

**PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KOMPETENSI PROFESIONAL
DAN PEDAGOGIK: PERAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIATOR**

Dwi astuti¹, Ahmad Mukhlis², Angrian Permana³
^{1,2,3}Magister Institusi Pendidikan Fakultas Magister Manajemen
Universitas Bina Bangsa
dwi_astuti1234@yahoo.com ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id
mr.angrianpermana@gmail.com
dwi_astuti1234@yahoo.com ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id
mr.angrianpermana@gmail.com

ABSTRACT

This study explores the influence of professional competence and pedagogical competence on teacher performance and the mediating role of work motivation among private PAUD teachers in Serang District, Serang City, Banten Province. The purpose of this study is to identify the direct and indirect influence of these variables on teacher performance through work motivation. The method used is Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-P2LS) with a quantitative approach, involving 135 respondents from 203 ASN populations. This study provides important insights for improving the performance of private PAUD teachers in Serang District, Serang City, Banten Province by emphasizing the importance of innovative professional competence and improving pedagogical competence based on skills and strengthening teacher work motivation. This strategy can create a more productive work environment.

Keywords: Professional Competence. Pedagogical Competence, Work Motivation, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru serta peran mediasi motivasi kerja dikalangan guru PAUD swasta di Kecamatan Serang Kota Serang Provinsi Banten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 135 responden dari 203 populasi ASN. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi peningkatan kinerja guru PAUD swasta di Kecamatan Serang Kota Serang Provinsi Banten dengan menekankan pentingnya kompetensi profesional yang inovatif serta peningkatan kompetensi pedagogik yang berbasis keterampilan dan memperkuat motivasi kerja guru. Strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional. Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan yang baik berangkat dari kualitas guru yang baik juga. Guru merupakan garda terdepan dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan anak. Guru adalah orang yang memegang peranan penting dalam membuat anak mengerti dan paham mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Nomor 20 menjelaskan bahwa pendidik dalam hal ini termasuk guru adalah tenaga profesional yang bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 20). Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan tahap awal dalam proses pendidikan yang sangat penting dalam membentuk dasar kemampuan dan karakter anak-anak. Pendidikan pada usia dini memiliki peran yang strategis dalam mengembangkan potensi anak-anak secara optimal, baik dalam aspek kognitif, emosional, sosial, maupun motorik.

Melihat fenomena tentang pentingnya masa usia dini, yang sering disebut dengan masa emas (*Golden Age*), maka keberadaan guru sebagai pendidik di lingkungan sekolah sangat diperlukan. Gambaran awal terkait kinerja guru PAUD swasta di wilayah Kecamatan Serang Kota Serang berdasarkan observasi awal peneliti memperoleh *feedback*

sebanyak 63 responden yang berasal dari survey *google form* yang diberikan secara random kepada Bapak/ Ibu guru PAUD swasta di wilayah Kecamatan Serang Kota Serang selama beberapa hari sebelumnya. Hasil jawaban responden pada kuesioner pra survey bahwa masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, yang menjadi permasalahan pokok adalah rendahnya kesadaran guru dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Kebanyakan guru bersifat pragmatis diantaranya dengan mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi, yang lebih parah lagi guru tidak membuat RPP. Ini merupakan kekeliruan yang dapat mengakibatkan minimnya kinerja guru.

Kompetensi profesional yang kuat pada guru PAUD swasta dapat memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja mereka. Dengan penguasaan yang baik terhadap materi dan keterampilan pengajaran yang solid, guru PAUD mampu merasa lebih percaya diri dan efektif dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Para guru PAUD swasta yang memiliki kompetensi profesional yang baik cenderung merasa lebih termotivasi untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan kemampuan pedagogik yang solid, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif bagi anak-anak, memotivasi mereka untuk belajar dengan lebih baik. Motivasi kerja guru PAUD swasta juga dapat diperkuat melalui pengakuan atas kinerja mereka, baik dari pihak sekolah maupun dari orang tua siswa.

Ketika kompetensi profesional tidak menghasilkan pengaruh positif pada motivasi kerja guru PAUD swasta, dapat terjadi dampak negatif

pada kualitas pengajaran dan kinerja mereka. Kurangnya penguasaan materi, keterampilan pengajaran yang terbatas, atau ketidakmampuan dalam mengelola kelas secara efektif dapat membuat guru merasa frustrasi dan kehilangan motivasi intrinsik. Tanpa kompetensi yang memadai, guru mungkin mengalami ketidakpastian dalam melaksanakan tugas mereka, yang dapat meredam motivasi mereka untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Ketidakmampuan guru PAUD swasta untuk mengimplementasikan kompetensi profesional mereka dengan baik juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Jika guru tidak mampu melihat hasil positif dari upaya pengajaran mereka akibat kurangnya kompetensi, hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk terus berkembang dalam profesi. Tanpa dukungan atau pengakuan atas kinerja mereka, guru mungkin merasa tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, penting bagi guru PAUD swasta untuk terus mengembangkan kompetensi profesional mereka agar dapat memperkuat motivasi kerja dan memberikan dampak positif pada proses pembelajaran anak-anak.

Ketika kompetensi profesional tidak tercermin dalam kinerja guru, hal ini dapat berdampak negatif pada proses pembelajaran. Guru yang kurang memiliki penguasaan terhadap materi, keterampilan mengajar yang terbatas, atau kesulitan dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif mungkin menghadapi kendala dalam menyampaikan materi secara jelas dan memotivasi siswa. Kurangnya kompetensi juga dapat menghambat guru dalam merespons kebutuhan individual siswa, mengelola kelas dengan baik, dan

memberikan umpan balik yang konstruktif.

Motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajarnya, menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, dan merespons kebutuhan individual siswa dengan lebih baik. Motivasi yang kuat juga mendorong guru untuk terus mengembangkan keterampilan, belajar secara berkelanjutan, dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga memengaruhi sikap dan perilaku guru dalam menghadapi tantangan serta mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan. Ketika motivasi kerja tidak merasuki kinerja guru, dampaknya dapat berdampak negatif pada proses pembelajaran. Guru yang kekurangan motivasi cenderung kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajarnya, yang dapat mengarah pada kurangnya kreativitas dalam pengajaran dan kurangnya interaksi yang efektif dengan siswa. Ketidakmampuan untuk mempertahankan motivasi juga dapat mengurangi tekad guru untuk terus belajar dan berkembang, membatasi kemampuan mereka dalam merespons kebutuhan individu siswa, dan menghadapi tantangan dalam lingkungan pembelajaran.

Selain itu, kurangnya motivasi kerja juga dapat menyebabkan guru kehilangan fokus, ketekunan, dan keterlibatan dalam tugas-tugas pengajaran sehari-hari. Guru yang kurang termotivasi mungkin merasa kurang antusias dalam menyampaikan materi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan

merancang strategi pembelajaran yang inovatif. Ini dapat menghambat kemampuan mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, mempengaruhi komunikasi dengan siswa, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Dari penelitian terdahulu di atas terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda satu dengan lainnya (*research gap*). Hasil *research gap* terkait penelitian variabel hubungan kompetensi profesional dengan motivasi kerja. Ribahan et.al (2023); Syarifuddin & Irmawati (2023); Sudirman (2022) menyimpulkan ada pengaruh antara hubungan kompetensi profesional dengan motivasi kerja. Sedangkan Wahyudi (2023); Sugiarto (2022); Indiatuti (2022) menyimpulkan sebaliknya.

Research gap terkait penelitian variabel kompetensi profesional dengan kinerja guru. Rombina (2024); Mu'arif (2023); Andayani, et.al (2023) menyimpulkan ada pengaruh antara kompetensi profesional dengan kinerja guru. Sedangkan Gulton (2023); Abdullah (2022); Mustafa (2022) menyampaikan fakta yang berlawanan. *Research gap* terkait penelitian variabel motivasi kerja dengan kinerja guru. Yuliejantiningasih, et.al (2024); Musdalifah, et.al (2024); Hindun & Miyono (2024) menyimpulkan ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Sedangkan Kurniawan (2023); Utami (2022); Rivaldi (2022) menyampaikan fakta yang berlawanan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja, kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja, kompetensi profesional terhadap kinerja guru, kompetensi pedagogik

terhadap kinerja guru, motivasi kerja terhadap kinerja guru, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

B. Kajian Teori

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2015) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah. Kemudian menurut Sardiman, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Penelitian yang dilakukan Syarifuddin & Irmawati (2024) bahwa Kompetensi Profesional berdampak pada Motivasi Kerja. Hal tersebut dikatakannya bahwa tingkat kompetensi profesional seseorang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Dengan memiliki kompetensi yang kuat dalam bidangnya, individu cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi yang tinggi juga dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

H1 : Kompetensi Profesional Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi

2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Motivasi

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap wawasan dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/ silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Damayanti, et.al 2021).

Penelitian yang dilakukan Syarifuddin & Irmawati (2024) bahwa Kompetensi Pedagogik berdampak pada Motivasi Kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa kemampuan dalam merancang dan menyampaikan materi pembelajaran dengan efektif serta kemampuan dalam mendukung perkembangan peserta didik secara komprehensif dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang..

H2 : Kompetensi Pedagogik Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi

3. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Usman dalam Kunandar menambahkan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan Rombina (2024) bahwa Kompetensi

Profesional berdampak pada Kinerja Guru. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat kompetensi profesional seorang guru memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam lingkungan pendidikan. Dengan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang relevan serta diperbarui, seorang guru cenderung mampu menyampaikan materi pelajaran dengan lebih efektif, merancang strategi pembelajaran yang inovatif, dan memberikan dukungan yang lebih baik kepada para siswa.

H3 : Kompetensi Profesional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

4. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

Rozali, et.al (2020), kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi atau penilaian hasil belajar, dan pengembangan berbagai potensi peserta didik. Kompetensi pedagogik menuntut guru untuk menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan minat yang berbeda-beda.

Penelitian yang dilakukan Mu'arif (2024) bahwa Kompetensi Pedagogik berdampak pada Kinerja Guru. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan guru dalam merancang dan menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, serta dalam mendukung perkembangan peserta didik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan.

H4 : Kompetensi Pedagogik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Uno (2013), "motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Uno (2021) menjelaskan motivasi kerja guru merupakan suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Penelitian yang dilakukan Yuliejantiningasih, et.al (2024) bahwa Motivasi Kerja berdampak pada Kinerja Guru. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja mereka dalam konteks pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya memengaruhi hasil belajar siswa dan efektivitas pengajaran.

H5 : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

H6 : Kompetensi Profesional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi

H7 : Kompetensi Pedagogik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

C. METODE PENELITIAN

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sekolah PAUD Swasta di Kecamatan Serang, Kota Serang, merupakan lembaga pendidikan yang berperan penting dalam memberikan layanan pendidikan bagi anak-anak dini di wilayah tersebut. Dengan fokus pada perkembangan anak usia dini, sekolah ini menawarkan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan stimulatif bagi pertumbuhan anak-anak. Fasilitas yang tersedia, seperti ruang kelas yang interaktif, area bermain yang aman, dan perpustakaan yang menarik, menciptakan atmosfer belajar yang mendukung eksplorasi kreatif dan perkembangan sosial anak.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di seluruh sekolah PAUD yang tersebar di Kecamatan Serang Kota Serang Provinsi Banten. Penelitian berlangsung selama empat bulan, terhitung bulan April tahun 2024 sampai dengan bulan Agustus tahun 2024.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini. Pendekatan ini memungkinkan data dikumpulkan dalam bentuk angka dan statistik, yang nantinya akan dianalisis secara objektif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait fenomena yang sedang diteliti.

Selain itu, akan dijelaskan dengan rinci mengenai penggunaan

alat instrumen survei, termasuk proses pengembangan pertanyaan survei, uji validitas, dan uji reliabilitas instrumen tersebut. Bab ini juga akan menjelaskan bagaimana proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran survei kepada responden yang terlibat dalam penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru PAUD yang tersebar pada sekolah swasta di wilayah Kecamatan Serang Kota Serang yang berjumlah 203 guru dari 34 PAUD Swasta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini dilakukan dengan metode pengambilan sampel acak sederhana, di mana anggota populasi dipilih secara acak dan independen satu sama lain (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, besaran sampel yang diambil menggunakan perhitungan rumus Hair *et.al*. Jumlah sampel minimum yang akan diambil oleh peneliti berdasarkan Penentuan besaran sampel tersebut dilakukan

agar sampel yang diambil proporsional atau sebanding dengan jumlah populasi yang ada. Hair *et.al* (2017), karena metode analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*). Adapun rumus Hair adalah sebagai berikut:

Jumlah minimum Sampel = 5 x Jumlah indikator

Hair *et.al* (2017)

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas, 1 variabel mediasi dan 1 variabel terikat, dimana keempat variabel tersebut ditotal memiliki 27 indikator, sehingga sampel yang diperlukan berdasarkan rumus Hair diatas adalah:

$$n = 5 \times 27 = 135$$

5. Operasional Variabel

Penelitian ini menguji 4 variabel yang meliputi 1 variabel dependen, 2 variabel independen dan 1 variabel intervening. Variabel yang dipengaruhi (dependen) oleh variabel eksternal atau variabel lain dan menjadi variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Dua variabel independen adalah kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru memiliki arti dimana hasil kerja yang dapat dicapai guru disekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang	Perencanaan Pembelajaran	Kemampuan membuat RPP sesuai kurikulum	1
			Menyusun bahan ajar	2
		Pelaksanaan Pembelajaran	Merencanakan kegiatan pembelajaran efektif	3
			Memilih media pembelajaran	4
			Memulai pembelajaran dengan efektif	5
		Penilaian Pembelajaran	Memanfaatkan media belajar	6
			Mengakhiri pembelajaran dengan efektif	7
		Merancang alat evaluasi keberhasilan belajar	8	

	diberikan sekolah.		Memantau kemajuan kompetensi siswa sesuai RPP	9	
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	
Kompetensi Profesional (X1)	Perilaku konkret yang dapat diobservasi dan diukur untuk menilai kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran.	Menguasai bahan pengajaran	Menguasai bahan pengajaran sesuai kurikulum	1	
			Menguasai bahan pengayaan	2	
		Menyusun program pengajaran	Menetapkan bahan pembelajaran	3	
			Mengembangkan strategi belajar mengajar	4	
		Melaksanakan program pengajaran	Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat	5	
			Mengelola interaksi belajar mengajar	6	
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	
Kompetensi Pedagogik (X2)	Perilaku konkret yang terukur untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam merancang kurikulum dan meningkatkan praktik pengajaran berdasarkan evaluasi dan refleksi.	Pemahaman konsep dan teori pendidikan	Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan	1	
			Pemahaman terhadap peserta didik	2	
			Pengembangan kurikulum/silabus	3	
		Kemampuan responsif terhadap kebutuhan siswa	Perancangan pembelajaran	4	
			Penggunaan teknologi pendidikan	Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis	5
				Pemanfaatan teknologi pembelajaran	6
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	
Motivasi Kerja (Z)	Tingkat keterlibatan, inisiatif dalam pembelajaran, respons terhadap umpan balik, dan kemauan untuk	Dorongan Internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1	
			Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	2	
			Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	3	
		Dorongan Eksternal	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	4	
			Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	5	

	berinovasi yang tercermin dalam kinerja sehari-hari guru.		Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	6
--	---	--	--	---

6. Teknik Analisis Data

a. Measurement (Outer) Model

Measurement (Outer) Model dalam *Structural Equation Modelling Partial Least Squares (SEM-PLS)* adalah salah satu komponen utama dalam analisis SEM-PLS yang digunakan untuk mengukur variabel laten atau konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. *Outer model* mencakup tahap perancangan dan evaluasi indikator atau pengukuran yang digunakan untuk merepresentasikan variabel laten tersebut. *Outer Model* merupakan langkah penting dalam analisis SEM-PLS karena membantu memastikan bahwa indikator yang digunakan adalah representatif dan valid dalam mengukur variabel laten. Dengan *Outer Model* yang baik, kita dapat memahami dengan lebih baik konstruk yang diamati dan menguji hubungannya dalam kerangka SEM-

PLS secara lebih akurat.

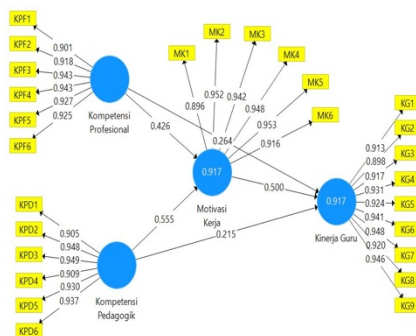
b. Structural (Inner) Model

Structural (Inner) Model adalah komponen utama dalam analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Ini merupakan tahap analisis yang fokus pada hubungan antarvariabel laten atau konstruk yang telah diukur melalui pengukuran (*Outer Model*). Dalam *Inner Model*, peneliti menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel-variabel laten ini. *Structural (Inner) Model* adalah tahap penting dalam analisis SEM-PLS karena memungkinkan peneliti untuk memahami dan menguji hubungan antarvariabel laten yang mungkin kompleks dan multidimensional. Dengan *Inner Model* yang tepat, kita dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi variabel laten dan menjawab pertanyaan penelitian dengan lebih mendalam.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Evaluasi Outer Model

Berikut merupakan hasil pengujian *loading factor* melalui smart PLS:



Gambar 1. Outer Model

Tabel 2. Hasil Outer Model

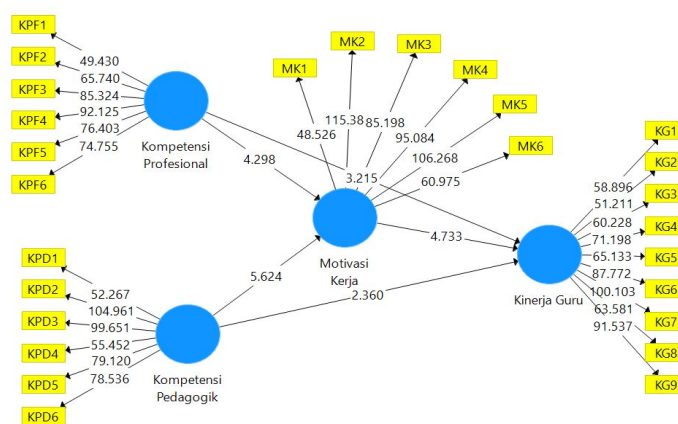
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompetensi Profesional	0.858	0.973	0.967
Kompetensi Pedagogik	0.864	0.974	0.969
Motivasi Kerja	0.874	0.977	0.971
Kinerja Guru	0.858	0.982	0.979

Sumber: Keluaran dari Smart PLS 4.0 report 2024

- a. bahwa ukuran dari *convergen validity* baik, karena dapat menjelaskan beberapa varian dari indikator pada variable. Berdasarkan hasil data dan analisa data, maka nilai dari *Discriminant validity* pada penelitian tesis ini hasilnya menggambarkan nilai yang baik.
- b. Nilai pada setiap variabel pada penelitian ini, seperti tabel diatas menunjukkan semua variabel penelitian memiliki nilai > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi *composite realibility*, sehingga setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai realibilitas yang tinggi.
- c. Masing masing nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel yang digunakan penelitian ini > 0,7. maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki tingkat realibilitas yang tinggi, karena telah memenuhi persyaratan nilai *Cronch Alpha*.

2. Evaluasi Inner Model

Hasil dari uji *Path coefficient* dan hasil uji *of fit* pada penelitian ini akan dijelaskan pada Struktur *Inner model* yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Inner Model

3. Uji Path Coefficient

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* terbesar terletak pada variabel Kompetensi Pedagogik terhadap Motivasi Kerja sebesar 5,624. Kemudian variabel yang memiliki pengaruh terbesar kedua pada penelitian ini yaitu variable Motivasi Kerja terhadap variable Kinerja Guru sebesar 4,733. Selanjutnya, hasil yang lain itu ada pada pengaruh variable Kompetensi Profesional terhadap variable Motivasi Kerja sebesar 4,298. Selanjutnya, variable Kompetensi Profesional terhadap variable Kinerja Guru sebesar 3,215 dan nilai paling kecil yaitu, pengaruh variable Kompetensi

Pedagogik terhadap variable Kinerja Guru sebesar 2,360.

4. Uji Pengaruh Langsung

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output *r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Tabel 3. Hasil Pengukuran t-Statistik Hubungan Antar Variabel Pada Srtuctur Model

Hubungan Antar Variabel	Nilai t hitung	H _o	Kesimpul an
Variable Kompetensi Profesional Variable Motivasi Kerja	4,298	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Variable Kompetensi Pedagogik Variable Motivasi Kerja	5,624	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Variable Kompetensi Profesional Variable Kinerja Guru	3,215	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Variable Kompetensi Pedagogik Variable Kinerja Guru	2,360	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Variable Motivasi Kerja → Variable Kinerja Guru	4,733	Ditolak	Ada pengaruh Positif
Variable Kompetensi Profesional → Variabel Motivasi Kerja → Variable Kinerja Guru	2.679	Ditolak	Ada pengaruh
Variable Kompetensi Pedagogik → Variabel Motivasi Kerja → Variable Kinerja Guru	4.570	Ditolak	Ada pengaruh

Sumber: Keluaran dari Smart PLS 4.0 report 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel terlihat bahwa dari 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan di

mana keseluruhan hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,426 dan t-statistik sebesar 4,298. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $4,298 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kompetensi Profesional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syarifuddin & Irmawati (2024) bahwa Kompetensi Profesional berdampak pada Motivasi Kerja. Hal tersebut dikatakannya bahwa tingkat kompetensi profesional seseorang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Dengan memiliki kompetensi yang kuat dalam bidangnya, individu cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi yang tinggi juga dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi profesional dapat menjadi kunci untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan serta tinggi dalam pekerjaan mereka, individu cenderung merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan sebagai strategi yang efektif dalam memperkuat motivasi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Pedagogik terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,555 dan t-statistik sebesar 5,624. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $5,624 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kompetensi Pedagogik terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syarifuddin & Irmawati (2024) bahwa Kompetensi Pedagogik berdampak pada Motivasi Kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa kemampuan dalam merancang dan menyampaikan materi pembelajaran dengan efektif serta kemampuan dalam mendukung perkembangan peserta didik secara komprehensif dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang kuat, individu cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam lingkup pekerjaan mereka.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan kemampuan dalam merancang dan menyampaikan materi pembelajaran dengan efektif serta mendukung perkembangan peserta didik secara holistik dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja individu. Kemampuan pedagogik yang kuat tidak hanya memengaruhi kualitas pengajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk tingkat keterlibatan, kepuasan, dan semangat kerja seseorang.

3. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru sebesar 0,264 dan t-statistik sebesar 3,215. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $3,215 > 1,96$ dengan p-value $0,001 < 0,05$, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kompetensi Profesional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rombina (2024) bahwa Kompetensi Profesional berdampak pada Kinerja Guru. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat kompetensi profesional seorang guru memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam lingkungan pendidikan. Dengan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang relevan serta diperbarui, seorang guru cenderung mampu menyampaikan materi pelajaran dengan lebih efektif, merancang strategi pembelajaran yang inovatif, dan memberikan dukungan yang lebih baik kepada para siswa..

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kompetensi Profesional berdampak pada Kinerja Guru, peneliti dapat menyimpulkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi profesional guru adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka di lingkungan pendidikan. Kompetensi yang kuat dalam bidangnya dapat memberikan guru alat yang diperlukan untuk menyampaikan materi secara efektif, merancang pembelajaran yang relevan, dan memberikan dukungan yang lebih baik kepada siswa. Dengan demikian, peningkatan kompetensi profesional tidak hanya memperkuat kualitas pengajaran, tetapi juga berpotensi meningkatkan motivasi

dan keterlibatan guru dalam proses pendidikan.

4. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru sebesar 0,215 dan t-statistik sebesar 2,360. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $2,360 > 1,96$ dengan p-value $0,019 < 0,05$, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kompetensi Pedagogik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mu'arif (2024) bahwa Kompetensi Pedagogik berdampak pada Kinerja Guru. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan guru dalam merancang dan menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, serta dalam mendukung perkembangan peserta didik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang kuat, guru cenderung mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif, memotivasi siswa, dan mencapai hasil belajar yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan kemampuan pedagogik guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka di bidang pendidikan. Kemampuan guru dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif, menyampaikan materi dengan baik, serta memberikan dukungan yang sesuai kepada siswa memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Dengan demikian, kompetensi pedagogik yang kokoh tidak hanya memperkaya

pengalaman belajar siswa, tetapi juga memperkuat kontribusi guru dalam proses pendidikan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,500 dan t statistik sebesar 4,733. Dari hasil ini didapatkan nilai t-statistik tidak signifikan. karena $4,733 > 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuliejantiningasih, et.al (2024) bahwa Motivasi Kerja berdampak pada Kinerja Guru. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja mereka dalam konteks pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya memengaruhi hasil belajar siswa dan efektivitas pengajaran.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja guru memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas kinerja dan efektivitas pengajaran mereka. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil belajar siswa serta atmosfer belajar secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dianggap sebagai pendorong utama

dalam mencapai kinerja guru yang optimal.

6. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,213 dan t-statistik sebesar 2,679. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $2,679 > 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,008 < 0,05$, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Kerja.

Apabila merujuk pada hasil pengaruh langsung Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Kerja signifikan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja sebagai **Part Mediation**, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator.

7. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,278 dan t-statistik sebesar 4,570. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $4,570 > 1,96$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Pedagogik terhadap Motivasi Kerja.

Apabila merujuk pada hasil pengaruh langsung Kompetensi Pedagogik terhadap Motivasi Kerja signifikan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja sebagai **Part Mediation**, artinya variabel independen mampu

mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian data mengenai Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Profesional Dan Pedagogik: Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediator, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,426 dan t-statistik sebesar 4,298. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $4,298 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Pedagogik terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,555 dan t-statistik sebesar 5,624. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $5,624 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru sebesar 0,264 dan t-statistik sebesar 3,215. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $3,215 > 1,96$ dengan p-value $0,001 < 0,05$.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru sebesar 0,215 dan t-statistik sebesar 2,360. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $2,360 > 1,96$ dengan p-value $0,019 < 0,05$.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,500 dan t-statistik sebesar 4,733. Dari hasil ini didapatkan nilai t-statistik tidak

signifikan. karena $4,733 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$.

6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. Hal tersebut diperjelas dengan nilai koefisien beta sebesar 0,213 dan t-statistik sebesar 2,679. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $2,679 > 1,96$ dengan p-value $0,008 < 0,05$.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. Hal tersebut diperjelas dengan nilai koefisien beta sebesar 0,278 dan t-statistik sebesar 4,570. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena $4,570 > 1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afista, Rizka. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). *Jurnal Mahasiswa Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta*.
- Amin, S., & Baharudin, R. (2019). Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of intrinsic motivation and moderating role of structural empowerment. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(1), 56-73.
- Athar, Handry Sudiarta. 2020. Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinsos Kab. Lombok Timur. *Jurnal*

- Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. Vol. 5, No 2, hal. 29 - 40
- Bangun, Nalsali Frisko. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pt Perkebunan Nusantara Xiii Kantor Direksi. *Equator Journal Management and Entrepreneurship*. Vol.7 No. 1.
- Baykal, E., & Dinc, M. S. (2019). Transformational Leadership, Psychological Empowerment, and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 85-92
- Cahyani, Riris Anggun; Sundari, Ocky dan Dongoran, Johnson. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 3 No. 1.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Karabay, E. (2021). Transformational leadership, intrinsic motivation, and creativity: The mediating role of innovative work behavior. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(1), 85-105.
- Chaudhry, Q. A., & Khan, M. A. (2020). Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy and the Moderating Role of Organizational Support for Creativity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 429-442.
- Chen, C. H., Huang, Y. H., & Li, C. Y. (2019). Transformational leadership and employee creativity: The mediating role of intrinsic motivation and moderating role of cultural values. *Sustainability*, 11(23), 6743.
- Chuan, C. H., & Kong, E. (2020). The effect of transformational leadership on employee creativity: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 6(1), 17-32.
- Dessler, Gary, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid2, Prenhalindo, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Ferdian, Ary dan Devita, Alya Rismi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 5 No. 2, hal. 187-193.
- Fida, R., Paciello, M., & Tramontano, C. (2021). Transformational Leadership and Employee Creativity: The Role of Creative Self-Efficacy and Intrinsic Motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 876-889.
- Fidel, P., Guillén, L., Molero, F., & Cuadrado, I. (2020). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy and the Moderating Role of Intrinsic Motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 780-801.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.

- Gupta, S., & Arora, S. (2020). The impact of transformational leadership on employee creativity: The mediating role of intrinsic motivation. *Management Research Review*, 43(10), 1149-1172.
- Hanny, Chyntia dan Adiputra, I Gede. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020 Hal: 215-221.
- Hu, C., Wu, T., Wu, T., & Jiang, C. (2021). The effects of transformational leadership on employee creativity: A moderated mediation model of intrinsic motivation and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 12, 622419.
- Indrawijaya, A.I. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: RefikaAditama.
- Iskandar; Matriadi, Faisal dan Aiyub. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*. Vol.4 No.2
- Ismail dan Sjahrudin, Herman. 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 1 No. 1, hal. 99-112
- Jung; Basalamah, Salim dan Saleh, Anis. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Steamkop*. Vol. 3, No.1
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karabulut, A. T. (2019). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy and the Moderating Role of Autonomous Motivation. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 642-660.
- Kuntjoro, Zainudin Sri. 2012. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kurniawati, 2015. *Pengukuran Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Li, Y., Gu, Q., Liu, H., & Sun, J. (2019). Transformational leadership and employee creativity: The mediating role of intrinsic motivation and the moderating role of regulatory focus. *Frontiers in Psychology*, 10, 2395.
- Lin, S., Huang, S., & Wei, M. (2021). The effects of transformational leadership and intrinsic motivation on employee creativity. *Frontiers in Psychology*, 12, 632333.
- Nawaz, F., & Usman, A. (2019). Transformational leadership and creativity: The mediating role of intrinsic motivation and psychological empowerment. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 183-202.
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Self-

- Efficacy and the Moderating Role of Regulatory Focus. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 672-693.
- Su, R., Yue, Y., Zhang, Q., & Wang, W. (2020). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, and Employee Creativity: The Moderating Role of Task Complexity. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 231-244.
- Wahyudi, A. (2023). "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us." *Journal of Human Motivation*, 2009, 1(1), 1-15.
- Sugiarto, B. (2022). "The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work." *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(3), 245-261.
- Indiastuti, R. (2022). "Why We Do What We Do: Understanding Self-Motivation." *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, 68(4), 580-590.
- Gultom, S. (2023). "Professional Competence and Teacher Performance in Contemporary Education." *Journal of Educational Psychology*, 2010, 112(3), 456-468.
- Abdullah, R. A. (2023). "Exploring the Impact of Professional Competence on Teacher Effectiveness." *Educational Research Quarterly*, 2013, 37(2), 211-225.
- Mustafa, R. (2022). "The Relationship Between Professional Competence and Teacher Performance: A Comprehensive Study." *Teaching and Teacher Education*, 2008, 24(4), 532-545.
- Kurniawan, B (2023). "The Impact of Professional Competence on Teacher Performance: A Study in Indonesian Schools." *Journal of Education Research*, 2017, 45(2), 189-204.
- Utami, M (2022). "Professional Competence and its Influence on Teacher Effectiveness in Indonesian Educational Settings." *Indonesian Journal of Education*, 2019, 12(1), 78-92.
- Riyadi, S (2022). "Examining the Relationship Between Professional Competence and Teacher Performance in the Indonesian Context." *Journal of Educational Psychology*, 2018, 35(3), 301-315.