



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Guru SMA Gugus 5 Kabupaten Tangerang

Bela¹, Karsikah^{2*}, Cokorda Agung Wibowo³

Abstrak

Studi ini bermaksud untuk menentukan bagaimana kompetensi guru dan motivasi kerja berdampak pada kinerja guru di SMAN Klaster 5 Tangerang. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Alat analisisnya adalah SPSS. Data primer dan sekunder adalah dua kategori yang berbeda dari data yang digunakan. Penelitian ini melibatkan semua guru di SMAN Kelompok 5 Kabupaten Tangerang, yang berjumlah 130 orang; sampel jenuh digunakan. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi guru parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan kompetensi guru berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian juga menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kedua kompetensi guru dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study intends to determine how teacher competence and work motivation have an impact on teacher performance at SMAN Cluster 5 Tangerang. Quantitative methods are used in this study. The analysis tool is SPSS. Primary and secondary data are two different categories of data used. This study involved all teachers in SMAN Group 5 Tangerang Regency, totaling 130 people; Saturated samples are used. This study found that partial teacher competence had a positive effect on work motivation, and teacher competence had a positive effect on work motivation. The study also found that teacher performance was influenced by both teacher competence and work motivation.

Keywords: Competence, Work Motivation, Teacher Performance

Article History:

Submitted/Received 24 Mar 2025
First Revised 20 May 2025
Accepted 22 may
Publication Date 4 Jun 2025

*Correspondence E-mail:
karsikah23@gmail.com

^{1, 2, 3} Universitas Pamulang

PENDAHULUAN

Studi ini membahas bidang-bidang penting dalam penelitian pendidikan, terutama dalam memahami bagaimana kompetensi guru memengaruhi motivasi dan kinerja mereka selanjutnya. Dalam konteks penelitian pendidikan yang lebih luas yang berusaha menjelaskan hubungan kompleks diantara kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. Studi sebelumnya secara konsisten menyoroti pentingnya kompetensi guru sebagai elemen mendasar yang memengaruhi berbagai aspek efektivitas pendidikan, termasuk motivasi guru dan hasil kinerja. Salah satu studi penting di bidang ini dilakukan oleh (R. Abutanmo & C. Tantiado, 2023) yang menekankan dampak substansial motivasi terhadap kinerja guru. Temuan menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkat, begitu pula kinerja guru, menunjukkan korelasi langsung antara kedua variabel ini. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa sistem kompensasi yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan guru, sehingga menumbuhkan tenaga kerja yang lebih termotivasi. Wawasan ini sangat penting untuk memahami bagaimana faktor motivasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN Gugus 5. Temuan menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkat, begitu pula kinerja guru, menunjukkan korelasi langsung antara kedua variabel ini. (Fachmi *et al.*, 2021) dalam penelitiannya lebih lanjut berkontribusi pada wacana ini dengan meneliti interaksi antara motivasi dan kompetensi profesional yang memungkinkan peningkatan kinerja guru. Temuan mereka menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan efek positif dan signifikan dari motivasi kerja pada kinerja guru kejuruan. Ini memperkuat gagasan bahwa meningkatkan kompetensi guru melalui inisiatif pengembangan profesional dapat mengarah pada peningkatan motivasi dan peningkatan hasil kinerja. Temuan ini sangat penting untuk mengembangkan intervensi yang ditargetkan yang bertujuan meningkatkan efektivitas guru di SMAN Gugus 5.

Kompetensi guru mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan atribut yang penting untuk pengajaran yang efektif. Diakui secara luas bahwa kompetensi seorang guru berkorelasi langsung dengan kemampuan mereka untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang produktif dan meningkatkan hasil siswa. Misalnya, penelitian Diarta & Saluy, (2022) menemukan bahwa kompetensi guru memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menekankan bahwa tahap kompetensi yang lebih tinggi mengarah dalam hasil kinerja yang lebih baik. Hubungan ini semakin didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi pedagogis sangat mempengaruhi hasil kinerja guru. Konsep motivasi kerja juga terkait dengan kinerja guru. Pendapat Mishra & Sharma, (2023) dalam penelitian menyoroti bahwa motivasi pendidik guru secara signifikan dipengaruhi oleh pengalaman mengajar mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja mereka secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru mendapatkan pengalaman dan mengembangkan kompetensi mereka, motivasi mereka untuk tampil efektif juga dapat meningkat. Lebih lanjut, Muazza, (2021) menekankan pentingnya kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja guru, menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih cenderung terlibat dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan, sehingga meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Interaksi antara kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja juga terlihat dalam temuan (Alimmudin, 2022) yang mengkaji pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Studi ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga memperkuat gagasan bahwa guru yang termotivasi, dilengkapi

dengan kompetensi yang diperlukan, lebih efektif dalam peran mereka. Selain itu, penelitian oleh (Dewi & Singh, 2022) mendukung hal ini dengan mengilustrasikan bagaimana pengawasan akademik dan kompetensi profesional dapat berdampak positif pada kinerja guru, yang selanjutnya menyoroti sifat efektivitas guru yang beragam. Dalam konteks SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang, pemahaman dinamika kompetensi dan motivasi kerja guru sangat penting untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan kinerja guru. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru melalui program pengembangan profesional yang ditargetkan dapat menyebabkan peningkatan motivasi dan peningkatan kinerja.

Misalnya, menurut M. Talaboc & A. Buquia, (2023) berpendapat bahwa efektivitas guru dalam mengelola tugas kinerja siswa secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi yang mendasarinya, yang menggarisbawahi perlunya inisiatif pengembangan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, peran lingkungan kerja dan dukungan organisasi tidak dapat diabaikan. Penelitian (Yuliastanty *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja dan gaya manajemen secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Ini membuktikan bahwa memiliki lingkungan kerja yang ramah dan mendorong motivasi guru serta pengembangan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Demikian pula, temuan (Rizki *et al.*, 2023) mengungkapkan bahwa fasilitas sekolah dan motivasi kerja juga mengambil bagian penting dalam memengaruhi kinerja kerja guru, menunjukkan bahwa pendekatan holistik untuk meningkatkan efektivitas guru harus mempertimbangkan faktor motivasi dari sumber dalam dan luar. Singkatnya, hubungan antara kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja cukup kompleks dan beragam. Literatur yang ada secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru yang lebih tinggi menghasilkan motivasi yang meningkat untuk bekerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Bagi SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang, masalah penelitian ini sangat relevan karena menyoroti perlunya intervensi strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru untuk pada akhirnya meningkatkan hasil pendidikan. Sintesis temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan pengembangan profesional, lingkungan kerja yang mendukung, dan strategi motivasi untuk mendorong efektivitas guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi guru, Kompetensi guru adalah konstruksi multifaset yang mencakup pengetahuan pedagogis, keahlian materi pelajaran, dan keterampilan interpersonal. Riwukore dan Habaora menekankan bahwa berbagai elemen kompetensi guru seperti kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (Riwukore & Habaora, 2021). Studi mereka menunjukkan bahwa sekitar 72,6% varians kinerja guru dapat dikaitkan dengan kompetensi ini, menyoroti peran penting kualitas guru dalam efektivitas pendidikan. Demikian pula, (Nasrulloh *et al.*, 2022) menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan tolok ukur untuk mengevaluasi kemampuan seorang guru dalam memenuhi tugas profesionalnya, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan. Ditambah lagi, keterlibatan guru di dalam program pengembangan profesional, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), telah terbukti meningkatkan kepercayaan diri dan strategi instruksional mereka, sehingga meningkatkan kinerja (Sumiyani, 2023). Ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan

sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi guru, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi kinerja mereka.

Motivasi Kerja, Motivasi kerja adalah faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian Abutanmo menyoroti korelasi yang kuat antara motivasi dan kinerja, menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya motivasi guru, begitu pula kinerja mereka (R. Abutanmo & C. Tantiado, 2023). Hubungan ini lebih lanjut didukung oleh (Bustami *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa kepuasan guru dan efikasi diri secara signifikan memengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih cenderung terlibat secara efektif dalam peran mereka. Selain itu, menurut Sudirman *et al.*, (2021) berpendapat bahwa motivasi berfungsi sebagai penghubung penting dalam konteks antara kompetensi profesional dan kinerja guru, menekankan perlunya lingkungan yang mendukung yang menumbuhkan motivasi. Peran kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi guru tidak dapat diabaikan. Menurut Achmadi *et al.*, (2023) berpendapat bukti bahwa kepemimpinan yang melayani secara positif memengaruhi motivasi kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja guru. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi yang mendorong guru untuk unggul.

Kinerja Guru, Kinerja guru sering dipandang sebagai puncak dari kompetensi dan motivasi. Menurut B. Balagosa & M. Arnejo, (2023) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan penentu utama hasil belajar siswa, yang sangat penting untuk kesuksesan di masa mendatang. Banyak variabel mempengaruhi kinerja guru, termasuk motivasi, kualitas lingkungan kerja, dan kompetensi profesionalnya. Misalnya, (Diah Rahayu *et al.*, 2024) membahas bagaimana gaya kepemimpinan dan organisasi iklim dapat berdampak signifikan pada kinerja guru, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan motivasi dan efektivitas guru. Selain itu, integrasi teknologi dalam penilaian kinerja, seperti yang dieksplorasi oleh Putra *et al.*, menunjukkan bahwa evaluasi sistematis dapat memberikan wawasan tentang kinerja guru dan membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (Putra *et al.*, 2022). Pendekatan ini selaras dengan kebutuhan akan strategi berbasis data untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kesimpulannya, literatur secara konsisten mendukung gagasan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Guru yang kompeten yang termotivasi cenderung berkinerja lebih baik, yang mengarah pada peningkatan hasil pendidikan. Pemahaman ini sangat penting bagi lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas guru dan, akibatnya, keberhasilan siswa.

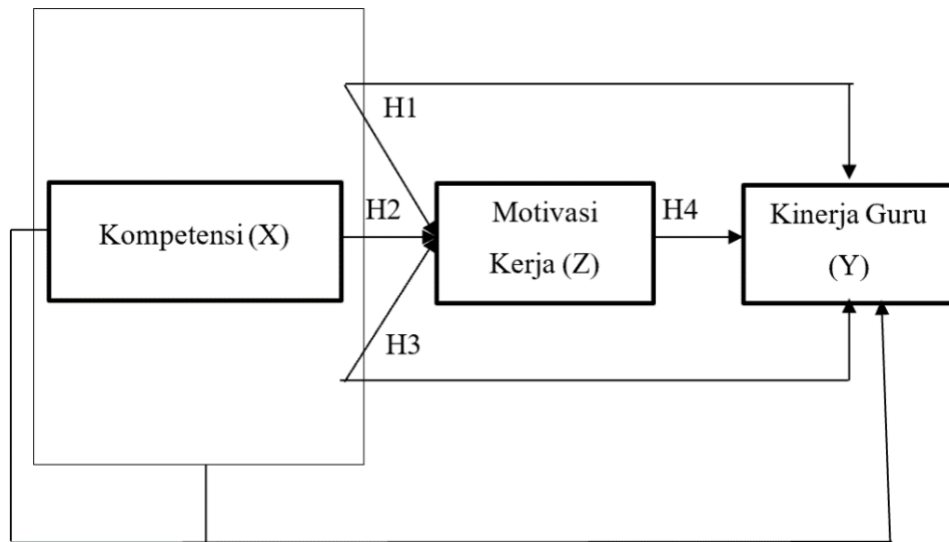
Berdasarkan tinjauan literatur dan kerangka berpikir yang diberikan penulis, hipotesis berikut dapat dibuat:

- Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang
- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang
- Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang.
- Ho3 : Diduga kompetensi guru tidak berdampak terhadap kinerja guru Kinerja Guru (Y) Komitmen Kompetensi (X) Motivasi Kerja (Z) 5 SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang

Ha3 : Diduga kompetensi guru berdampak terhadap kinerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang

Ho4 : Diduga motivasi kerjatidak berdampak terhadap kinerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang

Ha4 : Diduga motivasi kerja berdampak terhadap kinerja guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan statistik asosiatif-kuantitatif yang berpusat pada analisis data numerik yang telah diolah dengan statistika. Namun, hipotesis yang dibuat disebut sebagai hipotesis deskriptif. Ini berarti bahwa nilai suatu variabel independen dilihat tanpa memeriksa bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain. (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di SMAN Gugus 5 Tangerang Yang terdiri dari SMAN 29 Kab Tangerang, SMAN 7 kab. Tangerang, SMAN 9 Kab Tangerang, penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari 130 guru atau pengajar di SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang.

Tabel 1. Jumlah Guru SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang

No	SMAN	Jumlah
1	SMAN 29 Kab. Tangerang	23
2	SMAN 7 Kab. Tangerang	53
3	SMAN 9 Kab. Tangerang	54
Jumlah		130

Sumber: SMAN Gugus 5 Kabupaten Tangerang, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen. Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru untuk setiap item terbukti valid untuk masing-masing pernyataan tentang variable kompetensi guru. Ini karena nilai r_{hitung} yang menghasilkan nilai yang lebih besar r_{tabel} untuk $n = 130$, yakni 0,172.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi Guru	KG_1	0,557	0,172	Valid
	KG_2	0,627	0,172	Valid
	KG_3	0,528	0,172	Valid
	KG_4	0,635	0,172	Valid
	KG_5	0,536	0,172	Valid
	KG_6	0,619	0,172	Valid
	KG_7	0,515	0,172	Valid
	KG_8	0,535	0,172	Valid
	KG_9	0,430	0,172	Valid
	KG_10	0,467	0,172	Valid
Motivasi Kerja	MK_1	0,449	0,172	Valid
	MK_2	0,449	0,172	Valid
	MK_3	0,546	0,172	Valid
	MK_4	0,462	0,172	Valid
	MK_5	0,504	0,172	Valid
	MK_6	0,455	0,172	Valid
	MK_7	0,543	0,172	Valid
	MK_8	0,561	0,172	Valid
	MK_9	0,458	0,172	Valid
	MK_10	0,352	0,172	Valid
Kinerja Guru	KGu_1	0,448	0,172	Valid
	KGu_2	0,548	0,172	Valid
	KGu_3	0,441	0,172	Valid
	KGu_4	0,532	0,172	Valid
	KGu_5	0,475	0,172	Valid
	KGu_6	0,610	0,172	Valid
	KGu_7	0,528	0,172	Valid
	KGu_8	0,565	0,172	Valid
	KGu_9	0,591	0,172	Valid
	KGu_10	0,552	0,172	Valid

Sumber: hasil olah SPSS 26

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi Guru (X3)	0,846	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,803	0,600	Reliabel
Kinerja Guru (Z)	0,833	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 26

Koefisien alpha (α) yang cukup tinggi (lebih dari 0,600) dimiliki oleh semua variabel dalam penelitian, sehingga dapat dianggap bahwa Semua gagasan yang mengukur masing-masing variabel dalam survei adalah valid; dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam studi ini dapat dianggap valid.

Uji Asumsi Klasik. Hasil dari test normalitas data dengan menggunakan Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ditentukan oleh uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ditentukan oleh uji Kolmogorov-Smirnov. Melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa informasi tersebut mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		165
Normal Parameters ^{a,b}	an	,0000000
	Std.	2,64631530
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,034
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
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: Data diolah dari SPSS versi 26

Uji Multikolinearitas. Nilai VIF setiap variabel tidak melebihi sepuluh dan tidak ada satu pun memiliki toleransi kurang dari 0,1, seperti yang ditunjukkan dalam data dari tabel sebelumnya. Tidak satu pun dari variabel yang dibahas dalam penelitian ini menunjukkan gejala multikolonieritas, dan kesimpulan penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolonieritas.

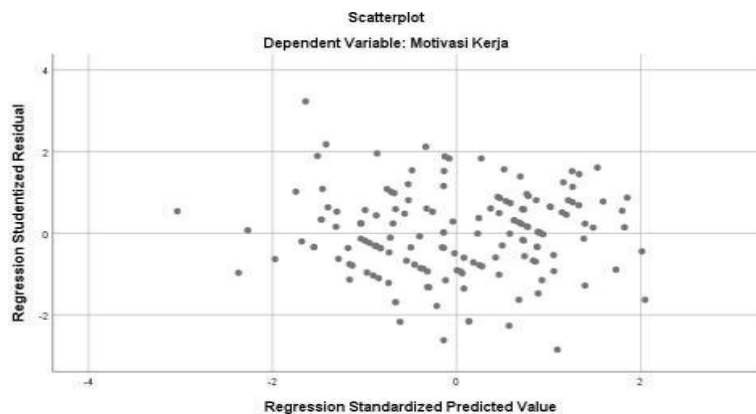
Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a
Collinearity Statistics

Model	B	Toleranc e	VIF
(Constant)	7,458		
Kompetensi	,485	,299	3,34 8
Motivasi Kerja	,134	,439	2,27 9
Kinerja Guru	,194	,369	2,70 8

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Uji Heteroskedastisitas. Gambar plot scatter sebelumnya menunjukkan sehingga titik-titik tersebar dengan cara acak, baik di atas nilai 0 dari sumbu vertikal maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi kesimpulan yang dapat dibuat adalah mengenai model regresi ini tidak membuktikan heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 26

Uji Koefisien Determinasi. Persentase pengaruh variabel independen ditunjukkan dalam tabel sebelumnya. Kompetensi Guru (X) terhadap dependen Motivasi Kerja adalah 42,2%, atau 0,422%. Ini menunjukkan bahwa bagian yang tersisa adalah 57,8%, atau 100% kurang dari 35,9%, atau 57,8%, variabel mempengaruhi atau menjelaskan selain variabel yang dianalisis.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 a	,426	,422	2,975

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Uji t Parsial. Temuan uji t secara parsial menggambarkan nilai thitung sebesar 10,994, sementara nilai ttabel adalah 1,656 melalui taraf signifikansi 0,000. Dengan kata lain, thitung yang sebesar 10,994 lebih besar dibandingkan ttabel yang sebesar 1,656, dan taraf signifikansi 0,000 jauh kurang dari 0,05. Temuan ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif (Ha3). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru memengaruhi motivasi kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	15,586	2,356		6,617	,000
Kompetensi Guru	,616	,056	,653	10,994	,000

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Tabel 8 menunjukkan uji parsial (uji t) menghasilkan nilai thitung adalah 11,877, sementara ttabel menunjukkan nilai 1,656 dengan tingkat yang signifikan 0,000; dengan kata lain, nilai thitung lebih besar dari ttabel 1,656 dan taraf signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05. Ini mengindikasikan penerimaan Ha5, jadi motivasi kerja memengaruhi kinerja guru.

Tabel 8. Motivasi Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Guru Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12,142	2,470	4,916	,000
	Kinerja Guru	,585	,049	,681	,000

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 26

Uji Simultan (F). Nilai F hitung sebesar 63,710 ditunjukkan dalam tabel di atas, dan nilai F tabel sebesar 2,68, sehingga 63,710 lebih besar dari 2,68. Akibatnya, nilai signifikan 0,000 sama dengan 0,05 secara statistik diperoleh. Dari data ini, hipotesis Ha4 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian guru mempengaruhi motivasi kerja secara bersamaan

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363,414	3	454,471	63,710	,000 ^b
	Residual	1148,489	161	7,133		
	Total	2511,903	164			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 26

KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Kompetensi Guru menunjukkan pengaruh yang baik terhadap Motivasi Kerja. Ini dibuktikan melalui hasil uji t yang mencatat nilai thitung yaitu 10,994, sedangkan ttabel adalah 1,656 melalui taraf signifikansi 0,000. Persamaan regresi

linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 15,586 + 0,616X_3$, dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R square yaitu 0,422 maupun 42,2%. Secara simultan, Kompetensi Guru juga berdampak positif terhadap Motivasi Kerja, dimana terlihat dari hasil uji Fhitung sebesar 63,710, sementara Ftabel adalah 2,68, sehingga $63,710 > 2,68$. Persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah $Y = 7,4588 + 0,485X_1 + 0,134X_2 + 0,194X_3$. Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan nilai Adjusted R square yaitu 0,534 atau 53,4%. Variabel Kompetensi Guru (X) memberikan dampak terhadap Kinerja Guru (Z) sebesar 0,555. Selain itu, Motivasi Kerja juga berdampak terhadap Kinerja Guru, yang dapat dibuktikan melalui hasil uji statistik dengan nilai thitung sebesar 11,877 dan ttabel sebesar 1,656 dengan taraf signifikansi 0,000.

Pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja di SMAN Gugus 5 Tangerang terbukti bahwa kompetensi guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Studi ini sejalan dengan temuan dimana menyatakan bahwa keahlian profesional serta pedagogik guru berkontribusi positif terhadap motivasi kerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dalam proses pembelajaran (Sintadewi & Putra, 2021; Suparjo, 2022). (Hadiyanto *et al.*, 2024) dalam penelitiannya menekankan bahwa peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, D., Suryadi, S., & Sari, E. (2023). The Influence of Principal Servant Leadership, Work Motivation, and Work Environment on the Performance of Elementary School Teachers in Lampung Utara District. *International Journal of Social Science And Human Research*, 06(01). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i1-25>
- Alimudin, A. (2022). The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-67>
- B. Balagosa, R., & M. Arnejo, J. (2023). MOOE Utilization and Teachers Performance. *International Journal of Research Publications*, 128(1). <https://doi.org/10.47119/IJRP1001281720235165>
- Bustami, M. R., Azainil, A., & Komariah, L. (2022). Teacher Satisfaction, Self-Efficacy Affect on Teacher Performance: An Evidence from A Vocational School of Pharmaceutical Study Program East Borneo, Indonesia. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(3), 291–296. <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline1159>
- Dewi, R., & Singh, P. (2022). The Effect of Academic Supervision and Teacher Professional Competence on Teacher Performance. *PPSDP International Journal of Education*, 1(1), 122–131. <https://doi.org/10.59175/pijed.v1i1.9>
- Diah Rahayu, S., Kusumaningsih, W., & Sulianto, J. (2024). The Effect Of Leadership Style, Organizational Climate, And Academic Supervision On The Performance Of State Elementary School Teachers In Sumowono District, Semarang Regency. *Advances In Social Humanities Research*, 2(10), 1136–1150. <https://doi.org/10.46799/adv.v2i10.300>
- Diarta, L. A., & Saluy, A. B. (2022). The Role of Competence, Psychological Capital, and Intrinsic Motivation Interventions in Influencing Teacher Performance in the Era of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 89–102. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.396>
- Fachmi, M., Mustafa, M., & Ngandoh, A. M. (2021). The Role of Motivation and Professional Competence in Improving Teacher Performance. *Journal of Digital Learning and Education*, 1(01), 39–46. <https://doi.org/10.52562/jdle.v1i01.14>

- Hadiyanto, N., Yuliejantiningasih, Y., & Sudana, I. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Swasta di Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 201–208. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.210>
- M. Talaboc, M., & A. Buquia, W. (2023). Teachers' Competence in Managing Learners' Performance Tasks. *Polaris Global Journal of Scholarly Research and Trends*, 3(2), 42–50. <https://doi.org/10.58429/pgjsrt.v3n2a126>
- Mishra, S., & Sharma, V. (2023). Motivation to Work of Teacher Educators at Elementary Level of Teacher Education Institution. *International Journal of Social Learning (IJSL)*, 4(1), 63–74. <https://doi.org/10.47134/ijsl.v4i1.189>
- Muazza, M. (2021). In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 5(1), 175–191. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12497>
- Nasrulloh, P., Suherman, A., & Susilawati, D. (2022). The Relationship of Teacher Competence to the Performance of Elementary School Physical Education Teachers. *JUARA : Jurnal Olahraga*, 7(3), 570–580. <https://doi.org/10.33222/juara.v7i3.2276>
- Putra, S. D., Borman, R. I., & Arifin, G. H. (2022). Assessment of Teacher Performance in SMK Informatika Bina Generasi using Electronic-Based Rating Scale and Weighted Product Methods to Determine the Best Teacher Performance. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*, 1(1), 55. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i1.693>
- R. Abutanmo, I., & C. Tantiado, R. (2023). Motivation And Teachers' Performance. *International Journal of Research Publications*, 125(1). <https://doi.org/10.47119/IJRP1001251520234945>
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). The Influence of Competence and Work Motivation to Teacher Performance in Smp Negeri At Kota Kupang. *İlköğretim Online*, 20(1). <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.73>
- Rizki, M., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2023). The Effect of Teacher Competence, School Facilities and Work Motivation on the Work Performance of Islamic Elementary School Teachers in Banjarmasin City. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(03). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-78>
- Sintadewi, K. D., & Putra, M. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32067>
- Sudirman, A., Sherly, S., Candra, V., Dharma, E., & Lie, D. (2021). Determinants of Teacher Performance: Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(1), 68. <https://doi.org/10.23887/jpp.v54i1.32417>
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*. Alfabeta Bandung.
- Sumiyani, S. (2023). The Impact of Teacher's Involvement in MGMP on the Teachers' Performance. *PPSDP International Journal of Education*, 2(2), 444–448. <https://doi.org/10.59175/pijed.v2i2.146>
- Suparjo, O. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Gutu Tk-Negeri Se Kota Bandung. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(2), 182–189. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i2.301>
- Yuliastanty, S., Erpidawati, E., & Stepanina, S. (2023). Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Educators. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 8(2), 8–12. <https://doi.org/10.35134/jbe.v8i2.240>