



PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI PRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SMP

M. Syahripin¹, Lahmudin Hasibuan², Alhafidh Nasution³

¹Pekerja Sosial Kementerian Sosial RI

²MIN 4 Labuhanbatu

³International Islamic University Malaysia

Email: syahripin172@gmail.com¹, lahmuddin334253012@uinsu.ac.id²,
an.alhafidh@live.iium.edu.my³

Corresponding Author: M. Syahripin

DOI : <http://dx.doi.org/10.30829/tar.v33i1.5402>

ARTICLE INFO

Article History

Received : (06 Mei, 2026)

Revised : (14 Juni, 2026)

Accepted : (29 Juni, 2026)

Keywords

Kindergarten Teachers,
Professionalism,
Achievement Motivation,
Teacher Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine: the effect of professionalism on teacher performance; the effect of professionalism on achievement motivation; the effect of achievement motivation on teacher performance; and the simultaneous effect of professionalism and achievement motivation on teacher performance. This study uses a quantitative method with the research subjects being junior high school teachers in Binjai City with a population of 549 people and a sample of 231 people. Sampling was carried out by total sampling. The research method used is path analysis which aims to test the theory and obtain research information. The results of this study present: 1) there is a direct effect between professionalism and teacher performance with a correlation coefficient of $r_{X2X4} = 0.075$. The effective contribution given by the professionalism variable to teacher performance is 7.5%. 2) there is a direct effect between professionalism and achievement motivation with a correlation coefficient of $r_{X2X3} = 0.811$. The effective contribution given by the professionalism variable to achievement motivation is 8.1%. 3) there is a direct effect between achievement motivation and teacher performance with a correlation coefficient of $r_{X3X4} = 0.001$. The effective contribution given by the achievement motivation variable to teacher performance is 1%. 4) There is a simultaneous influence between organizational climate, professionalism, and achievement motivation on teacher performance with a correlation coefficient of $r_{X1X2X3X4} = 0.092$. The effective contribution given by the variables of organizational climate, professionalism, and achievement motivation on teacher performance is 9.2%.

Kata Kunci

Guru TK,
Profesionalisme,
Motivasi Prestasi,
Kinerja Guru.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan: pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru; pengaruh profesionalisme terhadap motivasi prestasi; pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja guru; dan efek simultan dari profesionalisme dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian adalah guru SMP di Kota Binjai dengan jumlah penduduk 549 jiwa dan sampel sebanyak 231 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan pengambilan sampel total. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi penelitian. Hasil penelitian ini menyajikan: 1) terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme dan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{X2X4} = 0,075$. Kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel profesionalisme terhadap kinerja guru adalah 7,5%. 2) terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme dan motivasi prestasi dengan koefisien korelasi $r_{X2X3} = 0,811$. Kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel profesionalisme terhadap motivasi pencapaian adalah 8,1%. 3) terdapat pengaruh langsung antara motivasi prestasi dan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{X3X4} = 0,001$. Kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel motivasi prestasi terhadap kinerja guru adalah 1%. 4) terdapat pengaruh simultan antara iklim organisasi, profesionalisme, dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{X1X2X3X4} = 0,092$. Kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel iklim organisasi, profesionalisme, dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru adalah 9,2%.

Pendahuluan

Kualitas pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran di kelas. Guru tidak hanya dituntut menyampaikan materi, tetapi juga membentuk karakter, memotivasi siswa, dan menciptakan iklim belajar yang kondusif. Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama, peran guru menjadi semakin krusial karena masa SMP merupakan fase transisi penting bagi siswa, baik secara akademik maupun psikologis. Kinerja guru yang optimal pada fase ini akan menentukan kesiapan siswa melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara tegas menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Meski regulasi tersebut telah lama disahkan dan program sertifikasi terus berjalan, Rapor Pendidikan Indonesia tahun 2023 masih menunjukkan bahwa kompetensi literasi dan numerasi siswa SMP belum mencapai standar yang diharapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme guru belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja di lapangan.

Profesionalisme guru tercermin dari penguasaan materi ajar yang mendalam, kemampuan merancang pembelajaran inovatif, disiplin dalam menjalankan tugas, serta komitmen untuk terus belajar dan berkembang. Guru yang profesional tidak berhenti pada

pemenuhan administrasi, tetapi secara aktif mencari metode terbaik agar siswa paham dan terlibat. Di sisi lain, kinerja guru juga tidak lepas dari faktor motivasi internal. Motivasi prestasi menjadi penggerak utama bagi guru untuk bekerja melampaui target minimum. Guru dengan motivasi prestasi tinggi cenderung menetapkan standar kerja yang menantang, bertanggung jawab terhadap hasil belajar siswa, dan terbuka terhadap evaluasi demi perbaikan berkelanjutan.

Realita di sekolah menunjukkan adanya variasi kinerja antar guru. Sebagian guru SMP aktif mengikuti pelatihan, memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, dan berinisiatif membuat program pengayaan bagi siswa. Namun, masih ditemukan guru yang mengajar dengan pola konvensional, minim persiapan, dan kurang responsif terhadap perkembangan kebutuhan belajar siswa. Kesenjangan ini menimbulkan dugaan bahwa tingkat profesionalisme dan motivasi prestasi yang berbeda menjadi penyebab utama perbedaan kinerja tersebut.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara ilmiah sejauh mana profesionalisme dan motivasi prestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang jelas sehingga menjadi dasar bagi kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dalam merancang strategi pembinaan guru yang lebih tepat. Dengan guru yang profesional dan memiliki motivasi prestasi tinggi, mutu pembelajaran di SMP diharapkan meningkat secara signifikan dan berdampak pada kualitas lulusan di masa depan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei hubungan kausal dengan teknik Path Analysis yang akan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung pada setiap variabel penelitian (Duryadi, 2024; Simbolon, 2017). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain, analisis jalur (total sampling) (Abdullah et al., 2023; Bungin, 2005; Priadana & Sunarsi, 2021). Dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan endogen, variabel eksogen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model hubungan yang sedang diteliti, sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Terkait dengan hal di atas, model yang dikembangkan adalah variabel Profesionalisme (X1), dan variabel Motivasi Prestasi (X2) sebagai eksogen, dan variabel Kinerja Guru (X3) adalah variabel endogen.

Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP di Kota Binjai, berjumlah 549 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pengambilan sampel acak. Teknik ini juga memberi semua anggota populasi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota

sampel perwakilan. Perhitungan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = set tingkat presisi (5%)

Dengan rumus ini, jumlah sampel diperoleh sebagai berikut;

$$n = \frac{549}{1 + (549) \cdot (0.05)^2} = \frac{549}{1 + (549) \cdot (0.0025)} = \frac{549}{2.37} = 231,64$$

dibulatkan menjadi 231 guru.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Langsung Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja Guru (X2)

Budaya komunikasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja (Cheney et al., 2008; Halawa et al., 2024; Jismin et al., 2022; Rosyidi, 2017). Secara tidak langsung, setiap orang mempelajari budaya suatu organisasi. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa budaya komunikasi memperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 69,34 + 0,13X_2$.

Artinya, jika profesionalisme meningkat 1 poin, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,13 poin pada konstanta 69,34. Dengan kata lain, semakin baik profesionalisme, semakin meningkat pula kinerja guru. Hubungan ini juga linier, Hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,075 < 2,60. Artinya, jika profesionalisme meningkat 1 poin, kinerja guru akan semakin baik. Artinya, model regresi adalah model yang dapat memperkirakan profesionalisme, yaitu pengaruhnya positif dan signifikan. Variabel profesionalisme mempengaruhi kinerja guru sebesar 7,5% dan sisanya 92,5% ditentukan oleh alasan lain di luar model regresi sederhana atau pengujian parsial. Pengaruh variabel

profesionalisme terhadap kinerja guru signifikan, yaitu, hasil uji F diperoleh melalui output komputer Sig $0,075 < \alpha 0,05$.

(Namora, 2024) Penelitian berjudul "Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Berdasarkan Makarim Al-Syariah dan Implikasinya terhadap Profesionalisme Guru di Kota MAN Pekanbaru". Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian berdasarkan Makārim Al-Syarī'ah adalah: memiliki sifat berpikir dan berpikir kritis, kemampuan menggunakan informasi, memberi nasihat, memiliki wawasan, mampu mengubah paradigma, refleksi diri, mengelola konflik positif, menyebarkan kebenaran, ketekunan, disiplin, memperhatikan sikap, bertanggung jawab, berdedikasi, pemberdayaan diri, prioritas siswa, mengendalikan emosi, menunjukkan kinerja, integritas, tekad, ketegasan, kerendahan hati, wawasan terbuka, moral, proporsional.

Profesionalisme guru memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dunia pendidikan (Dewi, 2015; Sya'roni, 2023). Semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang guru, semakin baik kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, dan pencapaian tujuan pembelajaran (Ali, 2022; Haratua et al., 2024; Kunter et al., 2013; Suharno & Fitriana, 2008). Profesionalisme guru mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi pedagogis, penguasaan materi, etos kerja, dan komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru profesional cenderung memiliki metode pembelajaran yang inovatif, dapat mengelola kelas dengan baik, dan dapat memotivasi siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Selain itu, profesionalisme juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan, penelitian, dan refleksi terhadap praktik mengajar yang dilakukan (Hasan, 2018; Nasution, 2017; Susanti et al., 2025).

Dengan demikian, peningkatan profesionalisme guru akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Kesimpulannya, profesionalisme guru berperan penting dalam menentukan kualitas kinerjanya. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme, baik melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kebijakan pendidikan yang mendukung, perlu terus dilakukan agar kinerja guru lebih optimal dan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Namun demikian, penting untuk diingat bahwa profesionalisme hanyalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor lain seperti nilai-nilai iklim organisasi, motivasi prestasi, dan dukungan dari pimpinan dan staf juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah atau lembaga pendidikan lainnya (Maulidin et al., 2024; Susanto, 2016). Sehingga dapat dikatakan bahwa guru yang menerapkan dan membiasakan profesionalisme

yang baik, cenderung mengalami peningkatan kinerja guru di sekolah. Guru yang tidak melaksanakan dan menerapkan profesionalisme yang baik, cenderung kurang aktif membangun kinerja yang maksimal dan kompeten di sekolah dibandingkan dengan guru yang selalu melakukan dan menjalankan profesionalisme dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap guru harus berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan dan meningkatkan profesionalisme yang baik dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik, dan memberikan dorongan untuk berinovasi kepada rekan kerja dan pemimpinnya di sekolah. Dengan demikian, teori profesionalisme ini dapat mempengaruhi kinerja guru SMP di Kota Binjai.

Pengaruh Langsung Profesionalisme (X1) pada Motivasi Prestasi (X2)

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Profesionalisme diperoleh dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 25,82 + 0,67X_3$. Artinya, jika profesionalisme meningkat 1 poin maka motivasi untuk tampil akan meningkat 0,67 poin pada konstanta 25,82. Dengan kata lain, semakin baik profesionalisme, semakin tinggi motivasi untuk unggul. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan oleh hasil uji F melalui output komputer Sig 0,810 < 2,60. Artinya, profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Variabel profesionalisme mempengaruhi motivasi pencapaian sebesar 8,1% dan sisanya 91,9% ditentukan oleh penyebab lain di luar model regresi sederhana atau pengujian parsial. Pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan transformasional sangat signifikan, yaitu, hasil uji F diperoleh melalui output komputer Sig 0,810 < alpha 0,05. Penelitian oleh (Estriyanto, 2019) Berjudul "Profesionalisme Guru Produktif di Sekolah Vokasi Kompetensi Keahlian Teknik Permesinan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran profesional guru produktif dapat dijelaskan dengan tiga kegiatan profesional: (1) pembelajaran maple produktif; (2) pengembangan kematangan guru produktif; dan (3) sekolah sekolah kejuruan.

Berdasarkan perumusan ketiga kegiatan profesi tersebut, kerangka teoritis profesionalisme guru produktif kemudian dijelaskan dengan tiga formulasi: (1) guru produktif yang memiliki altruisme, efikasi, dan empati yang baik akan memiliki pemusatan yang baik pada siswa; (2) guru produktif yang menerima pembinaan dengan intensitas, durasi, dan frekuensi tinggi, dengan kontekstualitas oleh tugas, serta jeda waktu yang singkat antara pelatihan dan penugasan, akan lebih matang dalam perannya sebagai ahli pembelajaran vokasi; dan (3) pembelajaran produktif berjalan dengan baik jika guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan metode pembelajaran, model, media, dan evaluasi pembelajaran yang

sesuai dengan karakteristik kompetensi yang diajarkan. Identifikasi peran profesional guru produktif dalam diagram kerangka teoritis profesionalisme guru vokasi menghasilkan daftar aspek kompetensi yang membentuk profesionalisme guru produktif yang dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu: (1) peran pendukung dalam proses pembelajaran guru produktif dengan total 13 aspek; (2) mendukung peran dalam proses pengembangan kematangan guru dalam empat aspek; (3) mendukung peran dalam kepemimpinan di MI dalam empat aspek; dan (4) aspek kompetensi pendukung lainnya yang umumnya dibutuhkan dalam profesi guru produktif dalam delapan aspek. (Estriyanto 2019).

Namun, profesionalisme bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi untuk berprestasi. Konteks organisasi, dukungan dari atasan dan rekan kerja, dan keadaan eksternal juga dapat mempengaruhi sejauh mana profesionalisme dapat menjadi faktor yang dapat mengubah dan meningkatkan motivasi prestasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa guru yang menerapkan dan membiasakan profesionalisme yang baik, cenderung memiliki peningkatan motivasi untuk berprestasi di sekolah. Sementara itu, guru yang tidak menerapkan profesionalisme yang baik cenderung kurang aktif membangun motivasi prestasi yang maksimal dan kompeten di sekolah dibandingkan dengan guru yang selalu menjalankan profesionalisme dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu, setiap guru harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan profesionalisme dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk berprestasi dengan baik, serta memberikan dorongan untuk berinovasi dari dalam diri dan lingkungan di sekolah. Dengan demikian, teori profesionalisme ini dapat mempengaruhi motivasi prestasi di SMP se-Kota Binjai.

Pengaruh Langsung Motivasi Prestasi (X2) terhadap Kinerja Guru (X3)

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi pencapaian diperoleh dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 71,74 + 0,10X_3$. Artinya, jika motivasi intrinsik meningkat 1 poin, maka kinerja guru akan meningkat 0,10 poin pada konstanta 71,74. Dengan kata lain, semakin baik motivasi intrinsik, semakin meningkat efektivitas kelembagaan. Hubungan ini juga linier, Hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig. 0,001 < 2,60. Artinya, motivasi untuk mencapai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Variabel motivasi prestasi memengaruhi kinerja guru sebesar 1%, dan 99% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar model regresi sederhana atau pengujian parsial. Pengaruh

variabel motivasi prestasi terhadap kinerja guru signifikan, yaitu, hasil tes F diperoleh melalui output komputer Sig. 0,001 < alpha 0,05.

(Akmalia, 2023) Penelitian berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Prestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Aliyah Madrasah di Kabupaten Batubara". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) efikasi diri memiliki efek positif langsung terhadap motivasi prestasi, dengan pengaruh langsung relatif ($p_{31} = 0,163$) dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,027 atau 2,7%. 2) Budaya organisasi memiliki efek positif langsung terhadap motivasi pencapaian, dengan pengaruh langsung relatif ($p_{32}=0,168$) dan pengaruh langsung proporsional sebesar 0,028 atau 2,8%. 3) Efikasi diri memiliki efek positif langsung pada kepuasan kerja, dengan pengaruh langsung relatif ($p_{41} = 0,178$) dan efek langsung proporsional sebesar 0,032 atau 3,2%.

Kemudian (Alwi, 2022) Dalam penelitiannya yang berjudul "Peningkatan Kinerja dengan Memperkuat Pemberdayaan Guru, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Prestasi". Hasil tahapan kuantitatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel independen tersebut dengan peningkatan kinerja, secara berurutan berdasarkan kekuatan hubungan, sebagai berikut: 1) penguatan pemberdayaan guru ($r_{y1} = 0,549$, $p < 0,05$); 2) kompetensi pedagogis ($r_{y2} = 0,450$, $p < 0,05$); dan 3) motivasi prestasi ($r_{y3} = 0,321$, $p < 0,05$). Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa indikator yang masih perlu ditingkatkan pada masing-masing variabel independen adalah: a. Pemberdayaan guru, yaitu indikator: 1). Penentuan nasib sendiri dan 2). Dampak atau perasaan bahwa tindakan mereka berdampak; b. Kompetensi pedagogis yaitu indikator: 1) penilaian prestasi pembelajaran dan 2) penguasaan kompetensi pedagogis. Motivasi untuk berprestasi, yaitu indikator: 1) memiliki jiwa organisasi dan 2) memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap beban kerja (Alwi, 2022).

Motivasi untuk berprestasi tidak selalu cukup untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Konteks organisasi yang mendukung, struktur yang jelas, kepemimpinan yang memadai, dan budaya kerja yang positif juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap guru harus berusaha memaksimalkan dan mewujudkan motivasinya untuk berprestasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, teori motivasi prestasi ini dapat memengaruhi kinerja guru SMP di Medan.

Pengaruh Simultan Profesionalisme (X1), Motivasi Prestasi (X2), Terhadap Kinerja Guru (X3)

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa profesionalisme, motivasi prestasi, dan kinerja guru diperoleh dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 54,25 + 0,11X_1 + 0,029X_2 + 0,088X_3$. Artinya, jika iklim organisasi, profesionalisme, dan motivasi prestasi meningkat sebesar 1 poin, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,11, 0,029, dan 0,088 poin pada konstanta 54,25. Dengan kata lain, semakin baik iklim organisasi, profesionalisme dan motivasi untuk berprestasi, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hubungan ini juga linier, Hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer Sig 0,092 < 2,60. Artinya, iklim organisasi, profesionalisme, dan motivasi untuk berprestasi berpengaruh positif dan signifikan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung antara profesionalisme dan kinerja guru, dengan koefisien korelasi $r_{X_2X_4} = 0,075$. Kontribusi efektif variabel profesionalisme terhadap kinerja guru sebesar 7,5%. 2) Terdapat pengaruh langsung antara profesionalisme dan motivasi prestasi dengan koefisien korelasi $r_{X_2X_3} = 0,811$. Kontribusi efektif variabel profesionalisme terhadap motivasi pencapaian sebesar 8,1%. 3) Terdapat pengaruh langsung antara motivasi prestasi dan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{X_3X_4} = 0,001$. Kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel motivasi prestasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 1%. 4) Terdapat pengaruh simultan antara iklim organisasi, profesionalisme, dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{X_1X_2X_3X_4} = 0,092$. Kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel iklim organisasi, profesionalisme, dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru sebesar 9,2%.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ahmadi, F. (2017). *Guru SD di Era Digital: Pendekatan, Media, Inovasi*. CV. Pilar Nusantara.
- Akmalia, R. (2023). *Pengaruh Efeksi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara* [Disertasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan]. <http://repository.uinsu.ac.id/21297/>
- Alderman, MK (2013). *Motivasi untuk Prestasi: Kemungkinan untuk Mengajar dan Belajar* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203823132>

- Ali, M. (2022). Optimalisasi Kompetensi Kepribadian dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) dalam Mengajar. *Ar-Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 94–111. <https://doi.org/10.61094/arrusyd.2830-2281.27>
- Alwi, R. / 073115025; (2022). *Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Pemberdayaan Guru, Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Berprestasi (Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional Dan Analisis Sitorem Pada Guru SMA Negeri Kota Bogor)* (Bogor) [Disertasi, Universitas Pakuan].
- Aziz, A. (2017). Komunikasi Pendidik dan Peserta Didik Dalam Pendidikan Islam. *Mediakita*, 1(2), 173–184. <https://doi.org/10.30762/mediakita.v1i2.365>
- Bungin, M. B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. Depok: Prenada Media.
- Cheney, G., Zorn, TE, Planalp, S., & Lair, DJ (2008). Pekerjaan yang bermakna dan kesejahteraan pribadi/sosial Komunikasi organisasi melibatkan makna pekerjaan. *Sejarah Asosiasi Komunikasi Internasional*, 32(1), 137–185. <https://doi.org/10.1080/23808985.2008.11679077>
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)*, 3(1). <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Duryadi, M. (2024). Model Analisis Jalur (Path Analysis): Penelitian Teologi Terapan Kausalitas Kuantitatif. *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama*, 2(4), 225–243. <https://doi.org/10.55606/jutipa.v2i4.378>
- Estriyanto, Y. (2019). *Profesionalisme Guru Produktif Sekolah Menengah Kejuruan Kompetensi Keahlian Teknik Pemesinan*. [Disertasi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi Guru*. Bumi Aksara.
- Halawa, W., Gea, N. E., Telaumbanua, E., & Waruwu, M. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5520–5531. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.10005>
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195–205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Hasan, S. (2018). *Profesi Dan Profesionalisme Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.

- Hasibuan, A. T., Fitriah, D. L., Nasution, A. F., & Harahap, S. A. (2023). Professionalisme Guru MI di Era Kebebasan (Merdeka Belajar). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v3i1.334>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Kompetensi Profesional Guru: Pengaruh pada Kualitas Instruksional dan Pengembangan Siswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 105(3), 805–820. <https://doi.org/10.1037/a0032583>
- Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti (edisi ke-12)*. New York: McGraw-Hill.
- Maulidin, S., Hadiati, E., & Supriadi, N. (2024). Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Siswa Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 84–99. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v9i1.604>
- Mulyono, M., Prihatin, Y., & Sudibyoy, H. (2024). Implementasi Managemen Mutu dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru SMP. *Journal of Education Research*, 5(3), 3867–3872. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1493>
- Namora, D. (2024). *Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Berbasis Makārim Al-Syarī'ah Serta Implikasinya Pada Profesionalisme Guru Se-MAN Kota Pekanbaru* [Disertasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <http://repository.uin-suska.ac.id/79027/>
- Nasution, H. F. (2017). Urgensi Profesionalisme Guru di Pendidikan Sekolah Dasar. *Ar-Riyah: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(1). <https://doi.org/10.29240/jpd.v1i1.218>
- Pasaribu, R., Hasibuan, K. M., Ardana, A., Wudda, A. R., Aditiya, F., & Febriana, I. (2024). Ketidakseimbangan Penggunaan Bahasa Indonesia di Lingkungan Kerja: Dampak Percampuran Bahasa Terhadap Kualitas Komunikasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 16420–16432. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.37141>
- Pintrich, PR (2003). Perspektif Ilmu Motivasi tentang Peran Motivasi Siswa dalam Konteks Pembelajaran dan Pengajaran. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 95(4), 667–686. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.667>

- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books. Rellang.
- A., Kamilah, K., & Nazaruddin, N. (2024). Penggunaan Prinsip Hak Asasi Manusia Untuk Menyelesaikan Konflik Agama di Indonesia: Pandangan Hukum Nasional dan Islam. *Jurnal Al-Ahkam: Jurnal Hukum Pidana Islam*, 6(1), 33–44. <https://doi.org/10.47435/al-ahkam.v6i1.2445>
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 3(2), 194–202. <https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v3i2.1236>
- Rosyidi, M. H. (2017). Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.55352/uq.v9i1.99>
- Salsabila, M. (2024). Tantangan Kontemporer Hak Asasi Manusia di Indonesia: Kasus-Kasus Diskriminasi dan Kekerasan yang Menggugah Kesadaran. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(6). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10476843>
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 87–97. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i2.42>
- Suhaili, A. (2019). Hak Asasi Manusia (HAM) Dalam Penerapan Hukum Islam di Indonesia. *Al-Bayan: Jurnal Ilmu al-Qur'an Dan Hadist*, 2(2), 176–193. <https://doi.org/10.35132/albayan.v2i2.77>
- Suharno, A., & Fitriana, S. (2008). Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Majalah Lontar*, 22(2). <https://doi.org/10.26877/ltr.v22i2.446>
- Susanti, D. D., Kristanto, A., & Amalia, K. (2025). Pengaruh Sertifikasi Guru, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 112–125. <https://doi.org/10.30605/jsgp.8.1.2025.5244>
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada Media.
- Sya'roni, H. C. (2023). Motivasi Guru Dalam Memediasi Profesionalisme Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 37–49. <https://doi.org/10.59024/jjise.v1i2.95>
- Wijaya, I. (2018). *Professional teacher: Menjadi Guru Profesional*. CV Jejak (Jejak Publisher).

