PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSIPEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI MOTIVASI BERPRESTASI PADA MAN 1 DAN MAN 2 HULU SUNGAI SELATAN

Ahmad Yani [1] , Anthonius Junianto Karsudjono[2]
(tonimbbm@yahoo.com)

STIE Pancasetia Banjarmasin

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
5 November 2024	*20 Desember 2024*	*31 Januari 2025*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of professional competence and pedagogic competence on teacher performance mediated by achievement motivation in MAN 1 and MAN 2 Hulu Sungai Selatan. This type of research is research with hypo-proposal testing. Speculation testing was carried out to see the causal relationship between the factors to be studied, especially between the variables bound as human asset capabilities, inspiration and work discipline and autonomous factors as educators. The results showed that there was an influence of professional competence on achievement motivation, there was an influence of pedagogic competence on achievement motivation, there was no influence of professional competence on teacher performance, there was no influence of pedagogic competence on teacher performance and there was an influence of achievement motivation on the performance of MAN 1 and MAN 2 South Hulu Sungai

Kata kunci: Kompetensi Professional, Kompetensi Pedagogik, Motivasi dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci utama untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas diperlukan di berbagai bidang karena perannya yang sangat penting dalam organisasi. SDM berfungsi untuk mencapai tujuan hierarkis dan perkembangan individu di tempat kerja, serta mempengaruhi kecukupan dan produktivitas organisasi. Berdasarkan Peraturan Nomor 43 Tahun 1999, yang merupakan revisi dari Peraturan Nomor 8 Tahun 1974, pegawai pemerintah, termasuk PNS, memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan umum dengan mematuhi Pancasila dan UUD 1945, serta berkontribusi pada penyelenggaraan pemerintahan dan perbaikan umum.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Kompetensi profesional guru melibatkan penguasaan mendalam terhadap materi pelajaran dan metodologi pengajaran. Seorang guru dianggap kompeten jika ia dapat menguasai dan menjelaskan materi dengan baik serta memahami bahan tambahan yang terkait. Kompetensi ini penting agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan memastikan proses belajar mengajar berjalan lancar.

Keahlian guru adalah syarat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru harus terus mengembangkan pengetahuannya agar dapat mengajar dengan baik dan membuat proses pembelajaran efektif. Menurut Moh. Uzer Usman (2020), kompetensi profesional guru mencakup penguasaan landasan kependidikan, bahan pengajaran, penyusunan program pengajaran, pelaksanaan program, dan penilaian hasil belajar.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dasar mengajar yang penting bagi guru, meliputi pemahaman psikologi perkembangan anak. Guru, terutama di sekolah dasar, harus memiliki pengetahuan tentang cara mendidik anak-anak dan tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga mengembangkan kepribadian, watak, dan hati nurani siswa. Penguasaan kompetensi pedagogik mempengaruhi hasil belajar siswa.

Motivasi berprestasi adalah pendorong utama seseorang untuk mencapai tujuan, terutama dalam pendidikan. Motivasi ini mendorong siswa untuk bersemangat dan menghadapi tantangan dalam belajar. Tingginya prestasi akademik dan non-akademik dipengaruhi oleh tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki siswa. Motivasi berasal dari dorongan internal atau eksternal yang memicu individu untuk bertindak dan meraih hasil yang diinginkan.

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak, sedangkan motivasi berprestasi adalah dorongan internal untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Motivasi berprestasi siswa dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keinginan bersaing, dan faktor eksternal, seperti lingkungan sosial di sekolah. Lingkungan sosial, termasuk teman sebaya, guru, dan kepala sekolah, dapat mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa.

Kinerja guru adalah faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, karena guru secara langsung berinteraksi dengan siswa selama proses pembelajaran. Kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan sekolah, termasuk dukungan dari kepala sekolah, serta upaya guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Madrasah Aliyah (MA) adalah jenjang pendidikan menengah di Indonesia yang setara dengan SMA, dikelola oleh Kementerian Agama. MA memiliki program

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

pendidikan selama 3 tahun dengan berbagai jurusan, dan siswa harus mengikuti Ujian Nasional (UNAS) untuk kelulusan. Lulusan MA bisa melanjutkan ke perguruan tinggi atau langsung bekerja, dengan adanya varian seperti MA umum dan MA kejuruan.

Kurikulum madrasah aliyah sama dengan kurikulum sekolah menengah atas, hanya saja pada MA terdapat porsi lebih banyak muatan pendidikan agama Islam, yaitu Fiqih, akidah, akhlak, Al Quran, Hadits, Bahasa Arab dan Sejarah Kebudayaan Islam.

Fenomena yang terjadi pada obyek adalah kekurang semangatnya guru untuk berprestasi, kebanyakan guru hanya datang kesekolah hanya sekedar rutinitas menjalankan tugasnya. Menjadi seorang guru yang efektif tidak hanya memerlukan landasan pengetahuan dan kemampuan yang kokoh, tetapi juga kemauan yang kuat untuk berhasil disertai dengan motivasi berprestasi yang tinggi untuk menunjang kinerja guru yang optimal, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan keinginan semua pihak terutama masyarakat untuk membina anak didik.

Berdasarkan dari data yang didapatkan di lapangan diketahui bahwa data target dan capaian tugas dan *fungsi* guru pada MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan tahun 2021-2023 banyak yang dibawah target yang ditentukan. Pada MAN 1 HSS program Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa dari target 100%, pada tahun 2021 hanya tercapai 70%, tahun 2022 sebesar 74% dan pada tahun 2023 sebesar 72%. Sedangkan Pada MAN 1 HSS program membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa dari target 100%, pada tahun 2021 hanya tercapai 70%, tahun 2022 sebesar 74% dan pada tahun 2023 sebesar 72% Pada MAN 2 HSS program membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa dari target 100%, pada tahun 2021 hanya tercapai 75%, tahun 2022 sebesar 74% dan pada tahun 2023 sebesar 70%.

Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru, pemerintah memberlakukan aturan tentang sertifikasi Guru dan Dosen, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian berkenaan dengan **"**Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi Berprestasi Pada MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan "

TINJAUAN PUSTAKA

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Kompetensi Profesional

Kapabilitas, atau kemampuan, merujuk pada kapasitas individu untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien. McLeod mendefinisikan kapabilitas sebagai perilaku yang tenang untuk mencapai hasil sesuai dengan kondisi normal. Dalam konteks pengajaran, kapabilitas mencakup kemampuan seorang pendidik untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai dengan standar.

Stephen J. Kenezevich menggambarkan kapabilitas sebagai kapasitas untuk mencapai tujuan hierarkis, sedangkan Suyanto menyebutkan bahwa kemampuan "mahir" mencerminkan keterampilan individu dalam pelaksanaan tugas. Kemampuan mahir termasuk penguasaan materi pembelajaran, perencanaan pendidikan, serta teknik pengajaran yang efektif.

Pedoman Instruksi Umum Pendeta Republik Indonesia (2007) menyoroti lima aspek penting dari kemampuan mahir seorang instruktur, termasuk penguasaan materi dan desain, kreativitas dalam mengembangkan materi, dan penggunaan teknologi untuk perbaikan diri.

Menurut E. Mulyasa, tingkat kemampuan cakap pendidik meliputi pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip instruktif, teori pembelajaran, serta berbagai strategi pembelajaran.

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Keterampilannya berkaitan dengan hal teknis. Adapun indikator kompetensi professional adalah sebagai berikut :

1. Menguasai materi, struktur konsep dan pola pikir yang mendukung mata pelajaran yang diampunya.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikas untuk mengembangan diri

Kompetensi Pedagogik

Eksekusi pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan pengajar, yang mencakup berbagai elemen seperti keterampilan instruktif dan kompetensi akademik. Kemampuan instruktif meliputi beberapa aspek, termasuk pemahaman pengetahuan, perencanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 dan Peraturan Nomor 14 Tahun 2020 menetapkan bahwa pengajar harus memiliki keterampilan akademik, budi pekerti, keterampilan

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

cakap, dan sosial. Tanda-tanda keterampilan instruktif mencakup dominasi dalam berbagai aspek perkembangan siswa, penggunaan inovasi, dan kemampuan dalam penilaian.

Kompetensi Pedgogik merupakan kemampuan guru dalam hal pemahaman terhadap peserta didik. Adapun indikator kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut :

1. Menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional,dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Pengembangan Kurikulum
4. Terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik

Motivasi

Inspirasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku dan keputusan individu untuk mencapai tujuan. Inspirasi dapat memotivasi seseorang untuk terus berusaha keras dalam pekerjaan dan mencapai target yang diinginkan. Menurut Uno (2020) dan Wahosumidjo (1992), inspirasi adalah kekuatan dalam diri yang mendorong tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Inspirasi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia, seperti yang diuraikan oleh Maslow, yang mencakup kebutuhan fisiologis dan rasa aman.

McClelland (2020) dalam Usman (2019:265) menyatakan bahwa individu yang memiliki niat berprestasi yang tinggi digambarkan antara lain:

1. Bertanggung jawab untuk semua kegiatan, mendedikasikan diri untuk panggilan dan masa depan dan tidak menyalahkan orang lain untuk kekecewaan;
2. Berusaha mencari kritik atas kegiatan dan siap memperhatikan penilaian orang lain sebagai kontribusi untuk pengembangan pribadi;
3. Berangkat ke depan dengan hati-hati memikirkan rencana tindakan melewati orang lain dan membuat yang terbaik;
4. Mencoba mencapai sesuatu secara kreatif dan inovatif dan memiliki pilihan untuk mengakui pemikiran dengan baik, tidak menyukai kerangka kerja yang membatasi pengembangan ke arah yang lebih pasti;

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

5. Hebat dalam mengawasi waktu dan tidak menunda-nunda; dan
6. Mencoba dengan tulus dan berinvestasi dalam hasil yang dicapai.

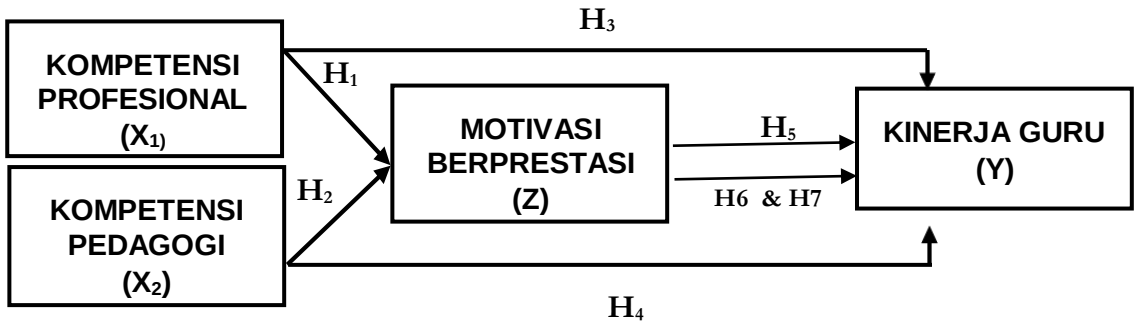
Kinerja Guru

Eksekusi, yang berasal dari kata "execution," mengacu pada pelaksanaan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang sesuai harapan. Menurut berbagai sumber, eksekusi melibatkan penyelesaian kewajiban dan pencapaian hasil yang diinginkan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Murphy dan Cleveland (2021) mendefinisikan eksekusi sebagai perilaku yang diatur dalam kerja, sementara Ndraha (2020) melihatnya sebagai hubungan egaliter antara daerah dan otoritas publik. Gibson (2010) menambahkan bahwa eksekusi dipengaruhi oleh kapasitas dan inspirasi individu.
Prawirosentono (2010) menyatakan bahwa eksekusi berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan Sinambela, dkk (2020) melihatnya sebagai kapasitas pendidik untuk mencapai tujuan. Simamora (2020) menghubungkan eksekusi dengan interaksi komponen untuk menghasilkan hasil.
Mitchell dalam Sedarmayanti (2019) mengidentifikasi lima perspektif dalam evaluasi eksekusi: sifat pekerjaan, kecepatan, dorongan, kapasitas, dan korespondensi. Eksekusi juga harus mematuhi hukum dan etika, serta mengoptimalkan potensi kerja dan kapasitas individu atau organisasi
Indikator kinerja guru menurut Hasibuan (2020) mencakup enam aspek utama:

1. Kualitas: Mengacu pada standar kerja yang tinggi, akurasi, ketepatan waktu, dan kemampuan memenuhi atau melebihi harapan.
2. Kerjasama: Kemampuan bekerja sama dengan orang lain, berbagi tugas, dan mencapai tujuan bersama melalui komunikasi efektif dan dukungan.
3. Inisiatif: Kemampuan untuk memulai tugas atau mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu arahan, serta menawarkan solusi untuk masalah.
4. Tanggungjawab: Komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan mematuhi peraturan serta menerima konsekuensi dari tindakan.
5. Tingkat Kehadiran: Kedisiplinan dalam kehadiran di tempat kerja sesuai jadwal yang ditetapkan.
6. Layanan: Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, termasuk responsif terhadap kebutuhan dan kualitas interaksi serta produk atau layanan.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Kerangka Konseptual



Keterangan:

X_1 = Kompetensi Pedagogi (Variabel bebas/Independen)

X_2 = Kompetensi Profesional (Variabel bebas/Independen)

Z = Motivasi Berprestasi (Variabel Mediasi)

Y = Kinerja Guru (Variabel Terkait/Dependen

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi guru Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

H2 : Terdapat pengaruh kompetensi Pedagogi terhadap motivasi berprestasi guru Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

H4 : Terdapat pengaruh Pedagogi terhadap kinerja guru Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

H5 : Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

H6 Terdapat Pengaruh kompetensi profesional dimediasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

H7 Terdapat Pengaruh pedegogi dimediasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Pada Guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian spekulasi (hypo-proposals testing). Pengujian spekulasi dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara faktor-faktor yang akan diteliti, khususnya antara variabel terikat sebagai kemampuan aset manusia, inspirasi dan disiplin kerja dengan faktor otonom sebagai pelaksana pendidik.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan cross-sectional dan menggunakan pandangan dunia positivis, yang menilai kebenaran sebagai sesuatu yang objektif dan dapat diukur secara kuantitatif. Metodologi kuantitatif, yang berfokus pada analisis data numerik, digunakan untuk menguji spekulasi, dengan hasil yang diolah melalui tabel atau bagan untuk menghubungkan dengan teori.

Desain penelitian ini bersifat deskriptif dan analitis, di mana peneliti mengumpulkan data dari populasi yang diteliti untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini tidak menggunakan rumus sampel, melainkan mengambil seluruh populasi yang terdiri dari 85 orang guru 84.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari informasi kuantitatif dan subjektif. Informasi kuantitatif diperoleh dari survei yang melibatkan angka-angka, sedangkan informasi subjektif diperoleh dari penilaian pengalaman pendidik melalui jawaban survei 82.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei, yang melibatkan pemberian kuesioner kepada responden. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kinerja guru 86.

1. Analisis Data:

   Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

   a. Analisis Kuantitatif:

      Teknik logika dengan angka-angka yang dapat ditentukan atau diperkirakan, dan dalam prosesnya menggunakan alat-alat yang terukur. Penanganan informasi terukur dalam penelitian ini memanfaatkan aplikasi program PC atau Smart PLS versi 3.0

      Seperti yang dikemukakan Soeratno (dalam Purnamasari, 2020 sebelum menangani

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

informasi faktual dengan Smart PLS versi 3.0, pentinguntuk mengelompokkan informasi tersebut sebagai tahapan yang mendasarinya. Tahapannya seperti di bawah ini:

1) Mengubah: Memeriksa dan memperbaiki informasi yang dikumpulkan.
2) Pengkodean: Memberikan kode untuk tanggapan dan mengklasifikasikannya.
3) Skor: Mengubah data subjektif menjadi skor kuantitatif menggunakan skala Likert (1-5).
4) Pengorganisasian: Menyusun data dalam tabel agar mudah dibaca.

b. Analisis Data Menggunakan SmartPLS:

Untuk menganalisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.0 Karena analisis ini dapat menunjukkan nilai hubungan antar variabel baik itu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi (G. G. David, 2019)].

c. Perancangan Outer Model:

Outer model adalah model pengukuran dari PLS-SEM yang mendeskripsikan hubungan antara variabel penelitian dengan indikatornya yang didasari pada skala pengukuran (J. Azuar, 2018).

Kriteria Pengujian:

1. Convergent Validity: Validitas konvergen diukur dari cross loading.
2. Discriminant Validity: Validitas diskriminan diukur dari akar kuadrat average variance extracted (AVE).
3. Composite Reliability: Mengukur reliabilitas konstruk dengan nilai Cronbach's alpha.

d. Perancangan Inner Model:

Model iner merupakan model dasar dari PLS-SEM yang menggambarkan hubungan antar faktor (build) dari pengujian yang digunakan. Model dinilai dengan memanfaatkan nilai R-square, sebagai koefisien kepastian pada pengembangan endogen.

Model yang memiliki konsekuensi R-square lebih dari 0,67 menunjukkan bahwa model tersebut “hebat”. Dalam hal memiliki konsekuensi R-kuadrat lebih dari 0,33, model tersebut "sedang". Dalam hal memiliki efek samping R- kuadrat di bawah 0,33, model tersebut seharusnya "tidak berdaya" (J. Azuar, 2018)

e. Evaluasi Model:

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Penilaian model dalam PLS-SEM terdiri dari dua tahap, yaitu

- Evaluasi Outer Model: Dalam pengujian model eksternal, ada 3 ukuran yang harus ditentukan, yaitu focalized legitimacy, discriminant legitimacy, dan composite dependability.
- Inner Model: Uji model digunakan untuk melihat hubungan antar faktor, dengan menilai nilai R-square dan nilai kepentingan dari faktor-faktor yang terkait (J. Azuar, 2018).

f. Pengujian **Hipotesis:**

Pengujian teori menggunakan strategi bootstrap, yang telah dibuat oleh Geisser, bertujuan untuk membantu mengurangi kekurangan terkait dengan kesalahan dalam memanfaatkan dispersi khas (U. N. Eva dan S. Mutiah, 2021). Pengujian spekulasi akan diselesaikan dengan SmartPLS, dan teknik bootstrap akan diperiksa dengan datangnya uji informasi yang pasti dikenal sebagai resampling dengan substitusi. Jadi pengukuran uji yang digunakan adalah uji t, dan teknik bootstrap ini memungkinkan adanya sirkulasi yang bebas dan tidak memerlukan banyak contoh (J. Azuar, 2018).

Analisis Hasil Penelitian

1. Outer Model, Digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas

a. Pengukuran Validitas, terdiri *Discriminant Validity*, dan *Convergent Validity*.

1) **Convergent Validity**:

Outer Loadings: Menilai validitas indikator berdasarkan nilai outer loadings. Indikator dianggap valid jika nilai outer loadings > 0,5.

Berdasarkan hasil analisis outer loading faktors menunjukkan semua indikator memiliki nilai outer loadings di atas 0,5, sehingga semua indikator dalam model dapat dianggap valid.

2) **Diskriminan *Validity***

Validitas juga dapat dilihat dari *convergent validity* dengan melihat *ouput Average Variance Extracted* (AVE) pada SmartPLS. Average Variance Extracted (AVE): Menilai validitas konstruk dengan nilai AVE. Konstruk dianggap valid jika nilai AVE > 0,5.

Tabel 5.10

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Konstruk	Avarage Variance Extracted (AVE)
X1	0.645
X2	0.594
Y	0.620
Z	0.627

Tabel 5.10 menunjukkan semua konstruk (X1, X2, Y, Z) memiliki nilai AVE di atas 0,5, menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model valid. Nilai AVE terendah adalah 0,594 untuk konstruk X2.

b. Pengukuran Reliabilitas

Pada outer model, reliabilitas diukur dengan menggunakan dua indikator:

1. **Composite Reliability**: Nilai ini menunjukkan sejauh mana indikator dalam mengukur konstruk dapat diandalkan. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability-nya lebih dari 0,7.

Tabel 5.11

Nilai *Composite Reliability*

Konstruk	Composite Reliability
X1	0,947
X2	0,939
Y	0,89
Z	0,909

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa semua konstruk (X1, X2, Y, Z) memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,7, yang menandakan bahwa konstruk dalam model estimasi adalah reliabel.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

2. **Cronbach's Alpha**: Nilai ini juga digunakan untuk mengukur reliabilitas, dengan syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha harus lebih dari 0,6 agar konstruk dikatakan reliabel.

Tabel 5.12

Nilai *Cronbach Alpha*

Konstruk	*Cronbach's Alpha*
X1	0,937
X2	0,926
Y	0,844
Z	0,879

Sumber : Data diolah

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa semua konstruk (X1, X2, Y, Z) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas

c. Inner Model

Model inner dirancang untuk menganalisis hubungan antar konstruk dalam penelitian, dengan evaluasi menggunakan nilai R-square untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variabel endogen. Menurut J. Azuar (2018) dan S. Marko dan M. R. Christian (2017), nilai R-square di atas 0,67 menunjukkan model yang baik, di atas 0,33 menunjukkan model yang moderat, dan di bawah 0,33 menunjukkan model yang lemah.

Pengujian terhadap inner model. Nilai R-square pada masing-masing konstruk endogen dari model yang diestimasi dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut ini.

Tabel 5.13

Nilai R-*Square*

Konstruk	R-*Square*
Y	0,982
Z	0,951

Sumer : Data diolah

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Pada tabel 5.13, nilai R-square untuk konstruk endogen Y adalah 0,982, dan untuk Z adalah 0,951, menunjukkan model yang baik untuk Y dan lemah untuk Z.

Selanjutnya adalah menghitung Q-square model. Q-squere dapat dilihat dalam hasil penghitungan blindfolding pada bagian construct cross validated redudancy.

Tabel 5.14

Construct Cross Validated Redudancy

Variabel	SSO	SSE	Q2
X1	700,000	700,000	
X2	770,000	770,000	
Y	490,000	299,666	0,388
Z	490,000	254,156	0,481

Sumber : Data Diolah

Pengujian Q-square pada tabel 5.14 menunjukkan nilai Q2 lebih dari nol, yaitu 0,388, mengindikasikan relevansi prediktif

yang memadai.

Hasil perhitungan q2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.15

Q2 Effect Size

Variabel	Q2 predictive relevance included	Q2 predictive relevance excluded	q2	Katagori
X1	0,388	0,39	-0,003	Lemah Negatif
X2		0,389	-0,001	Lemah Negatif
Z		0,373	0,024	Lemah

Sumber : Data Diolah

Pengkategorian nilai Q2 adalah 0,02 (lemah), 0,15 (sedang/moderat), dan 0,35 (besar) (Wijaya,

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

2013; Sarwono, 2015). Dari tabel di atas diketahui bahwa dampak relatif model struktural terhadap pengukuran variabel dependen cukup lemah. Variabel prediktor tidak menunjukkan perubahan pengaruh yang signifikan baik ketika variabel tersebut ada dalam model maupun dikeluarkan dari model.

Nilai f-square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen. Nilai f2 dapat diketahui dari rumus (Sarwono, 2015):

Tabel 5.16

F2 Effect Size

Variabel	R2 Include	R2 Exclude	f2	Katagori
X1	0,982	0,976	0,333	Moderat
X2		0,976	0,333	Moderat
Z		0,925	3,166	Kuat

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogi (X1) dan kompensasi profesional (X2) memiliki pengaruh moderat, sedangkan variabel motivasi berprestasi (Z) memiliki pengaruh kuat terhadap model struktural.

d. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bootstrapping dapat dilihat pada Tabel 5.17

Tabel 5.17

Uji Hipotesis

Hipotesis		T Statistik	T Kritis (0,1)	Keterangan
H1	X1 > Z	1.767	1,669	Hipotesis Diterima
H2	X2 > Z	1,749	1,669	Hipotesis Diterima
H3	X1 > Y	0,419	1,669	Hipotesis Ditolak
H4	X2 > Y	0,472	1,669	Hipotesis Ditolak
H5	Z > Y	1,823	1,669	Hipotesis Diterima

Sumber : Data diolah

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

- H1 (X1 → Z): Nilai T statistik (1,767) lebih besar dari T kritis (1,669), menunjukkan pengaruh signifikan dari X1 terhadap Z. Hipotesis H1 diterima.
- H2 (X2 → Z): Nilai T statistik (1,749) juga lebih besar dari T kritis (1,669), menunjukkan pengaruh signifikan dari X2 terhadap Z. Hipotesis H2 diterima.
- H3 (X1 → Y): Nilai T statistik (0,419) lebih kecil dari T kritis (1,669), menunjukkan pengaruh tidak signifikan dari X1 terhadap Y. Hipotesis H3 ditolak.
- H4 (X2 → Y): Nilai T statistik (0,472) lebih kecil dari T kritis (1,669), menunjukkan pengaruh tidak signifikan dari X2 terhadap Y. Hipotesis H4 ditolak.
- H5 (Z → Y): Nilai T statistik (1,823) lebih besar dari T kritis (1,669), menunjukkan pengaruh signifikan dari Z terhadap Y. Hipotesis H5 diterima.
- H6 (Z memediasi X1 → Y): Nilai T statistik untuk mediasi (0,996) lebih kecil dari T kritis (1,669), menunjukkan bahwa Z tidak memediasi pengaruh X1 terhadap Y. Hipotesis H6 ditolak.
- H7 (Z memediasi X2 → Y): Nilai T statistik untuk mediasi (1,420) juga lebih kecil dari T kritis (1,669), menunjukkan bahwa Z tidak memediasi pengaruh X2 terhadap Y. Hipotesis H7 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Motivasi berprestasi

   Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, yaitu terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi pegawai di MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan. Kompetensi profesional yang tinggi meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan guru, yang pada gilirannya memperkuat motivasi. Penguasaan materi, penggunaan teknologi, dan pemilihan metode pembelajaran yang tepat juga berkontribusi pada motivasi guru. Selain itu, kompetensi profesional seperti pemahaman karakteristik siswa dan pengembangan kurikulum berdampak positif pada motivasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Yusman Akram (2017) yang juga menemukan pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi.
2. Pengaruh Kompetensi pedagogi terhadap Motivasi berprestasi.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis H1 diterima, yaitu ada pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi berprestasi pegawai di MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan. Kompetensi pedagogik, yang meliputi pemahaman materi, perencanaan pembelajaran, pengembangan diri, dan penggunaan teknologi, meningkatkan rasa percaya diri guru dan motivasi mereka. Guru yang merasa kompeten dalam mengelola pembelajaran, berinovasi, dan mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari siswa cenderung lebih termotivasi. Proses refleksi dan evaluasi diri juga berkontribusi pada motivasi guru untuk terus memperbaiki metode pengajaran. Munandar (2021) menyatakan bahwa motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan dengan memenuhi kebutuhan dan mengurangi ketegangan.

3. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja guru

   Penelitian ini menolak hipotesis H4, yang menyatakan bahwa kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan. Meskipun kompetensi profesional diharapkan meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan loyalitas dan motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional belum berdampak signifikan pada kinerja guru di kedua sekolah tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman responden terhadap kuesioner atau perbedaan antara objek penelitian dan responden jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya oleh Yusman Akram (2017). Azizatil (2021) mencatat bahwa hubungan antara variabel mungkin hanya signifikan dengan sampel yang lebih besar.

4. Pengaruh Kompetensi pedagogi terhadap Kinerja guru

   Penelitian ini menolak hipotesis H3, yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogi mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan. Meskipun kompetensi pedagogi seharusnya meningkatkan kinerja guru, motivasi guru di kedua sekolah tersebut belum cukup tinggi karena kebutuhan seperti gaji dan tantangan belum terpenuhi. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman responden terhadap kuesioner atau perbedaan dalam objek penelitian dibandingkan dengan studi sebelumnya oleh Paulus Libu Lamawitak (2014). Azizatil (2021) mencatat bahwa hasil yang tidak signifikan mungkin juga karena sampel yang kecil.

5. Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru

   Penelitian ini menerima hipotesis H5, yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan. Motivasi berprestasi, yang mencakup sikap patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab, meningkatkan gairah kerja dan semangat guru, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi berprestasi mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yusman Akram (2017) yang juga menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi pegawai MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.
2. Terdapat pengaruh kompetensi pedagogi terhadap motivasi berprestasi pegawai MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.
3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.
4. Tidak terdapat pengaruh kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.
5. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MAN 1 dan MAN 2 Hulu Sungai Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmady, Z.A., "*SDM Birokrasi Indonesia dalam Era Globalisasi*", Miftah Thoha dan Agus Dharma (ed.), 2009, Menyoal Birokrasi Publik, Balai Pustaka, Jakarta,

Basuki, 2020. *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia Bandung.

Basuki, Rahmi Widyanti, Farida Yulianti, Lamsah, 2021, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora 7 (1)

Davis, Keith, 2020 , *Organizational Behavior*, *Human Behavior at Work*, Auckland. Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2020), Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Erlangga.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Dessler, Gary, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Prenhal- lindo.

Dharma, Agus, (2021) *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

Gary Dessler, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*, Prenhal- Lindo, Jakarta.

Gaspersz, Vincent, 2021, Total Quality Management, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

H B Basuki, R Widyanti, 2023, Peran Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Keterlibatan Karyawan Pegawai Organisasi Publik, *Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora 9 (2), 119 - 131*

Handoko, T. Hani, edisi 2, 2020, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manu- sia*, BPFE, Yogyakarta.

Hariandja, Marihot TE, 2020, *Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Guru*, Jakarta: Grasindo.

Hasan, M. Iqbal, edisi 1, 2020, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, H. Malayu, SP, 2020 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, edisi 2, 2020, Manajemen Perso- nalia, BPFE, Yogyakarta.

Herman dkk., 2020, Pengaruh Pembinaan Terhadap Perilaku PNS, Jakarta: Puslitbang-BKN.

Keith Davis, and John W. Newstrom, 2021, Organizational Behavior, Human Behavior at Work, Auckland.

Kerlinger, F.N., 2020, Foundations of Behavioral Research, New York : Holt Rinehart & Winston.

Luthans, Fred, 2019, Organizational Behavior, McGraw-Hill. Mangkunegoro, (2010), Penilaian Prestasi Kerja, Jakarta.

Mangkunegoro, Anwar Prabu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusa- haan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Masrun, 2009, Reliabilitas dan Cara-cara Menentukannya, Yogyakarta: Univer- sitas Gadjah Mada.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan), Jakarta: PPM.

Mitchell, 2020 , Organizational Behavior, New Delhi: A.I.T.B.S.Publisher & Distri- butors (Regd.).

Mondy, R. W. dan Noe R. M., 2006, Personnel : The Management of Human Resources, Allyn and Bacon Inc., Boston.

Moenir, A.S, 2010, Pendekatan Manajemen dan Organisasi Terhadap Pembinaan Keguruan, Jakarta : Gunung Agung.

Nitissemito, Alex S., 2006, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia. Putra, Fadillah, Saiful Arif, Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.

Rivai, Veithzal, 2021, Performance Appraisal, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2020, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pen- dekatan Administratif dan Operasional, Jakarta: Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali, 2007, Kamus Istilah Keguruan, Jakarta: Pustaka Sinar Ha- rapan.

Schole, William, 2020, Communication in Business Organization, Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs, New York.

Scot, William G., 2006, Human Relation in Management, A Behavioral Science Approach, Richard D. Irwin Inc, Homewood, Illionis.

Siagian, Sondang P., 2020, Patologi Birokrasi, Analisis Identifikasi dan Terapinya, Ghalia Indah, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2021, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-Universitas Indonesia.

Simamora, Henry, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIA YKPN.

Soedarsono, Sampara Lukman, Sri Sugiyanti, Sutopo, (2010), Strategi Pelayanan Prima, LAN-Jakarta.

Soedarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pe- lajar, Yogyakarta.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

Soekemi, R.B., Jakoeb Hidajat dan Koesjono, 2020 , Hubungan etenagakerjaan, Karunika dan Universitas Terbuka, Jakarta.

Soetopo, (2009), Pelayanan Prima, LAN-Jakarta.

Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung. Sugiyono, (2020), Metode Penelitian Sosial, Alfabeta, Bandung.

Sunyoto,danang,(2009), Analisis Regresi dan Uji Hipotesis, MedPress, Yogyakarta.

Triyatno, bagus. 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru PT. Kumatex. Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta.

Widyanti, Rahmi., 2019-2020, Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, Media Sains Indonesia, Bandung.

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2

DOI: http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2