

## PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI BUDAYA KERJA SEKOLAH

Siti Rodhiyah<sup>1</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>  
Universitas Stikubank Semarang  
<sup>1</sup>sitirodhiyah@edu.unisbank.ac.id  
<sup>2</sup>fauzan@edu.unisbank.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji dan melakukan analisis (1) pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) pengaruh budaya kerja sekolah terhadap kinerja guru, dan (4) mengetahui apakah budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja, serta (5) mengetahui apakah budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian merupakan jenis penelitian penjelasan. Populasi adalah seluruh guru pengajar di SMA Negeri, Kabupaten Pekalongan, yang berjumlah 11 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 400 orang dan sampel penelitian sebanyak 96 orang guru (20-25 % dari total populasi). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak berkelompok secara proporsional. Pengumpulan data diperoleh langsung dari responden melalui angket online (googleform).

Hasil temuan penelitian menunjukkan (1) kompetensi pedagogik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (3) budaya kerja sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (4) budaya kerja sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru (5) budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah.

Kata Kunci : kompetensi pedagogik, motivasi kerja, budaya kerja sekolah dan kinerja guru

### ABSTRACT

This study aims to examine and analyze (1) the effect of pedagogic competence on teacher performance, (2) the effect of work motivation on teacher performance, (3) the influence of work culture on teacher performance, and (4) find out whether work culture strengthens the influence of pedagogic competence on performance. , and (5) to find out whether school work culture strengthens the effect of work motivation on teacher performance at SMA Negeri Pekalongan Regency, Central Java Province.

Research is a type of explanatory research. The population is all teachers in SMA Negeri, Pekalongan Regency, which opened 11 schools with 400 teachers and the research sample was 96 teachers (20-25% of the total population). The sampling technique used a proportional random technique. Collecting data obtained directly from respondents through an online questionnaire (googleform).

The results showed (1) pedagogic competence had a positive influence on teacher performance (2) work motivation had a positive influence on teacher performance (3) work culture had a positive influence on teacher performance (4) work culture did not moderate the effect of pedagogic competence on teacher performance (5) school work culture strengthens the influence of work motivation on teacher performance at SMA Negeri Pekalongan Regency Central Java Province.

Keywords: pedagogic competence, work motivation, school work culture and teacher performance

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan hasil capaian dari seorang guru ketika melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang relevan.

Mathis and Jackson (2011) menegaskan bahwa kinerja personal akan dipengaruhi oleh (1) kemampuan untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan (*effort*), dan (3) dukungan yang terkait dengan keberadaan dan hubungan dalam organisasi (dukungan organisasi). Kemampuan meliputi unsur bakat, minat dan faktor keperibadian; *Effort* terkait dengan etika kerja, kehadiran, rancangan tugas dan motivasi. Dukungan organisasional terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan, ketersediaan dan penggunaan peralatan dan teknologi, ketentuan standar kinerja, dan manajemen interaksi dengan rekan kerja. Selain itu, budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai unsur dukungan organisasional (Hsu, *et al.*, 2012).

Kompetensi pedagogik wujud dari kemampuan individual, didefinisikan sebagai kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik (pasal 10 UU 14/2005). Kompetensi pedagogik memiliki

dimensi (1) penguasaan terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) penyelenggaraan pembelajaran, (5) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, (6) pemberian fasilitas pengembangan potensi peserta didik, (7) melakukan komunikasi secara efektif, empatik, dan santun, (8) pelaksanaan penilaian dan evaluasi pembelajaran, (9) pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi, (10) adanya tindakan reflektif untuk peningkatan mutu pembelajaran (Permendiknas No.16 Tahun 2007)

Motivasi kerja sbagai salah satu wujud dari *effort* didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mampu mendorong atau menyebabkan seseorang untuk bertindak atau berbuat melalui kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000). Menurut Herzberg (1967) di tempat kerja terdapat dua faktor yakni (1) *hygiene factors* dan (2) *motivation factors*.

*Hygiene factors* merupakan daya dorong yang datang dari luar individu, dan berkaitan dengan lingkungan kerja dalam organisasi, dan (2) *motivation factors* sebagai daya dorong yang bersumber dari dalam diri seseorang. *Hygiene factors* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi

kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. *Motivation factors* mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, promosi, kesempatan untuk berkembang, pertumbuhan dalam pekerjaan. *Hygiene factors* adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. faktor higienis ini sebagai factor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Sedangkan *motivation factors* terpenuhi akan memperkuat kinerja dan jika tidak terpenuhi tidak memberikan kepuasan kerja yang tinggi

Budaya organisasi sekolah yang didalamnya menunjukkan budaya kerja, maka selanjutnya disebut budaya kerja sekolah merupakan unsur dukungan organisasional dan dalam penelitian ini sebagai variabel pemoderasi. Budaya organisasi atau budaya kerja adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja, sikap, dan berperilaku para anggota organisasi (Kemdiknas:2010). Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-

anggotanya untuk mengatasi berbagai masalah baik internal maupun eksternal. (Direktorat Pembinaan SMA,2018). Budaya kerja sekolah merupakan seperangkat tata nilai dan norma yang dikembangkan sekolah dengan berdasarkan pada tata nilai budaya kerja di kementerian pendidikan dan kebudayaan. Budaya kerja sekolah meliputi 1). integritas melalui keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan, 2) kreatif dan inovatif dalam daya cipta 3) inisiatif untuk memiliki kemampuan bertindak secara maksimal, 4) pembelajar untuk selalu berusaha mengembangkan profesionalisme, 5) menjunjung meritokrasi atau keadilan dalam sistim kerja 6) berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, 7) bekerja tulus ikhlas dan penuh dedikasi (tanpa pamrih). Budaya kerja sekolah akan mempengaruhi pola sikap dan perilaku serta menjadi acuan bertindak para guru di sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan melakukan analisis (1) pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) pengaruh budaya kerja sekolah terhadap kinerja guru, dan (4) mengetahui apakah budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja, serta (5) mengetahui

apakah budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah

Dalam penelitian ini memiliki hipotesis : (1) kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (3) budaya kerja sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja (4) budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja (5) budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri, Kabupaten Pekalongan Provinsi, Jawa Tengah.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) berusaha menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan, dengan populasi sebanyak 400 orang guru pengajar di SMA Negeri, Kabupaten Pekalongan, yang berjumlah 11 sekolah. Sampel dalam penelitian sebanyak 96 orang guru atau 24 % dari total populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak berkelompok secara proporsional.

Pengumpulan data diperoleh langsung dari responden melalui angket *online* (*googleform*).

Variabel penelitian meliputi variable bebas (*independent variabel*) adalah kompetensi pedagogik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja guru ( $Y$ ) dan variabel pemoderasi (*moderating variabel*) adalah budaya kerja sekolah ( $Z$ ).

Kuesioner variabel kompetensi pedagogik, mengacu dari 7 dimensi kompetensi pedagogik berdasarkan Permendiknas No.16 Tahun 2007 dan terdiri 10 item pernyataan. Kuesionair motivasi kerja mengacu teori Herzberg yang terdiri 13 item pernyataan. Kuesioner variable kinerja guru mengacu pada pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru yang terdiri 14 item pernyataan. Kuesioner variable budaya kerja mengacu pada tata nilai budaya kerja Kemendikbud, 2018 terdiri dari 7 item pernyataan

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesionair berbentuk skala *Likert* (*cheklist*) tentang pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian berupa lima pilihan jawaban; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengolahan data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan uji normalitas data.

Kemudian dilakukan uji model dengan menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dan dilanjutkan uji hipotesis (uji t). Kriteria pengujian hipotesis melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang berpartisipasi sebanyak 96 orang, dengan rincian 47 orang (49%) berjenis kelamin laki laki dan 49 orang (51%) berjenis kelamin perempuan. Dilihat tingkat pendidikan sebanyak 81 orang (84,4%) berpendidikan S1 dan 15 orang (15,6%) berpendidikan S2.

Berdasarkan masa kerja, maka ada 6 orang (6,3%) yang memiliki masa kerja 1-7 tahun, 8 -14 tahun sebanyak 23 orang (24 %), 15-21 tahun sebanyak 24 orang ( 25 % ) dan masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 43 orang ( 44,8%).

Dari segi usia (kelompok umur), maka yang berumur 26 – 30 tahun terdapat 1 orang (1%), umur 31 – 35 sebanyak 14 (14,6%), umur 36 – 40 sebanyak 15 (15,6%), umur 41-45 sebanyak 10 orang (10,4%), umur 46 – 50 sebanyak 18 ( 18,8%) dan umur di atas 51 tahun sebanyak 38 orang ( 39,6 %.)

Dari hasil analisis deskriptif statistik, masing masing variabel memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang relatif tinggi. Secara rinci nilai *mean variable* berurutan *mean variable* kompetensi pedagogik (X1)= 4,23; *mean variable* motivasi kerja (X2)= 4,09 ; *mean variable* Budaya kerja sekolah (Z)= 4,15; dan *mean variable* kinerja guru (Y) = 4,26 .

Hasil uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas pada setiap variabel, dengan bantuan program SPSS.26 *for windows* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variable	KMO	Indikator	Keterangan
Kompetensi Pedagogik (X1)	0,837	X1.1 sd. X1.10	Semua indikator Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,744	X2.1 sd. X2.13	Semua indikator Valid
Budaya Kerja Sekolah (Z)	0,856	Z.1.sd. Z.7	Semua indikator Valid
Kinerja Guru (Y)	0,831	Y.1 sd. Y.14	Semua indikator Valid

Sesuai tabel 1 diketahui bahwa nilai KMO dari semua variable diatas 0,5 (KMO > 0,5) yaitu, variabel kompetensi pedagogic (X1) = 0,837, variabel motivasi kerja (X2) = 0,744

variabel Budaya kerja sekolah (Z) = 0,856 dan variabel kinerja guru (Y)= 0,831. Hal ini memiliki arti, bahwa sampel telah memenuhi syarat kecukupan pengukuran sampel. Selanjutnya dilihat dari nilai *loading factor* untuk variabel kompetensi pedagogik (X1) sejumlah 10 item valid; variabel motivasi kerja (X2) sejumlah 13 item valid, variabel Budaya kerja sekolah (Z) sejumlah 7 item valid dan variabel kinerja guru (Y) sejumlah 14 item valid karena nilai *loading factor* dari indikator masing-masing variabel memiliki nilai > 0,4 .

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Koefisien Nilai	Keterangan
Kompetensi pedagogik	0,869	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,787	0,700	Reliabel
Budaya kerja sekolah	0,860	0,700	Reliabel
Kinerja Guru	0,954	0,700	Reliabel

Berdasarkan pengujian reliabilitas (tabel 2) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih dari 0,7 (*Cronbach Alpha* > 0,7). Artinya, bahwa setiap variabel dianggap reliabel yakni variabel kompetensi pedagogik (X1) ; variabel motivasi kerja (X2), variabel

Budaya kerja sekolah (Z) dan variabel kinerja guru.

Dari hasil uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 sehinggabisa dinyatakan sebagai data berdistribusi normal.

Tabel 3; Hasil Uji Model

Nilai Uji F	61.059	0,000
Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	0,772	

Setelah itu dilakukan Uji Model ( uji F dan *Adjusted R Square*). Nilai uji F sebesar 61,059 dan uji signifikansi sebesar 0,00 artinya bahwa model memenuhi persyaratan *Goodness of fit* pada level signifiansi (0,00). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772 menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan melalui variable kompetensi pedagogik, motivasi kerja, budaya kerja sekolah, moderat 1 dan moderat 2 sebesar 77,2 %. Dan sisanya 22,8 % dijelaskan melalu variable-variabel lain di luar model.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

	Hasil Pengujian	Keterangan

Hipotesis	Koefisien beta ( $\beta$ ).	Signifikansi (Sig)	
1 Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru	0,275	0,000	Hipotesis diterima
2 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru	0,368	0,000	Hipotesis diterima
3 Budaya kerja sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru	0,348	0,000	Hipotesis diterima
4 Budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh kompetensi	0,027	0,702	Hipotesis ditolak

nsi pedagogik terhadap kinerja guru			
5 Budaya kerja sekolah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru	0,142	0,043	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana terlihat dalam tabel 4 diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

(1) Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,275 dan nilai signifikansi =  $0,00 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, maka peningkatan atau penurunan kompetensi pedagogik guru maka akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan kinerja guru. Kompetensi pedagogik sebagai salah satu kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru sebagai pendidik yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran yang

terintegrasi dalam kinerja guru (PP No 74 Tahun 2008 pasal 3 ayat 4 & Permendiknas No.16 Tahun 2007). Temuan penelitian sesuai dengan temuan (Nyakundi, G.M, 2020; Sugiharjo, R. J, 2019 dan Danasasmita, W.M, 2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

(2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,368 dan nilai signifikansi =  $0,00 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya peningkatan motivasi kerja guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, atau sebaliknya. Motivasi kerja merupakan daya dorong yang menyebabkan seorang guru mau dan rela untuk mengerahkan tenaga, waktu dan keahlian serta kemampuannya secara professional dalam melaksanakan tugas pembelajaran melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pembimbingan dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang relevan (penjelasan pasal 10 UU 14/2005). Daya dorong yang kuat dari guru tersebut menunjukkan saling berpadunya nilai-nilai *motivation factors* dan *Hygiene factors*. Faktor motivasi mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang,

promosi, kesempatan untuk berkembang, pertumbuhan dalam pekerjaan. Sedangkan *hygiene factors* berkaitan dengan upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, hubungan dengan para bawahan, status, keamanan, kebijakan dan proses administrasi sekolah sebagaimana teori Frederick Herzberg.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Hanafi, A., dkk, 2018; Ardiana,T.E , 2017; Cok Agus Ady Putra, dkk , 2017; Meindinyo R , 2017; Akhtar, J.H & Iqbal, I , 2017; dan Kartini, D , 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

(3) Budaya kerja sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru memiliki nilai  $\beta$  sebesar 0,348 dengan nilai signifikansi =  $0,00 < 0,05$  menunjukkan hipotesa 3 diterima. Artinya, semakin baik dan adaptif budaya kerja sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ditumbuh kembangkan di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Pekalongan telah dijadikan pedoman/acuan bersikap dan berperilaku para guru di sekolah yang berdampak positif pada kinerja guru . Temuan penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian

(Danasasmita, W.M. 2017; Yusdi, A. & Yamin, M. 2017; Arif, M, 2019).

(4) Budaya kerja sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,027 dan nilai signifikansi = 0,702 > 0,05). Artinya, guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik dan didukung budaya kerja sekolah belum mampu meningkatkan kinerja guru. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi pedagogik yang baik dan didukung budaya kerja sekolah yang tumbuh di SMA Negeri di Kabupaten Pekalongan ternyata belum mampu meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

(5) Budaya kerja sekolah telah memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,142 dan nilai signifikansi = 0,043 < 0,05. Artinya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi didukung budaya kerja sekolah yang sekarang ada mampu meningkatkan kinerjanya. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan memanfaatkan budaya kerja sekolah yang ada dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga budaya sekolah mampu memberi ruang para guru melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, termasuk dalam situasi

pandemi yang berlangsung selama ini

## SIMPULAN

Temuan penelitian yang diperoleh adalah (1) kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan. (2) adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan. (3) adanya pengaruh positif budaya kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri, Kabupaten Pekalongan. (4) budaya kerja sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan (5) budaya kerja sekolah menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pekalongan.

Implikasi dari hasil temuan penelitian ini adalah betapa pentingnya membangun budaya kerja sekolah yang mampu menggerakkan dan mendukung guru untuk memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang kuat agar meningkat kinerjanya .

## DAFTAR PUSTAKA

Akhtar, J.H & Iqbal, I. 2017. *Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*; Journal of

- Educational Sciences & Research Spring 2017, Volume 4 No.1  
<http://uos.edu.pk/Journals>
- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. ISSN : 1412-629X; *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17, NO. 02.
- Arif, M. 2019. Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai); *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* Vol. 3, no. 1, Bengkulu p-ISSN 2580-3581;
- Danasasmita, W.M. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 12, No. 1, ISSN 2443-0633
- Direktorat Pembinaan SMA, 2018 . *Budaya Kerja, Direktorat PSMA. Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanafi, A. et al (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan; *Jurnal Dimensi*, VOL. 7, NO. 2 : 406-422; ISSN: 2085-9996
- Herzberg, F. 1967. Et.al .1967. *The Motivation to Work*. John Wiley&Sons,Inc
- Hsu, C.H., and Bell, C. R., Cheng, K.M., 2012. Transformational Leadership and Organizational Effectiveness in Recreational Sport/Fitness Programs. *The Sport Journal by The United State Academy America's Sport University*. Vol. 15,
- Kartini, Dewi. 2019. Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru; *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan* Magister.<https://ejournal.Uksw.edu/kelola/article/view/2276>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2018. Tata

- Nilai *Budaya Kerja* Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan . **Error! Hyperlink reference not valid.**
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., 2011. *Human Resources Management: Essential Perspective.* Cengage Brain.com
- Meindinyo R. 2017. Influence Of Motivation On Teachers Performance In A Local Government Area In Nigeria; *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS);* Volume 22, Issue 5, Ver. 3
- Nawawi, H., 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nyakundi, G.M. Dkk. 2020. Influence of Competence on Performance of Teachers in Public Secondary Schools in Kisii County-Kenya. *Journal of Education and Practice* [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.11, No.3.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta
- Putra, C. A. A., dkk .2017. *Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru; Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol 1(1),
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, 2005. Jakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A., 2009. *Organizational Behavior.* Pearson Education International, Prentice Hall, Upper Saddle, New Jersey, 07458.
- Sugiharjo, J. 2019. The Influence of Competence and Motivation Toward Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management* [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Yusdi, A. & Yamin, M . 2017. Relationships Between

Lecturer Performance,  
Organizational Culture,  
Leadership, and  
Achievement Motivation;  
*Foresight and STI  
Governance*, vol. 11, no 2, .  
DOI: 10.17323/2500-  
2597.2017.2.92.97