

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PROFESIONAL
(GURU) DI SMP NEGERI 3 LINTANG KANAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan oleh:

Agnes Ponia

2201110043

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Agnes Ponia
Nomor Pokok/NPM : 2201120075
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) Di SMP Negeri 3 Lintang Kanan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10/03/2026

Pembimbing I : 
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

Tanggal 10/03/2026

Pembimbing II : 
Yun Suprati, SE., M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui :

Dekan

Tanggal 12-03-2026



Dr. H. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 12-03-2026



Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN: 0226028303

011 /PS/DFEB/ 26

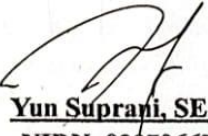
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agnes Ponia
Nomor Pokok/NPM : 2201120075
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pengembangan
Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional
(Guru) Di SMP Negeri 3 Lintang Kanan

Penguji Skripsi :

Tanggal 10/03/2026 Ketua Penguji : 
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN. 0214038501

Tanggal 10-03-2026 Penguji I : 
Yun Suprati, SE., M.Si
NIDN. 0207066701

Tanggal 12-3-2026 Penguji II : 
Veny Mavasari, S.E, MM
NIDN. 0204078902

Mengesahkan :

Dekan

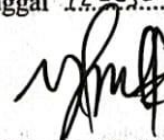
Tanggal 12-03-2026



Dr. H. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 12-03-2026



Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN: 0226028303

011 /PS/DFEB/ 26

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agnes Ponia
Nomor Pokok/NPM : 2201120075
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Sumber Daya Manusia (SDM)
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pengembangan
Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional
(Guru) Di SMP Negeri 3 Lintang Kanan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 03 - Maret 2026

Peneliti,



Agnes Ponia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kompetensi Guru	11
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.3 Pengembangan Profesional	19
2.1.4 Kinerja Guru	21
2.2 Hubungan Antara Kompetensi, Motivasi, Dan Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Guru	23
2.3 Konsep Model Penelitian	24
2.4 Kerangka Pemikiran	25

2.5	Hipotesis Penelitian	26
2.6	Penelitian Lain Yang Relevan	27
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1	Sumber Data	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel	34
3.3.3	Sampling	34
3.4	Rancangan Penelitian	35
3.5	Variabel dan Definisi Oprasional	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Definisi Oprasional	36
3.6	Instrumen Penelitian	39
3.6.1	Uji Validitas	40
3.6.2	Uji Realiabilitas	40
3.7	Teknik Analisis Data	41
3.7.1	Analisis Deskriptif	41
3.8	Uji Asumsi Klasik	42
3.8.1	Uji Normalitas	42
3.8.2	Uji Multikolinearitas	42
3.8.3	Uji Heteroskedasitas	43
3.8.4	Uji Linieritas	43
3.9	Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis	43
3.9.1	Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.9.2	Uji Hipotesis	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	48
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	49
4.1.3.1 Struktur Organisasi	49
4.1.3.2 Uraian Tugas	50
4.1.4 Deskripsi Profil Responden	54
4.1.4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	55
4.1.4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	56
4.1.5.1 Uji Validitas	56
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	65
4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif	66
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	67
4.1.7.1 Uji Normalitas	67
4.1.7.2 Uji Multikolinieritas	68
4.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.1.7.4 Uji Linieritas	70
4.1.8 Regresi Linear Berganda	72
4.1.9 Uji Hipotesis	74
4.1.9.1 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	74
4.1.9.2 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)	75
4.1.10 Koefisien Determinasi	77
4.2 Pembahasan Penelitian	78
4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) di SMP Negeri 3 Lintang Kanan	78

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) di SMP Negeri 3 Lintang Kanan	79
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) di SMP Negeri 3 Lintang Kanan	80
4.2.4 Pengaruh Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) di SMP Negeri 3 Lintang Kanan	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

AGNES PONIA, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) Di SMP Negeri 3 Lintang Kanan (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E.,M.M dan Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) Di SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 45,119. dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $n=43$ sebesar 2,822 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,119 > 2,822)$ dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya variabel Kompetensi, Motivasi, Dan Pengembangan Profesional memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Profesional (Guru) DI SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Uji Parsial (Uji t) didapat t_{hitung} sebesar 3,742. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $n=43$, hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,742 > 1,681)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya bahwa Kompetensi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Profesional (Guru) DI SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) didapat t_{hitung} sebesar 2,691. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,010, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $n=43$, hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,691 > 1,681)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,010 < 0,05)$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya bahwa Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Profesional (Guru) DI SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) didapat t_{hitung} sebesar 3,007. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,005, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $n=43$, hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,007 > 1,681)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,005 < 0,05)$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya bahwa Pengembangan Profesional memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Profesional (Guru) DI SMP Negeri 3 Lintang Kanan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Pengembangan Profesional, Kinerja Pegawai Profesional

ABSTRACT

AGNES PONIA, *The Influence of Competence, Motivation, and Professional Development on the Performance of Professional Employees (Teachers) at SMP Negeri 3 Lintang Kanan (Under the guidance of Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. and Ms. Yun Suprani, S.E., M.Si.)*

This study aims to determine the influence of Competence, Motivation, and Professional Development on the Performance of Professional Employees (Teachers) at SMP Negeri 3 Lintang Kanan. The sample in this study was 43 teachers. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24.

The results of the study showed that the F count was 45.119. It can be seen in the statistical table with degrees of freedom $n = 43$ of 2.822, thus it can be concluded that $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(45.119 > 2.822)$ with a significant level of 0.000 because the significant level is < 0.05 ($0.000 < 0.05$), then H_0 is rejected or accepts H_a , meaning that the variables Competence, Motivation, and Professional Development have a simultaneous influence on the Performance of Professional Employees (Teachers) at SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Partial Test (t Test) obtained t count of 3.742. while the significance value is 0.001, t table can be seen in the statistical table with degrees of freedom $n = 43$, the results obtained for t table are 1.681. So the t count value $> t \text{ table}$ or $(3.742 > 1.681)$ with a significance value < 0.05 or $(0.001 < 0.05)$, then H_0 is rejected or H_a is accepted, meaning that Competence has a partial influence on the Performance of Professional Employees (Teachers) at SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Based on the Partial Test (t Test), the t count is 2.691. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,010, ttabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $n=43$, hasil yang diperoleh untuk ttabel sebesar 1,681. Jadi nilai thitung $> ttabel$ atau $(2,691 > 1,681)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,010 < 0,05)$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Profesional (Guru) DI SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh thitung sebesar 3,007. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,005, ttabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $n=43$, hasil yang diperoleh untuk ttabel sebesar 1,681. Jadi nilai thitung $> ttabel$ atau $(3,007 > 1,681)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,005 < 0,05)$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya Pengembangan Profesional memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai Profesional (Guru) DI SMP Negeri 3 Lintang Kanan.

Keywords: Competence, Motivation, Professional Development, Professional Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan dunia pendidikan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mampu terus ditingkatkan dan didukung oleh kompetensi yang optimal. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, penguasaan kompetensi tidak hanya menjadi indikator utama dalam menilai kinerja guru, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas organisasi sekolah. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif, sedangkan kompetensi kepribadian mencerminkan karakter dan sikap guru sebagai unsur fundamental dalam sistem pendidikan, khususnya dalam ranah pembelajaran (Depdiknas dalam Rahmawati dkk., 2024).

Fahlevi (2021), adriana dkk (2021), menyatakan kompetensi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru, melalui motivasi sebagai perantara jadi jika guru mempunyai kompetensi yang baik maka guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.(Masruroh & Fatimah, 2023). Kompetensi guru adalah penentu keberhasilan beberapa suatu kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah. Peran guru sangat penting dalam dunia pendidikan, sehingga hampir seluruh upaya pembaruan pendidikan bergantung pada peran guru. Ditangan gurulah generasi

penerus bangsa dibimbing agar menjadi individu yang berkompeten dan kelak menjadi penentu kemajuan bangsa dimasa depan (Werdiningsih, 2021).

Motivasi guru adalah dorongan atau alasan batin yang mendasari pemilihan profesi mengajar, yang memengaruhi intensitas upaya yang dikeluarkan guru dalam melaksanakan tugasnya (Hakimah dkk., 2024). Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja akan menurun dan tidak berjalan sesuai harapan (Arlita dkk., 2024). Dalam manajemen SDM, motivasi merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas tenaga kerja. Oleh sebab itu, walaupun guru dituntut untuk memiliki motivasi tinggi, terdapat tantangan dan kesulitan dalam mempertahankannya. Jika seorang guru tidak memiliki motivasi, maka kinerja akan menurun dan guru akan cepat merasa jenuh (Halmuniati dalam Ufaira dkk., 2019).

Pengembangan profesionalisme guru adalah bentuk *training and development* dalam manajemen SDM, yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan, mengelola, serta mengevaluasi proses pembelajaran. Kemampuan tersebut menunjukkan bahwa guru mampu menjalankan tugas utamanya sebagai tenaga kerja organisasi pendidikan secara optimal (Marsin dalam Eliza dkk., 2022).

Kinerja dalam bahasa Indonesia merupakan berasal dari terjemahan kata *performance* dalam bahasa inggris. Secara umum, istilah ini memiliki dua makna utama: (1) pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan seorang sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, serta (2) penampilan atau ekspresi yang menunjukkan bagaimana individu menggunakan kemampuan dan keterampilannya dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang tampak, tetapi

juga proses pelaksanaannya dan bagaimana seorang menamfilkan kapasitas dalam suatu aktivitas (Sagala Dalam Damanik, 2019).

Faruk (2021) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik dari segi kuantitas ataupun kualitas, yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru dalam Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dalam penelitian sebelumnya rendahnya kinerja guru berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan (Iqomah et al., 2024)

SMP Negeri 3 Lintang Kanan merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah pertama yang berlokasi di Desa Pagar Jati Kecamatan Lintang Kanan, Kabupaten Empat Lawang, Provinsi Sumatera Selatan. Dalam menunjang proses pembelajaran, SMP Negeri 3 Lintang Kanan memiliki 43 tenaga didik dan kependidikan. Dari jumlah tersebut, terdapat 22 guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS), 9 orang berstatus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), serta 12 orang guru honor. Keberagaman status kepegawaian ini menunjukkan adanya dinamika dalam struktur tenaga pendidik yang pada akhirnya juga memengaruhi pola kerja dan kinerja guru secara keseluruhan. Selain itu, sebagian guru telah mendapatkan pelatihan PPG (Pendidikan Profesi Guru). Yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas profesional mereka dalam menjalankan tugas.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi yang sesuai, tetapi juga motivasi kerja yang tinggi serta kesempatan untuk terus mengembangkan diri melalui program pengembangan profesional. Kompetensi

mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mendidik secara efektif. Motivasi kerja menjadi pendorong internal maupun eksternal yang menggerakkan guru untuk bekerja dengan optimal. Sementara itu, pengembangan profesional memberikan ruang bagi guru untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan.

Dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan. Perbedaan status kepegawaian dapat menimbulkan variasi dalam hal kesejateraan, beban kerja, serta peluang pengembangan karier. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja, komitmen, dan pada akhirnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, pentingnya untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kompetensi, motivasi, dan pengembangan profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah ini.

Tabel 1.1 Profil Data Guru SMP Negeri 3 Lintang Kanan

NO	GURU YANG SUDAH PPG/BELUM PPG	JUMLAH	STATUS
1	PNS	22	Sudah Bersertifikasi
2	PPPK	9	Sudah Bersertifikasi
3	HONOR	12	Belum Bersertifikasi

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa guru yang sudah mengikuti Program Pelatihan Guru (PPG) ada 31 orang yaitu 22 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ada 9 orang dan yang belum

mengikuti PPG ada 12 guru honor, secara mayoritas guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan 31 guru dari 43 guru atau sekitar 72% adalah guru profesional yang sudah bersertifikasi. Dan dari tabel 1.1 dapat di asumsikan bahwa PPG/Sertifikasi Guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di Smp Negeri 3 Lintang Kanan, keberadaan 31 guru berserifikasi (PNS dan PPPK) menunjukkan bahwa mayoritas guru telah menyelesaikan program peningkatan kompetensi formal, yang berarti sekolah tersebut memiliki potensi kinerja pengajaran yang tinggi dan terstandarisasi.

UNESCO melalui *Global Education Monitoring (GEM) Report 2023* menekankan bahwa kualitas guru merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan abad 21. Laporan tersebut juga menyoroti bahwa teknologi pendidikan telah mengubah cara pembelajaran di Asia Tenggara, namun tetap menegaskan bahwa kompetensi guru menjadi kunci utama dalam memastikan efektivitas pembelajaran (Regional & Learning, 2023). Di Indonesia, peningkatan kualitas guru masih menghadapi tantangan struktural dan sistemik, seperti kesenjangan kompetensi dan motivasi kerja, sehingga pengelolaan SDM guru menjadi isu strategis dalam pembangunan pendidikan (Susanto et al., 2023).

Ke 12 guru honor yang belum bersertifikasi menjadi target utama untuk mengikuti PPG biasanya melalui skema PPG dalam jabatan atau menjadi prioritas seleksi PPPK). maka dari itu guru honor termotivasi untuk mengikuti PPG agar mereka bisa mendapatkan sertifikasi guru (SERGU)/ jabatan yang mereka inginkan ketika mereka sudah termotivasi maka mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Maka dari itu sertifikasi guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain perbedaan status kepegawaian, data kehadiran guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan menunjukkan adanya variasi disiplin kerja. Guru PNS dan PPPK memiliki tingkat kehadiran rata-rata 95%, sedangkan guru honor hanya sekitar 85%. Perbedaan ini mengindikasikan adanya kesenjangan motivasi dan komitmen kerja, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja guru sebagai SDM organisasi sekolah.

Tabel 1.2 Daftar Hadir Guru SMP Negeri 3 Lintang Kanan

Status Kepegawaian	Rata-rata Kehadiran (%)
PNS	95%
PPPK	93%
Honor	85%

Sumber: Data Absensi SMP Negeri 3 Lintang Kanan, diolah peneliti (2025)

PPG merupakan salah satu bentuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Dalam sistem karier guru, PPG memiliki peran penting karena menjadi syarat utama untuk memperoleh sertifikat pendidik, yang pada akhirnya menjadi dasar untuk naik jabatan atau pangkat. Seorang guru yang telah lulus PPG dinyatakan kompeten secara profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Selain itu, implementasi *Kurikulum Merdeka* menuntut guru untuk memiliki kompetensi yang lebih adaptif dan inovatif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pemahaman guru terhadap Kurikulum Merdeka masih beragam, dengan hambatan pada aspek metodologi dan pemanfaatan teknologi (Sofiana et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan workshop menjadi langkah krusial untuk memastikan keberhasilan kurikulum baru ini.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya pengelolaan SDM guru melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan pengembangan profesional. Sertifikasi PPG sebagai bentuk *training and development* terbukti meningkatkan kualitas SDM guru, namun kesenjangan antara guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi perlu segera diatasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan.

Berdasarkan uraian diatas dan perbedaan status dari guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul

“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PROFESIONAL (GURU) DI SMP NEGERI 3 LINTANGKANAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas latar belakang ,rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, motivasi dan pengembangan profesional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh secara persial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan ?
3. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh secara persial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan ?

4. Apakah Pengembangan profesional berpengaruh secara persial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan pengembangan profesional secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi guru secara persial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan.
3. Menganalisis pengaruh motivasi secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan profesional secara persial terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Lintang Kanan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun Manfaat akademik yang di ambil oleh penulis ini yaitu sebagai berikut ;

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bisa juga sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.
2. Dengan terdapatnya studi ini dapat meningkatkan pengetahuan atau wawasan tentang ilmu sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi kepala sekolah :

Penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengelolaan dan pengembangan sumber daya guru. Hasil penelitian memberikan informasi empiris mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan pengembangan profesional terhadap kinerja guru, sehingga kepala sekolah dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

b) Bagi guru :

Penelitian ini bermanfaat sebagai alat refleksi bagi guru dalam menilai dan meningkatkan kompetensi serta motivasi kerja. Dengan adanya temuan penelitian, guru dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka serta menjadikannya acuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, maupun pengembangan profesional lainnya.

c) Bagi dinas pendidikan :

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi dinas pendidikan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan guru profesional yang berkelanjutan. Program tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

d) Bagi Almamater :

Penelitian ini menambah referensi ilmiah dan bahan bacaan bagi mahasiswa serta peneliti yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Temuan penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya, baik dalam konteks pengembangan teori maupun aplikasi praktis, sehingga memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abnis, A. P. (2024). Pengembangan Profesi Guru Dalam Kurikulum Merdeka. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 2787–2793. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/253401>
- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 28–42. <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Ariyani, H. farida. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 43–54. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 7(2), 208-219.
- Abriha, T., & Weldeyohans, B. (2025). The role of human capital in economic development: A theoretical analysis. *Journal of Human Resource Management*, 13(2), 30-35.
- Busro. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada.
- Bagou, D. Y., & Suling, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122-130.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Ferdinan, F., Rahman, A., & Pewangi, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam pada Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 4031-4044.
- Faruk, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 173-190.

Ghanimata, F., & Kamal, M. Arikunto, S.(2010). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Pratik. Jakarta: Rineka Cipta. Armstrong & Kotler.(2015). Marketing an Introduction. Pearson Education. Budiansyah.(2019). pengaruh cita rasa, harga dan promosi melalui media sosial terhadap keputusan pembelian konsumen kopi janji jiwa bekasi timur. *Jurnal Tabularasa PPs Unimed*, 6(1), 87-97.

Habibullah, A., & Rosalina, N. PERAN GURU DALAM MEMBANGUN KECERDASAN EMOSIONAL SISWA DALAM PENDIDIKAN ISLAM.

Iqomah, R., Safitri, B., & Saripah, I. M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(1), 75–80.

Irnanda, Y. S., & Ilmiah, R. (2025). *Analisis Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. 8(1), 338–350.

Jumadil Awali Habibullah, Nopita Lestari, Ahmad Suradi, & Dayun Riadi. (2025). Pemberdayaan Guru dan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Era Reformasi dan Pasca Reformasi: Sebuah Tinjauan Akademis. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik Dan Sosial Indonesia*, 2(3), 12–24. <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v2i3.934>

Kholilah, K., Muslimin, A., Bitu, D., & Fitantina, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan J&T Ekspres. *Motivasi*, 9(1), 19. Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi kepala sekolah dan implementasinya dalam peningkatan kompetensi guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175-193.<https://doi.org/10.32502/mti.v9i1.7884>

lestari , t.: yuliana, A. (2022). No Title Title: Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengelola Kelas untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurbal Pendidikan*, 18(3), 220–229.

Manik, W., Jannah, M., Farisa, H., & Nuha, A. (2024). *TUNTUTAN KOMPETENSI GURU ABAD KE-21*. 8(12), 247–256.

Ma'ruf, M. W., & Syaifin, R. A. (2021). Strategi pengembangan profesi guru dalam mewujudkan suasana pembelajaran yang efektif. *Al-Musannif*, 3(1), 27-44.

Masruroh, R., & Fatimah, E. (2023). The Influence of Competence on Employee Performance Through Motivation as a Mediating Variable. *Journal of Economics, Business, Management and Accounting (JEBMA)*, 3(1), 100–110.

Mia, Y. G., & Sulastri, S. (2023). Analisis kompetensi profesional guru. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(1), 49-55.

- Margono, S. E., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Abadi Jaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3), 86-109.
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Nasution, E. S., & Zainarti. (2025). Manajemen Kinerja Guru Di Sektor Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 112–122. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/3799/3400/15245>
- Nirmalawaty, C. M., Rivaldi, A., & Mujazi, M. (2021). Motivasi Menjadi Guru (Sebuah Refleksi). *Prosiding Esa Unggul*, 2–9.
- Noor, A., & Fatonah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. In *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* (Vol. 7, Issue September, pp. 101–113). <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743%0Afile:///C:/Users/WINDOWS7/Downloads/24539-85110-1-PB.pdf>
- Oktoberia, S. S. (2025). Peran Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *AL-HIKMAH: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 1–29.
- Pratiwi, N. P. P., Sunarwijaya, I. K., & Adiyandnya, M. S. P. (2021). Kinerja sistem informasi akuntansi dan faktor-faktor yang mempengaruhi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(1).
- Qolbi, S. S., Shofaa, S. W., & Hafid, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka. 2(July), 836–841.
- Regional, S., & Learning, O. (2023). *the Global Education Monitoring Report Technology in education – Southeast Asia Technology in education : a case study on Indonesia*.
- Rina, Kurniawan, T. C., & Patras, Y. E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Dasar. 8(1), 287–299.
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 13(2), 539–547.

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.
- Siti Nur Halizah, & Taat Kuspriyono. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 329–339. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1061>
- Soetari, E. (2020). Ilmu Hadits: Kajian Riwayatdan Dirayah. *Mimbar Pustaka*, 3(1), 20.
- Sofiana, E., Juwita, R. P., Islam, P., Usia, A., Islam, U., & Banda, N. A. (2024). *Gambaran Kompetensi Guru dalam Memahami Kurikulum Merdeka*. 7(2). <https://doi.org/10.31004/aulad.v7i2.736>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Susanto, A., Diana, S. H., Aprilia, M. W., & Defi Tri Mulyani, P. A. (2023). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* **PENINGKATAN KUALITAS GURU DI Sembiring**, M. (2020). M Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Dan Motivasi Belajar Siswa Berbantuan Model Problem Based Learning. *Sepren*, 1(02), 46-56. *INDONESIA* : 166–176.
- Tian, X., & Tóth, A. (2024). New human capital theory from the perspective of time allocation. *Prosperitas*, 11(2), 1-13.
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Djoko Setyo Widodo*. 1(1), 1–14.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.