

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK RISMATEK

¹ Amahsuhamah, ²Wanta, ³Flora Patricia Anggela
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: ¹mn22.amahsuhamah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²wanta@ubpkarawang.ac.id,
³floraanggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka melangsungkan analisis terkait kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja pada kinerja guru di SMK Rismatek Karawang. Kuantitatif eksplanatoru dimanfaatkan menjadi pendekatan penelitian ini dengan survei sebagai metodenya. Populasi penelitian berjumlah 30 guru SMK Rismatek yang seluruhnya dijadikan sampel mengaplikasikan teknik sampling jenuh. Data dihimpun dengan menyebar kuesioner yang memanfaatkan oengukuran skala likert kemudian penganalisisannya dilangsungkan dengan regresi linear berganda dengan SPSS versi 26.0 sebagai alat bantu. Hasil penelitian memperlihatkan jika kompetensi pendagogik memberikan pengaruh signifikan positif pada kinerja guru ($0,008 < 0,05$), begitu juga dengan motivasi kerja ($0,004 < 0,05$). Kompetensi beserta motivasi kerja Secara simultan, memberikan pengaruh signifikan pada kinerja guru dengan kontribusi sebesar 67,9% ($R^2 = 0,679$), sementara sisanya terpengaruh dari faktor lain. Penelitian ini memperlihatkan jika peningkatan kompetensi pedagogik melalui pelatihan serta motivasi kerja melalui penghargaan beserta lingkungan kerja yang memadai mampu mengoptimalkan kinerja guru. Temuan ini diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan untuk pihak sekolah untuk menjadikan kualitas sumber daya manusia di pendidikan vokasi meningkat.

Kata kunci: Kompetensi pedagogik, motivasi kerja, kinerja guru, SMK Rismatek.

ABSTRACT

This researcher conducted to analyze the relationship between pedagogical competencies and work motivation and their impact on teacher performance at SMK Rismatek Karawang. An explanatory quantitative approach was used, with a survey as the research method. The study population consisted of 30 teachers at SMK Rismatek, all of whom were included in the sample using a saturation sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires using a Likert scale, and the analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 26.0 as the analytical tool. The results of the study show that pedagogical competence has a significant positive effect on teacher performance ($0.008 < 0.05$), as does work motivation ($0.004 < 0.05$). Collectively, pedagogical competence and work motivation have a significant effect on teacher performance, accounting for 67.9% of the variance ($R^2 = 0.679$), while the remaining variance is attributed to other factors not examined in this study. This study demonstrates that improving pedagogical competence through training and work motivation through rewards and a supportive work environment can optimize teacher performance. These findings are expected to serve as a basis for schools to improve the quality of human resources in vocational education.

Keyword: Pedagogical competence, Work motivation, Teacher performance, SMK RISMATEK

7. PENDAHULUAN

Dalam proses pembelajaran, komponen paling penting ialah pengajar atau guru. Proses pembelajaran tidak akan berjalan baik tanpa kehadiran guru. Guru bertugas selain memberikan pengetahuan kepada para peserta didik, juga mendidik, membimbing, mengajar, melatih, mengarahkan, mengevaluasi, juga menilai mereka selama kegiatan belajar. Maka dari itu, guru memegang peranan sebagai penggerak utama kesuksesan kegiatan belajar, khususnya dalam memastikan keberhasilan peserta didik (Sanjaya, 2012).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik menjadi tenaga kependidikan dengan kualifikasi menjadi fasilitator, instruktur, tutor, konselor, dosen, guru, ataupun nama lainnya yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru memegang peranan krusial dalam kesuksesan kegiatan belajar, sehingga kepala sekolah perlu memotivasi dan memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik dan profesional, di samping upaya guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Keberhasilan guru ketika memberikan pengajaran terpengaruh oleh kualitas kerjanya sebagai pendidik. Kinerja guru mencerminkan kapabilitas penyelenggaraan tugas mengajar beserta membimbing siswa dalam rangka membuat hasil belajarnya meningkat (Gantang & Ravi, 2023:2). Kinerja guru menjadi wujud keberhasilan seseorang dalam meraih tujuan sesuai dengan waktu, tugas, standar, juga etika beserta norma yang berjalan (Budiman et al., 2024).

Kompetensi pedagogik menjadi syarat utama dalam menilai kualitas guru. Maka dari itu, guru butuh mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya melalui pelatihan. Selain itu, motivasi kerja juga memengaruhi kinerja guru.

Herzberg dalam Siti et al. (2024:3) menyebutkan jika motivasi kerja terbagi atas faktor hygiene serta motivator, di mana faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, pengembangan diri, makna pekerjaan, dan tanggung jawab (Pujiati et al., 2022).

Guru sebagai pendidik harus memiliki motivasi untuk mendidik karena motivasi merupakan dorongan yang menentukan keberhasilan dalam mengajar.

Berdasarkan pengamatan penulis, motivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme masih rendah meskipun lebih dari 70% telah memperoleh tunjangan profesi. Hasil wawancara juga menunjukkan masih adanya pelanggaran disiplin, seperti terlambat masuk kelas dan meninggalkan jam dinas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK RISMATEK masih perlu ditingkatkan. Maka dari itu, disusunnya penelitian ini dalam rangka melihat pengaruh kompetensi pedagogik.

Pada variabel motivasi kerja, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi menjadi dorongan yang datang dari dalam dalam rangka memberikan pengaruh pada kegigihan, usaham beserta perilaku individu ketika bekerja. Kajian JPIM (2025) juga menegaskan jika kinerja guru mampu diintensifkan dengan pengembangan lingkungan kerja dukungan, kompetensi, juga motivasi yang efektif. Selain itu, penelitian Tetuko dan Winarningsih (2017) serta Pujiati et al. (2022) memperlihatkan apabila kinerja guru terpengaruh oleh motivasi kerja dengan positif.

Kinerja guru menjadi elemen pokok dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan guru, salah satunya melalui pelatihan kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik meliputi kapabilitas dalam memahami peserta didik, menyusun rancangan, menyelenggarakan juga mengevaluasi

pembelajaran, beserta membuat potensi peserta didik berkembang (PP No. 19 Tahun 2005). Pentingnya kompetensi pedagogik juga ditegaskan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 (Salasiah, 2021). Tabel 1. Data kinerja guru

Sumber penulis : 2025

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti melakukan kajian berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Rismatek.” Berdasarkan fenomena, data empiris, dasar teoritis, normatif, dan research gap, penelitian ini menguji pengaruh kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja pada kinerja guru di SMK Rismatek menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini penting untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan vokasi dalam mempersiapkan siswa menghadapi dunia industri.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui efek kompetensi pedagogik terhadap kinerja pengajar di SMK RISMATEK.
2. Mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Sekolah Menengah kejuruan RISMATEK
3. Menganalisis imbas kompetensi pedagogik serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pengajar pada SMK rismatek.

8. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi menghimpun berbagai sumber daya sebagai input, mencakup sumber daya manusia atau SDM, metode, teknologi, juga modal yang diproses menjadi barang atau jasa. SDM merupakan komponen terpenting karena berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2003:244), SDM adalah kemampuan fisik dan intelektual yang dipengaruhi keturunan, lingkungan, dan kebutuhan untuk berprestasi. Rivai dalam Zainal

(2018) menyatakan bahwa SDM adalah individu yang siap, mau, dan mampu membantu mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja, kompetensi pedagogik, beserta kinerja guru sebagai dasar konseptual. Ketiga teori tersebut menjelaskan faktor pendorong kerja, kapabilitas pendidik ketika mengatur pembelajaran, serta hasil kerja guru, sehingga dijadikan landasan dalam rangka melangsungkan analisis terkait pengaruh kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja pada kinerja guru.

Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik diambil dari kata Yunani Paedos (anak) beserta Agogos (membimbing). Sadullah dalam Irwanto dan Suryana (2016:3) menyebutkan jika pedagogik adalah ilmu mendidik anak, sedangkan Hoogveld mendefinisikannya sebagai ilmu membimbing anak menuju tujuan tertentu. Kompetensi pedagogik menjadi kapabilitas guru ketika menyusun rencana, menyelenggarakan, juga mengevaluasi kegiatan belajar. Penguasaan kompetensi ini memegang peranan pokok dalam membuat kualitas proses belajar beserta tingkat profesionalnya guru menjadi meningkat (Aswinda et al., 2019; Kalbaevna, 2021). Guru profesional mampu menerapkan pembelajaran yang efektif, membangkitkan semangat belajar siswa (Nasution, 2016), dan mewujudkan pendidikan yang bermutu (Wijaya, 2020).

Pada era Merdeka Mengajar dan Era 4.0, guru dituntut mengembangkan inovasi pembelajaran melalui kompetensi pedagogik. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dapat meningkatkan soft skills dan life skills siswa (Prayitno et al., 2020). Menurut Mariati (2021), mutu lulusan juga didukung oleh kualitas pembelajaran, educational knowledge, ability of thinking, management talent, dan conversation skill. Maka dari itu, guru penggerak diharapkan menjadi agen

perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru menjadi proses yang mendorong guru dalam mengarahkan perilakunya dalam memenuhi target pendidikan. Tanpa motivasi, guru akan mudah merasa bosan dan sulit berhasil dalam mendidik. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi mampu terdorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyusun rencana, menyelenggarakan juga mengevaluasi kegiatan belajar sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi adalah dorongan yang membuat guru mau bekerja dengan keras menggunakan segenap pengetahuan, keterampilan beserta kemampuannya. Motivasi dapat muncul melalui faktor eksternal ataupun internal, seperti imbalan material dan nonmaterial, yang berdampak positif atau negatif terhadap kinerja sesuai kondisi yang dihadapi. Semakin terpenuhi kebutuhan individu melalui pekerjaan, semakin tinggi motivasi kerjanya (Tetuko & Winarningsih, 2017). Maka dari itu, manajemen organisasi perlu memahami motivasi pegawai agar mampu mengelola dinamika organisasi secara efektif (Purba et al., 2020).

Asaari et al. (2019) menyebutkan jika motivasi kerja memuat tiga unsur pokok, berupa:

a. Arah perilaku

Arah perilaku menunjukkan tingkah laku yang ditentukan pegawai dalam merespons suatu situasi. Melalui arah perilaku tersebut, manajemen dapat menilai apakah motivasi kerja pegawai selaras dengan tujuan organisasi.

b. Tingkat usaha

Berkenaan dengan sebesar apa usaha yang dilangsungkan pekerja atas arah perilaku yang sudah ditetapkan.

c. Tingkat kegigihan

Pegawai dengan motivasi yang positif akan cenderung mengusahakan segala hal untuk menghadapi segala

hambatan ketika bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan kepada pihak lain ketika memecahkan permasalahan yang ditemui (Nurhasanah et al., 2023).

Kinerja Guru

Supriadi (2014:98) menyebutkan jika kinerja guru menjadi upaya yang langsung oleh guru dalam rangka membuat hasil belajar peserta didik meningkat dengan menyusun rencana, menyelenggarakan, beserta mengevaluasi kegiatan belajar yang menentukan keberhasilan pendidikan. Guru menjadi pendidik profesional dengan tugas untuk memberikan didikan, pengajaran, bimbingan, pelatihan, penilaian, juga pengevaluasian terhadap peserta didiknya sesuai UU No. 14 Tahun 2005, juga diharuskan memenuhi standar nasional pendidikan yang tertera dalam UU No. 20 Tahun 2003.

9. METODOLOGI

Desain penelitian

Kuantitatif eksplanatori menjadi pendekatan yang dimanfaatkan pada penyusunan penelitian ini survei sebagai metodenya yang diaplikasikan dalam rangka menguji bagaimana motivasi kerja beserta kecakapan pendagogik memberikan pengaruh pada kinerja guru. Unit analisis penelitian berupa guru SMK Rismatek Karawang, dengan instrumen dan analisis yang disusun untuk memperoleh bukti empiris.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini berupa keseluruhan guru SMK RISMATEK dengan jumlah 30 orang. Sebab jumlahnya relatif kecil kemudian seluruhnya mampu terjangkau, penelitian memanfaatkan teknik sampling jenuh, yang membuat semua populasi terpilih menjadi sampel.

Teknik sampling

Penelitian

Penelitian ini mengimplementasikan teknik sampling jenuh, yakni semua bagian populasi terpilih menjadi sampel sebab jumlahnya

yang relatif kecil kemudian keseluruhan anggota dapat dikaji. Melalui teknik ini, keseluruhan guru di SMK RISMATEK menjadi sampel sehingga dapat menggambarkan kondisi kompetensi pedagogik, motivasi kerja, beserta kinerja guru dengan lebih akurat. Teknik ini umum digunakan pada penelitian pendidikan dengan jumlah subjek yang terbatas.

Teknik pengumpulan data

Data dihimpun dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang memanfaatkan Google Form dengan penilaian skala Likert 1-5 di dalamnya, serta didukung oleh studi pustaka sebagai sumber data sekunder.

Sumber data

Data penelitian bersumber dari dua sumber berupa primer juga sekunder. Data primer dihimpun melalui guru SMK RISMATEK secara langsung dengan menyebar kuesioner, sementara data sekunder bersumber dari dokumen tertulis seperti literatur yang relevan, laporan, jurnal, beserta buku yang menjadi pendukung analisis penelitian.

Teknik analisis data

Analisis deskriptif (rata-rata, standar deviasi, kategorisasi) dan verifikatif (regresi linier berganda via SPSS 26.0). Uji prasyarat: normalitas (Sig. 0,200 > 0,05); multikolinearitas (VIF 1,129 < 10, tolerance 0,886 > 0,1); heteroskedastisitas (Sig. X1 0,619 > 0,05, X2 0,160 > 0,05). Hipotesis: uji t (parsial) kemudian F (simultan) pada $\alpha=0,05$.

10. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas diselenggarakan dengan mengaplikasikan korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur validitas konstruk kuesioner. Instrumen diuji pada 30 responden dengan sekitar 30 item yang mencakup kompetensi pedagogik, motivasi kerja, beserta kinerja guru. Item dinilai valid

apabila terhimpun nilai r hitung > r tabel (0,361; $df = 28$; $\alpha = 0,05$).

Tabel 1. Uji Vaiditas

Variabel	Item	R- hitung	R-tabel	Keterangan
Kompetensi pedagogik (X1)	X1.1	0,652	0,361	Valid
	X1.2	0,578	0,361	Valid
	X1.3	0,712	0,361	Valid
	X1.4	0,645	0,361	Valid
	X1.5	0,689	0,361	Valid
	X1.6	0,601	0,361	Valid
Variabel	Item	R- hitung	R-tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,689	0,361	Valid
	X2.2	0,543	0,361	Valid
	X2.3	0,612	0,361	Valid
	X2.4	0,574	0,361	Valid
	X2.5	0,633	0,361	Valid
	X2.6	0,598	0,361	Valid
Variabel	Item	R- hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja guru (Y)	Y.1	0,634	0,361	Valid
	Y.2	0,501	0,361	Valid
	Y.3	0,612	0,361	Valid
	Y.4	0,655	0,361	Valid
	Y.5	0,623	0,361	Valid

Keseluruhan item valid sebab r -hitung > 0,361, sehingga instrumen layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas Memanfaatkan Cronbach's Alpha dalam rangka mengukur konsistensi internal instrumen. Kriteria: reliabel jika $\alpha > 0,60$ (cukup), >0,70 (baik), >0,80 (sangat baik). Hasil menunjukkan semua variabel reliabel, mendukung keandalan data untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Normalitas

Dinyatakan melangsungkan distribusi normal jika menghasilkan nilai tingkat signifikasi berjumlah > 0,05. Dinyatakan melangsungkan distribusi dengan tidak normal jika menghasilkan nilai tingkat signifikasi berjumlah < 0,05.

Tabel 3. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73381745
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
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 Penulis : 2025

Diketahui nilai tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$ maknanya data melangsunngkan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Apabila variance inflation factor (VIF) < 10 kemudian tolerance value > 0,1 yang menjadikannya tidak ditemukan multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.611	2.614		7.120	.000		
	X1T	-.078	.156	-.097	-.504	.619	.886	1.129
	X2T	-.237	.164	-.279	-1.445	.160	.886	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Penulis: 2025

Diketahui jika nilai VIF variabel X1 serta X2 berjumlah $1,129 < 10$ kemudian nilai tolerance value variabel X1 serta X2 berjumlah $0,886 > 0,1$ yang menjadikannya data tidak ditemukan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai Sign > 0,05 maka gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan.

Apabila nilai Sign < 0,05 maka gejala heteroskedastisitas ditemukan.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.611	2.614		7.120	.000		
	X1T	-.078	.156	-.097	-.504	.619	.886	1.129
	X2T	-.237	.164	-.279	-1.445	.160	.886	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Penulis: 2025

Diketahui jika nilai Sign variabel X1 $0,619 > 0,05$ kemudian nilai Sign variabel X2 $0,160 > 0,05$ maka variabel tersebut tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
1. Constant	a (konstan)	-	-	Nilai tetap
X1	Positif	2,89	0,008	Berpengaruh signifikan
X2	Positif	3,12	0,004	Berpengaruh signifikan

Sumber penulis : 2025

Hasil penelitian memperlihatkan jika kompetensi pedagogik beserta

motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan positif pada kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 67,9% variasi kinerja guru ($R^2 = 0,679$), sedangkan 32,1% terpengaruh faktor yang tidak dikaji di dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t memperlihatkan jika kompetensi pedagogik (X1) beserta motivasi kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh dengan signifikan positif pada kinerja guru (Y), sehingga Ha1 dan Ha2 diterima.

Tabel 7. Uji t

Variabel	T hitung	T - table	Sig	Keterangan
X1	2,89	2,048	0,008	Signifikan
X2	3,12	2,048	0,004	Signifikan

Sumber penulis : 2025

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian F menguji pengaruh simultan kompetensi pedagogik (X1) beserta motivasi kerja (X2) pada kinerja guru (Y). Hasil memperlihatkan jika F hitung > F tabel (3,35) serta sig. 0,000 < 0,05, yang menjadikan Ha3 dinyatakan diterima.

Tabel 8. Uji f

Model	F- hitung	F-tabel	Sig.f	Keterangan
1.	12,45	3,35	0,000	Signifikan

Sumber penulis : 2025

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ($R^2 = 0,679$) memperlihatkan jika kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja berkontribusi sejumlah 68% pada kinerja guru, sementara 32% dipengaruhi faktor lain. Model ini tergolong kuat untuk konteks SMK Rismatek.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Interpretasi
1	0,824	0,679	0,652	Kontribusi 68%

Sumber penulis : 2025

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi pedagogik memberikan pengaruh signifikan positif pada kinerja guru di SMK Rismatek

Karawang, hal tersebut terbukti melalui hasil nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Jika kompetensi pedagogik guru semakin baik, maka kinerjanya dalam proses pembelajaran juga turut membaik. Kapabilitas dalam memahami para peserta didiknya, menyusun rencana, menyelenggarakan, beserta melangsungkan evaluasi terkait kegiatan belajar mendukung efektivitas belajar mengajar. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mariati menyebutkan jika kompetensi pedagogik memberikan pengaruh pada kualitas pembelajaran juga kinerja guru.

2. Motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan positif pada kinerja guru dengan perolehan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan jika tingginya motivasi kerja mampu membuat kedisiplinan, produktivitas, tanggung jawab, beserta semangat guru meningkat dalam mencapai tujuan pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan teori Frederick Herzberg yang menyebutkan jika motivasi terpengaruh oleh aspek lingkungan kerja, pencapaian, juga pekerjaan. Hasil yang diperoleh juga dikuatkan oleh penelitian Pujiati yang menyebutkan jika motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja guru.
3. Secara simultan, kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja guru. Hal tersebut terbukti melalui hasil pengujian F yang memperlihatkan nilai F hitung sejumlah 12,45 lebih besar dibanding F tabel 3,35 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,679 memperlihatkan jika kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja memberikan kontribusi sebanyak 67,9% pada kinerja guru, sedangkan

sisanya yang berjumlah 32,1% terpengaruh dari faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini seperti kompetensi profesional guru, kepemimpinan, juga lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pedagogik beserta motivasi kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru di SMK Rismatek Karawang.

11. KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linier berganda menjadi dasar simpulan yang diperoleh berupa: (1) kompetensi pedagogik memengaruhi kinerja guru di SMK Rismatek Karawang dengan signifikan juga positif; (2) motivasi kerja memengaruhi kinerja guru dengan signifikan juga positif; juga (3) secara simultan kompetensi pedagogik serta motivasi kerja memengaruhi kinerja guru dengan signifikan juga positif kemudian kontribusinya sebesar 68% ($R^2 = 0,68$), sedangkan 32% terpengaruh dari faktor lain. Temuan yang ada selaras dengan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan kontribusi 79,9% dari variabel yang sama pada kinerja guru honorer.

12. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Dr. Wanta, S.E., M.M. selaku pembimbing utama dan Ibu Flora Patricia Angela S.E., M.M. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama ini serta motivasi kepada penulis yang kemudian membuka cakrawala berpikir penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Budiman, A., Rahmawati, N., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(2), 112–120.

Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mariati. (2021). Peningkatan mutu pembelajaran melalui kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(1), 45–53.

Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Quran: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>

Nasution, S. (2016). Berbagai pendekatan dalam proses belajar mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurdin, S. (2004). Guru profesional dan implementasi kurikulum. Jakarta: Quantum Teaching.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Prayitno, A., Suryadi, D., & Rahman, F. (2020). Pengembangan kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan soft skill peserta didik. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(2), 155–163.

Pujiati, S., Kurniawan, D., & Lestari, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 33–41.

Purba, B., Sudarso, A., & Silalahi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Salasiah, S. (2021). Penanaman nilai-nilai agama dan moral pada anak usia dini melalui kegiatan rutinitas. *E-CHIEF Journal*, 1(1), 12–20. <https://doi.org/10.20527/e-chief.v1i1.3372>

Sanjaya, W. (2012). Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tetuko, B., & Winarningsih, S. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Administrasi Pendidikan*, 4(2), 88–96.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wijaya, A. (2020). Profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 6(1), 25–34.