperkuat dengan metode penggunaan *Kolmogorov-Smirnov* yang nilai signifikannya persamaan 1 sebesar 0.200 dan persamaan 2 yang memiliki nilai signifikan 0,200

yang keduanya memiliki nilai yang $> 0,05$ yang menjelaskan kenormalan distribusinya.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Dilakukan uji multikolinieritas yang melihat hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam mode regresi. Melihat uji multikolinieritas dengan VIF yang menunjukkan nilai kecil 10 dan nilai toleransinya 0,1 atau 10% yang menunjukkan regresi tidak terjadi multikolinieritas, berikut hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Kemampuan Pedagogik(X1)	0,807	1,239
2.	Keunggulan Profesionalisme(X2)	0,857	1,167
3.	<i>Work Motivation</i> (Z)	0,763	1,311

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan hasil nilai independent $> 0,10$ yang menggambarkan variabel independent (variabel bebas) tidak korelasi. Begitupun dengan hasil VIF yang variabelnya memiliki nilai 10 . diimana dapat disimpulkan bahwa variabel independent tidak ada multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pengujian untuk melihat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi yang mana dilihat masing-masing variabel independent signifikan ataupun tidak signifikan.

Tabel 4. 11 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel Penelitian	Signifikansi	Keterangan
	Kemampuan Pedagogik	0,112	Tidak terjadi heterokedastisitas
	Keunggulan Profesional	0,114	Tidak terjadi heterokedastisitas
	<i>Work motivation</i>	0,116	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Dengan hasil data diatas yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karna varians residual bersifat regresi yang mana hasil masing-masing probabilitas signifikan diatas 0,05, maka dapat dikatan tidak mengandung regresi heterokedastisitas yang artinya residual dianggap konstan sehingga model memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lanjut.

4.5 Hipotesis

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Regresi

No	Model Regresi	Koefisien B	T hitung	Sig Uji T
Persamaan 1				
1.	Kemampuan Pedagogik	0,198	2,200	0,007
2.	Keunggulan Profesional	0,150	2,279	0,025
3.	<i>Work Motivation</i>	0,342	3,982	0,000
Variabel dependen : kinerja guru F hitung = 19,907 R-square = 0,360				
Persamaan 2				
1.	Kemampuan Pedagogik	0,303	3,829	0,000
2.	Keunggulan Profesional	0,210	3,831	0,006
Variabel dependen : <i>work motivation</i> F hitung = 15,398 R-square = 0,222				

Persamaan 1

1. Berdasarkan hasil nilai dalam koefisien regresi variabelnya kemampuan pedagogik yang koefisien beta sebesar 0,198 dan nilai signifikan 0,007. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan pedagogik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kemampuan pedagogik para guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selain itu juga pengaruhnya penting atau bermakna. Temuan ini mendukung Hipotesis 1, yang bunyinya terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan pedagogik dan kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil nilai dalam koefisien regresi variabelnya keunggulan profesional yang koefisien beta sebesar 0,150 dan nilai signifikan 0,025. Hasil ini mengindikasikan bahwa keunggulan profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi keunggulan profesional para guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selain itu juga pengaruhnya penting atau bermakna. Temuan ini mendukung Hipotesis 2, yang bunyinya terdapat pengaruh signifikan antara keunggulan profesional dan kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil nilai dalam koefisien regresi variabelnya *work motivation* yang koefisien beta sebesar 0,342 dan nilai signifikan 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi *work motivation* para guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selain itu juga pengaruhnya penting atau bermakna. Temuan ini mendukung Hipotesis 5, yang

bunyinya terdapat pengaruh signifikan antara *work motivation* dan kinerja guru.

Persamaan 2

1. Berdasarkan hasil nilai dalam koefisien regresi variabelnya kemampuan pedagogik yang koefisien beta sebesar 0,303 dan nilai signifikan 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan pedagogik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Artinya semakin tinggi kemampuan pedagogik para guru, maka akan semakin meningkatkan *work motivation*. Selain itu juga pengaruhnya penting atau bermakna. Temuan ini mendukung Hipotesis 3, yang bunyinya terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan pedagogik dan *work motivation*.
2. Berdasarkan hasil nilai dalam koefisien regresi variabelnya keunggulan profesional yang koefisien beta sebesar 0,210 dan nilai signifikan 0,006. Hasil ini mengindikasikan bahwa keunggulan profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*. Artinya semakin tinggi keunggulan profesional para guru, maka akan semakin meningkatkan *work motivation*. Selain itu juga pengaruhnya penting atau bermakna. Temuan ini mendukung Hipotesis 4, yang bunyinya terdapat pengaruh signifikan antara keunggulan profesional dan *work motivation*.

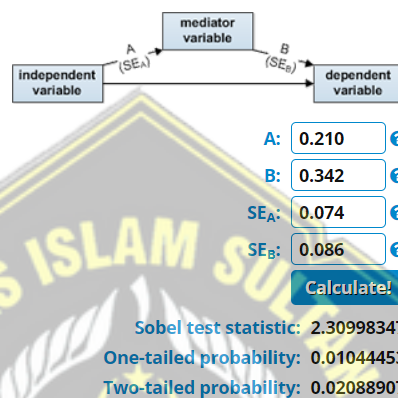
4.6 Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji variabel mediasi dalam mempengaruhi hubungan variabel dependen dengan independen dimana biasanya uji sobel diuji

untuk melihat kekuatan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dependen dengan variabel independent melalui variabel mediasi.

Hasil uji sobel pada penelitian ini sebagai berikut :

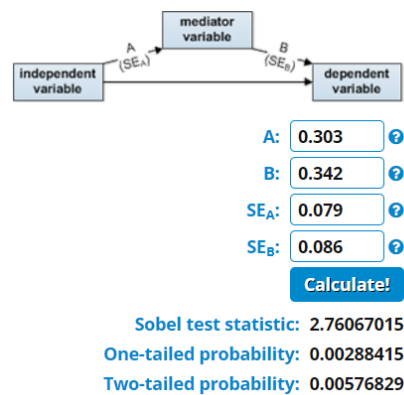
1. Pengaruh kemampuan pedagogic terhadap kinerja guru melalui work motivation



Gambar 4. 1 Uji sobel 1

Berdasarkan hasil kalkulasi menggunakan aplikasi *sobel test calculator for aignificance of mediation* diperoleh oleh sobel test statistic sebesar 2,30998347 dengan nilai signifikan yang 0,0 dimana dijelaskan lebih kecil darin 0,5. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 yang menunjukkan bahwa *work motivation* berfungsi sebagai variabel intervening sehingga dapat berperan sebagai mediator secara signifikan.

2. Pengaruh keunggulan professional terhadap kinerja guru melalui work motivation



Gambar 4. 2 Uji sobel 2

Berdasarkan hasil kalkulasi menggunakan aplikasi *sobel test calculator for aignificance of mediation* diperoleh oleh sobel test statistic sebesar 2,76067015 dengan nilai signifikan yang 0,0 dimana dijelaskan lebih kecil dari 0,5. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 yang menunjukkan bahwa *work motivation* berfungsi sebagai variabel intervening sehingga dapat berperan sebagai mediator secara signifikan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 pengaruh kemampuan Pedagogik terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pada analisis data pada penelitian ini, menunjukkan bahwa kemampuan pedagogic memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dimana dapat diartikan peningkatan kemampuan pedagogic didukung dengan memiliki nilai yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

Kemampuan pedagogik diukur melalui indikator mengelola kelas dengan baik, menyampaikan materi secara jelas dan mudah dipahami, serta dapat memahami pembelajaran peserta didik. Guru yang mampu menyampaikan materi yang jelaas dan dapat memepermudah peserta didik dalam melaksanakan

pembelajaran secara langsung. Dengan demikian indikator kemampuan pedagogik secara langsung mendorong meningkatkan kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2013) kompetensi pedagogic adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan interaksi belajar mengajar antara guru dan siswa dalam kelas, dimana guru mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Mempunyai kemampuan yang berkompentensi dapat dibutuhkan peserta didik dalam kemampuannya (Unyo, ddk 2010) kemampuan yang memiliki kinerja yang baik dapat menguasai karakteristik peserta didik dengan dan meningkatkan kinerja.

Pada hasil pengujian hipotesis dengan menghasilkan t-hitung 2,200 yang menunjukkan tingkat signifikan. Dengan ini menunjukkan bahwa hasil dari pengaruh yang signifikan menghasilkan pengaruh yang baik antara kompetensi pedagogic dengan kinerja guru.

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pedagogik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Temuan ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh (Dewi, 2018) dimana menunjukkan hasil yang memiliki pengaruh signifikan, artinya semakin baik kemampuan pedagogic dapat meningkatkan pula kinerja guru.

4.7.2 Pengaruh keunggulan profesional terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pada analisis data pada penelitian ini, menunjukkan bahwa keunggulan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dimana dapat diartikan peningkatan keunggulan profesional didukung dengan memiliki nilai yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

Keunggulan professional dapat diukur dalam indikator penguasaan materi, disiplin kerja serta, penerapan nilai agama dan etika. Pembelajaran sistematis dapat membuat pembelajaran lancer serta melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada kualitas yang konsisten dapat meningkatkan pembelajaran. Dengan demikian indikator kemampuan pedagogik secara langsung mendorong meningkatkan kinerja guru.

Pada hasil pengujian hipotesis dengan menghasilkan t-hitung 2,279 yang menunjukkan tingkat signifikan. Dengan ini menunjukkan bahwa hasil dari pengaruh yang signifikan menghasilkan pengaruh yang baik antara kunggulan professional dengan kinerja guru.

Maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan professional (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). temuan ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh (hapizoh et al.,2020) dimana menunjukkan hasil yang memiliki pengaruh signifikan , artinya semakin baik kunggulan profesional dapat meningkatkan pula kinerja guru.

4.7.3 Pengaruh kemampuan pedagogik terhadap *work motivasi*

Berdasarkan hasil pada analisis data pada penelitian ini, menunjukkan bahwa kemampuan pedagogic memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work motivation*. Dimana dapat diartikan peningkatan kemampuan pedagogic didukung dengan memiliki nilai yang tinggi akan meningkatkan *work motivation*.

Kemampuan pedagogik diukur melalui indikator memberikan semangat belajar, serta menunjukkan semangat saat mengajar pembelajaran dengan tanggung jawab pengelolaan kelas. Guru yang mampu mengelola kelas dengan baik

dapat menjalankan tugasnya dengan optimal serta dapat meningkatkan semangat mengajar. Dengan demikian indikator kemampuan pedagogik secara langsung mendorong meningkatkan *work motivation*.

Hamalik (Djamarah, 2011:148) menyebutkan bahwa motivasi merupakan perubahan energi yang timbul dan bereaksi untuk mencapai tujuan. Adanya pengaruh antara kemampuan pedagogik dalam motivasi untuk mendorong energi dalam diri seseorang dalam melihat potensi dan kebutuhan.

Pada hasil pengujian hipotesis dengan menghasilkan t-hitung 3,826 yang menunjukkan tingkat signifikan. Dengan ini menunjukkan bahwa hasil dari pengaruh yang signifikan menghasilkan pengaruh yang baik antara kompetensi pedagogic dengan *work motivation*

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pedagogik (X1) berpengaruh positif terhadap *work motivation* (Z). temuan ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh (nabila & adzima 2020) dimana menunjukkan hasil yang memiliki pengaruh signifikan, artinya semakin baik kemampuan pedagogic dapat meningkatkan pula *work motivation*.

4.7.4 Pengaruh keunggulan profesional terhadap *work motivation*

Berdasarkan hasil pada analisis data pada penelitian ini, menunjukkan bahwa keunggulan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work motivation*. Dimana dapat diartikan peningkatan keunggulan profesional didukung dengan memiliki nilai yang tinggi akan meningkatkan *work motivation*.

Keunggulan profesional dapat diukur dalam indikator penguasaan pembelajaran, disiplin kerja dan ketepatan waktu serta semangat mengajar.

Dimana guru yang menguasai pembelajaran dapat meningkatkan pembelajaran serta penerapan disiplin dan ketepatan waktu yang mencerminkan profesionalnya. Dengan demikian indikator keunggulan profesional secara langsung mendorong meningkatkan *work motivation*.

Pada hasil pengujian hipotesis dengan menghasilkan t-hitung 2,831 yang menunjukkan tingkat signifikan. Dengan ini menunjukkan bahwa hasil dari pengaruh yang signifikan menghasilkan pengaruh yang baik antara kunggulan profesional dengan *work motivation*.

Maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan profesional (X2) berpengaruh positif terhadap *work motivation* (Z). temuan ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh (isroni 2016) dimana menunjukkan hasil yang memiliki pengaruh signifikan, artinya semakin baik kunggulan profesional dapat meningkatkan pula *work motivation*.

4.7.5 Pengaruh *work motivation* terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pada anilisi data pada penelitian ini, menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dimana dapat diartikan peningkatan *work motivation* didukung dengan memiliki nilai yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja dapat dikukur dalam indikator yang menunjukkan semangat dalam mengajar, perencanaan pembelajaran, pembelajaran yang bervariasi. Dimana penerapan guru yang memiliki semangat mengajar serta memiliki perencanaan sebelum melakukan pembelajaran dimana diadakan quiz untuk

mengvariasi pembelajaran. Dengan demikian indikator work motivation secara langsung mendorong meningkatkan kinerja guru.

Hasibuah (2019), menyatakan kinerja dalam diri seorang guru akan memberikan perang yang besar pada upaya peningkatan kualitas proses belajar. kinerja guru yang efektif dan efisien. Motivasi pada dasarnya mendorong seseorang untuk merasa semangat dalam melaksanakan pengajaran dan mempertahankan perilaku mencapai tujuan dengan begitu motivasi mampu membuat seorang peserta didik lebih tekun disiplin, serta mampu mengembangkan potensi dalam pembelajaran.

Pada hasil pengujian hipotesis dengan menghasilkan t-hitung 3,982 yang menunjukkan tingkat signifikan. Dengan ini menunjukkan bahwa hasil dari pengaruh yang signifikan menghasilkan pengaruh yang baik antara work motivation dengan kinerja guru.

Maka dapat disimpulkan bahwa *work motivation* (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). temuan ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh (dania, ddk 2019) dimana menunjukkan hasil yang memiliki pengaruh signifikan, artinya semakin baik *work motivaton* dapat meningkatkan pula kinerja guru.

4.7.6 Pengaruh kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *work motivation*

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan *work motivasi* sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara variabel kemampuan pedagogik dengan variabel kinerja guru. dengan kemampuan pedagogik terhadap kinerja yang

berhubungan secara langsung, tetapi juga meningkatnya *work motivasi* kepada kinerja guru.

Kemampuan pedagogik yang dapat mengelola kelas, penyampaian materi secara jelas, serta menumbuhkan kemampuan kepuasan kerja guru yang mendorong semangat mengajar, dan komitmen kerja yang lebih tinggi serta penerapan *work motivasi* yang menjadikan faktor utama dalam pelaksanaan pembelajaran dengan mengarahkan guru untuk melaksanakan pembelajaran yang objektif, bervariasi. Dengan demikian kemampuan pedagogik lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru yang mana motivasi sebagai mediasi lebih tinggi.

Maka hasilnya menunjukkan *work motivasi* memiliki jalur yang dapat memediasi kemampuan pedagogik dalam menghasilkan kinerja guru. Dengan demikian peningkatan kinerja tidak hanya meningkatkan kemampuan pedagogik langsung, tetapi juga menggunakan *work motivation* sebagai mediasinya.

4.7.7 Pengaruh keunggulan profesional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *work motivation*

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan *work motivasi* sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara variabel keunggulan profesional dengan variabel kinerja guru. dengan keunggulan profesional terhadap kinerja yang berhubungan secara langsung, tetapi juga meningkatnya *work motivasi* kepada kinerja guru.

Keunggulan profesional dengan penguasaan materi pembelajaran, disiplin dalam menjalankan tugas, serta menjunjung etika dan nilai agama dimana pelaksanaan yang profesional dapat mendorong semangat mengajar dan dapat

menyiapkan pembelajaran dengan baik serta melakukan pembelajaran secara evaluasi. Dengan demikian keunggulan profesional lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru yang mana motivasi sebagai mediasi lebih tinggi.

Maka hasilnya menunjukkan *work motivasi* memiliki jalur yang dapat memediasi keunggulan professional dalam menghasilkan kinerja guru. Dengan demikian peningkatan kinerja tidak hanya meningkatkan keunggulan professional langsung, tetapi juga menggunakan *work motivation* sebagai mediasinya.





BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Kesimpulan dari penelitian yang telah dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan pedagogic memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang mana berarti kemampuan pedagogik memiliki kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pengaruh pembelajaran yang makin meningkatkan pula kinerja guru.
2. Keunggulan professional berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang menandakan peningkatan keunggulan professional guru secara langsung meningkatkan kinerja guru. yang mana sikap professional dalam menjalankan tugas pembelajaran dengan perilaku dan pemahaman materi pembelajaran yang baik akan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru.
3. Kemampuan pedagogik berpengaruh positif terhadap *work motivasi* yang mana kemampuan pedagogik memiliki pengaruh *work motivasi* yang lebih tinggi, dimana kebutuhan peserta didik dan pelaksanaan proses percaya diri dalam pembelajaran mendukung pengaruh peningkatan *work motivasi*.
4. Keunggulan professional berpengaruh positif terhadap *work motivasi* dengan semakin tingginya keunggulan professional semakin tinggi *work motivasi* kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
5. *Work motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimana tingkat *work motivation* mendorong guru lebih disiplin, tanggung jawab dalam

meningkatkan kualitas belajar, sehingga *work motivasi* memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja guru.

6. *Work motivation* mampu memediasi kemampuan pedagogic terhadap kinerja guru yang mana kemampuan pedagogik memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui *work motivation*. Dengan demikian *work motivation* berperan sebagai variabel penghubung antara kemampuan pedagogik terhadap kinerja guru.
7. *Work motivation* mampu memediasi keunggulan profesional terhadap kinerja guru yang mana keunggulan profesional tidak langsung meningkatkan kinerja guru, tetapi melalui peningkatan *work motivation* yang mana keunggulan profesional mampu meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian *work motivation* menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan pengaruh kemampuan profesional terhadap kinerja guru.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini yang dapat disarankan oleh peneliti untuk SMP Walisongo Semarang sebagai berikut :

1. Pada kemampuan pedagogik, diperlukan peningkatan keberlanjutan yang dilakukan pihak sekolah dengan meningkatkan kemampuan pedagogik melalui pelatihan, pendampingan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman guru terhadap karakteristik peserta didik serta, melakukan efektifitas dalam pembelajaran agar dapat mendorong semangat untuk melakukan tanggung jawab kerja.

2. Pada keunggulan professional diperlukan peningkatan keberlanjutan yang dapat mengembangkan proses meningkatkan karir yang baik, dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang selama ini dilakukan dimana hal tersebut akan mendorong semangat bekerja yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar yang lebih baik lagi.
3. Pada kinerja guru diperlukan peningkatan keberlanjutan dengan meningkatkan work motivation dalam lingkungan kerja dengan melakukan pekerjaan yang lebih kondusif, kepemimpinan yang suportif, serta evaluasi kerja yang adil yang dapat meningkatkan kualitas kerja dengan mendorong semangat dalam bekerja.
4. Penelitian ini berharap dapat dilakukan dengan memberikan kontribusi atau sebagai bahan pertimbangan kepada SMP Walisongo Semarang dengan mampu meningkatkan kualitas lebih baik lagi dengan mengembangkan kualitas kemampuan pedagogik, keunggulan professional, serta melakukan dorongan work motivation untuk meningkatkan kinerja guru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak terdapat keterbatasan yang dapat dijadikan pengembangan bagi penelitian selanjutnya, Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data dalam penelitian ini menggunakan jawaban yang diberikan responden dalam penelitian ini yang berdasarkan dari kuesioner, sehingga penelitian ini tidak mengetahui jawaban jawaban yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau tidak.

2. Pada nilai R square dalam penelitian yang menunjukkan hasil nilai yang tergolong rendah 0,360(36%) untuk variabel motivasi sedangkan untuk kinerja guru sebnyak 0,222 (22,2%). Hal ini menunjukkan bahawa masih variabel kemampuan pedagogik dan keunggulan professional yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru , namun belum diteliti.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Berdasarkan hal yang dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian di SMP Walisongo Semarang yaitu sebagai berikut ;

1. Bagi penelitian selanjutnya, keterbatasan dalam penggunaan kuesioner yang mana disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam dengan wawancara, observasi, triangulasi data. Dalam pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kevaliditasan data sehingga hasil penelitian dapat lebih mencerminkan kondisi sebenarnya.
2. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lainya yang dapat berpotensi untuk mempengaruhi work motivation dan kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi ataupun kepuasan kerja. Dalam penambahan variabel diharapkan dapat meningkatkan koefisien determinasi serta memberikan pemahaman yang lebih mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 28–42. <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- Bestaria, E. (2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Covid-19 Di Sd It Al-Azhar Jambi. 2014*, 12–43.
- Dianti, Y. (2017). Kompetensi paedagogik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 14, 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%20.pdf)
- Enre, A., Asriandi, A., & Anwar, I. (2023). Analisis Kinerja Dan Profesionalisme Guru Sd Inpres Kampus Unhas Makassar. *El-Fata: Journal of Sharia Economics and Islamic Education*, 2(1), 77–97. <https://doi.org/10.61169/el-fata.v2i1.69>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Unsur - Unsur Penggerak Motivasi. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*.
- Firmansyah, D., Riadi, F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 15(2), 129–143. <https://doi.org/10.55208/jxr9r710>
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2021).
- Halim, A., Hidayat, M., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Cash Flow*, 2(1), 37–46.
- Harapan, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru Sekolah Dasar di Pedesaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1(2), 147–156. <https://doi.org/10.21831/jump.v1i2.42351>
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2018). 8. *BAB III __ olah data kualii*. 31–35.
- Joni, R., & Lubis, S. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kualitas Hasil Belajar Siswa Pada Smp Imanuel Bandar Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 103–112. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1768>
- Nomor, V., Halaman, F., & Agustin, M. (2024). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Kompetensi Pedagogik Guru Kelas : Perencanaan , Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran*. 6(1), 844–851.

- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Supiana, S., Hidayat, W., & Nurhaliza, A. (2022). HUBUNGAN PELATIHAN PROFESIONALISME GURU DENGAN KINERJA GURU (Penelitian pada Guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah). *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 33–48. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v1i1.498>
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017>
- Agama, I., Negeri, K., & Tarutung, I. (2024). No Title. *Pedagogik Terhadap Kinerja Guru*, 3(3), 2548–2562.
- Artikel, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Motivasi Belajar Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Di Sekolah Dasar Abstrak*. 6(024), 85–93.
- Asterina, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru The Effect of Principal Leadership , Work Motivation , and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools*. 7(September), 208–219.
- Dasar, D. S., Yulaeha, S., & Budiastra, K. (2022). *Jurnal basicedu. Pengaruh Motivasi , Pedagogik Dan Oprasional Terhadap Kinerja Guru*, 6(1), 1116–1124.
- Nabela, S., & Fitria, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. 2(1), 12–16.
- Nomor, V., Halaman, F., & Agustin, M. (2024). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Kompetensi Pedagogik Guru Kelas : Perencanaan , Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran*. 6(1), 844–851.
- Rosyada, A., & Harapan, E. (2021). *Jurnal Manajemen Pendidikan Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kualitas Pembelajaran Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu , Sumatera Selatan The Influence of Teachers ' Pedagogical Competence on Learning Quality*. 3(1), 31–42.
- Tanama, B. R. (2022). Manajemen pemasaran. *Jurnal*.
- Wahyuningsih¹, R. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESSIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 3 JOMBANG*. 2(2), 95–102.
- Aditya, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 30(1), 1-16.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159.

- Fajar, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 28(1), 1-12.
- Hakim, A. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 26(2), 55-68.
- Hasan, A. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(1), 35-48.
- Hidayah, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 27(2), 60-72.
- Kristanto, A. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(1), 35-48.
- Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(1), 1-12.
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 29(1), 1-15.
- Lian, B., & Amiruddin. (2021). Profesionalisme Guru di Era Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Pendidikan PPs Universitas Palembang 2021*, 1-6.
- Nugroho, R. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(1), 45-58, 45-58..
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 27(2), 1-10.
- Rizal, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(1), 30-43.
- Rizki, A. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 25(2), 50-62.
- Rohman, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(1), 25-40.
- Sakti, P. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(1), 20-35.
- Sari, E. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(1), 45-58.
- SMK Negeri 1 Sragi. (2021). *Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sragi*. Pekalongan: SMK Negeri 1 Sragi.
- Sugiyono, S. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komunikasi dosen terhadap hasil pembelajaran praktik Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Multimedia Dan Komunikasi*, 6(2).
- Suharto, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(1), 1-12.