Journal Scientific of Mandalika (JSM)
https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla

Vol. 7, No. 7, 2026
e-ISSN: 2745-5955 | p-ISSN: 2809-0543
hh. 922-929

Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara

Khristopel Simamora[1*], Pardomuan Simanullang [2],Rencan Carisma Marbun[3]
[1,2,3] Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung
*Corresponding Author e-mail: khristopelsimamora974@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine 1) the influence of professional competence on the performance of vocational high school teachers in North Tapanuli Regency; 2) the influence of work motivation on the performance of vocational high school teachers in North Tapanuli Regency; and 3) the joint influence of professional competence and work motivation on the performance of vocational high school teachers in North Tapanuli Regency. This study used a quantitative survey method. The population was 81 vocational high school teachers, consisting of 62 teachers from State Vocational High School 1, Siborongborong District, and 19 teachers from State Vocational High School 1, Muara District, North Tapanuli Regency. The sample of this study was a saturated sample of 81 people. Data were collected with a closed questionnaire consisting of 55 statement items for variable Y (Teacher Performance) and 54 statement items for variable X1 (Professional Competence) and 20 statement items to measure variable X2 (Work Motivation), so that the total was 129 statement items. Before being used on real respondents, the instrument was first tested on 30 State Vocational High School 1 Teachers, Pagaran District, North Tapanuli Regency. The results of the instrument trial showed that all questionnaire items were valid and reliable. Data analysis techniques were carried out using descriptive analysis, variable categorization and parametric statistical analysis with simple and multiple linear regression by looking at the value of the linear equation, correlation value and coefficient of determination as well as t-test and F-test. The results of the data analysis show that: 1) Teacher Professional Competence has a positive effect on the Performance of Vocational High School Teachers in North Tapanuli Regency with a contribution of 28.3%, where the strong correlation value is 0.532, with a linear equation of Y = 83.056 + 0.610X1 and t count = 5.557> t table (n-2 = 79) = 2.000. 2) Work Motivation has a positive effect on the Performance of Vocational High School Teachers in North Tapanuli Regency in 2016 with a contribution of 32.6%, where the strong correlation value is 0.571, with a linear equation of Y = 108.072 + 1.278 and t count = 6.182> t table (n-2 = 79) = 2.000 and 3) Professional Competence and Teacher Work Motivation together have a positive effect on the Performance of Vocational High School Teachers in North Tapanuli Regency with a contribution of 42.6% where the strong correlation value of R is 0.653, multiple linear equations Y = 54.546 + 0.403X1 + 0.940X2 and F count = 28.974> F table (k-1, n-k; 2.79) = 3.15. Thus it is concluded that the research hypothesis is accepted.*
Keywords*: Professional Competence, Work Motivation, Teacher Performance*

Abstack: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1)besarnya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara; 2)besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara; dan 3)besarnya pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara. penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif jenis survei. populasi adalah 81 orang guru smk yang terdiri dari 62 guru smk negeri 1 kecamatan siborongborong dan 19 guru smk negeri 1 kecamatan muara kabupaten tapanuli utara. sampel penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 81 orang. data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 55 item pernyataan untuk variabel y (kinerja guru) dan 54 item pernyataan untuk variabel x_1 (kompetensi profesional) dan 20 butir pernyataan untuk mengukur variabel x_2 (motivasi kerja), sehingga total menjadi 129 butir pernyataan. sebelum digunakan pada responden yang sesungguhnya, instrumen terlebih dahulu diujicobakan kepada 30 orang guru smk negeri 1 kecamatan pagaran kabupaten tapanuli utara. hasil uji coba instrumen, semua butir angket valid dan reliabel. teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, kategorisasi variabel dan analisis statistik parametrik dengan regresi linear sederhana dan berganda dengan melihat nilai persamaan linear, nilai korelasi dan koefisien determinasi serta uji-t dan uji-f. hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara dengan kontribusi sebesar 28,3%, dimana nilai korelasi kuat yakni sebesar 0,532, dengan persamaan linear sebesar y=83,056+0,610x1 dan t_{hitung}= 5,557> $t_{tabel\ (n-2\ =\ 79)}$ = 2,000. 2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara tahun 2016 dengan kontribusi sebesar 32,6%, dimana nilai korelasi kuat yakni sebesar 0,571, dengan persamaan linear sebesar y=108,072+1,278 dan t_{hitung}= 6,182> $t_{tabel\ (n-2\ =\ 79)}$ = 2,000 dan 3) kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru smk di kabupaten tapanuli utara dengan kontribusi sebesar 42,6%

dimana nilai korelasi r kuat yakni sebesar 0.653, persamaan linear berganda y= 54,546 + 0,403x_1+0,940x_2 dan f_{hitung}= 28,974> $f_{tabel\ (k-1,\ n-k;\ 2,79)}$ = 3,15. dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

How to Cite: Bima Fatwa Ramadhan, Kadek Jemmy Waciko, Ni Putu Ritra Trees Ari Kartika Hadi Saraswati (2026). Pengaruh kualitas informasi dan manfaat informasi terhadap kepuasan masyarakat pada instagram kantor imigrasi kelas I TPI Denpasar. *Journal Scientific of Mandalika (JSM) E-ISSN 2745-5955 / P-ISSN 2809-0543, 7*(2), 908-921.https://doi.org/10.36312/10.36312/vol4iss1pp922-929

Copyright©2026, Author (s)
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.

https://doi.org/10.36312/10.36312/vol4iss1pp922-929

PENDAHULUAAN

Pendidikan merupakan solusi terbaik dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung kemajuan suatu bangsa. Pendidikan adalah proses sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi diri peserta didik menjadi manusia dewasa yang cakap, memiliki akhlak mulia, kecerdasan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk hidup bermasyarakat, bangsa, dan negara, mencakup aspek spiritual, emosional, intelektual, dan keterampilan praktis. Pembangunan negara akan berhasil apabila perhatian dan kepedulian pemerintah terhadap pendidikan benar-benar diwujudkan. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas sumber daya manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya termasuk dalam bidang pendidikan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Salah satu cara upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut ditempuh melalui sektor pendidikan.

Menurut Kompas (3/3/2011) halaman 12 pada kolom "Pendidikan & Kebudayaan", prestasi Indonesia di bidang pendidikan semakin menurun yang dibuktikan berdasarkan data Education for All (EFA) Global Monitroring Report 2011 yang dikeluarkan UNESCO dan diluncurkan di New York pada Senin, 1/3/2011, indeks pembangunan pendidikan Indonesia turun dari peringkat 65 ke peringkat 69 dari 127 negara yang disurvei. Penurunan peringkat Indonesia dalam indeks pembangunan pendidikan salah satunya disebabkan rendahnya kualitas guru.

Guru bermutu atau tidak dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam serta memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Jadi guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak mengajar. Dalam rangka inilah pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme pendidik guna menentukan kelayakan pendidik dalam melaksanakan tugas. Seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan pada pasal 9 bahwa, "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Pasal di atas menjelaskan bahwa guru sebagai pendidik harus memenuhi sejumlah persyaratan yang ada untuk membuktikan bahwa mereka telah menjadi tenaga profesional termasuk syarat pemenuhan kompetensi pendidik. Pada dasarnya kinerja seorang guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik. Penguasaan besarnya kompetensi oleh guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji sertifikasi, yaitu proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Keprofesionalan seorang guru salah satunya ditandai dengan memenuhi standar kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 menyebutkan "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan

dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 tahun 2003, BAB XI, pasal 39 ayat 2 bahwa,"tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan". Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan suatu keahlian, keterampilan dan pengetahuan khusus.

Guru mempunyai peranan yang penting dalam pembelajaran, karena guru mempunyai keterlibatan langsung berhadapan dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Guru harus menciptakan suasana yang kondusif agar siswa bersedia terlibat sepenuhnya pada kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Terkait dengan kompetensi guru dalam hubungan dengan kegiatan belajar (Oemar Hamalik, 2008: 36) mengemukakan bahwa proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru.

Guru profesional harus memiliki keterampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memilliki loyalitas terhadap tugasnya. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi mata pelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik. Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, karena guru juga menjadi sumber pengetahuan bagi siswa. Di sisi lain, guru sebagai tenaga profesional memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran.

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Menjadi guru bukan hanya tentang mengajar materi, tetapi tentang membentuk karakter, menanamkan nilai, dan mengubah masa depan. Guru adalah arsitek peradaban sehingga apa yang ditanam hari ini di ruang kelas akan menentukan wajah bangsa di masa depan.

Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 86) "kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, output yang dihasilkan yang tercermin baik dari kuantitas maupun kualitasnya. Sehingga kinerja guru yang diharapkan dalam pembelajaran di sekolah adalah kinerja yang profesional, efektif, berintegritas, dan berorientasi pada hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan ditemukan beberapa masalah di lapangan antara lain adalah masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu, masih banyak guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas menyebabkan guru kurang mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran untuk selanjutnya diadakan perbaikan, keterbatasan media pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif, masih ada guru kurang mengomunikasikan bahan pengajaran dengan baik, sehingga siswa sulit menerima dan memahami materi, guru dalam mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) biasanya masih menggunakan perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, menjelaskan materi terlalu cepat, dan masih ada guru yang mengajar hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi, dan masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan bidangnya. Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat keterkaitan antara penguasaan kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Atas dasar alasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul penelitian: "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara"

METODE PENELITIAAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian, penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data

tersebut, serta penampilan dari hasil penelitian ini pun diwujudkan dalam angka. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, alasannya sampel dipilih secara acak (*random sampling*) untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, mengurangi risiko bias, dan meningkatkan representasi sampel terhadap populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian lebih valid dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/ scientific dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun jenis penelitian korelasional untuk mencari hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan di UPT SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul tahun 2026 maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis di ketahui bahwa Kompetensi Profesional Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara dengan kontribusi sebesar 28,3%, dan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain dimana nilai korelasi kuat yakni sebesar 0,532, dengan persamaan linear sebesar Y=83,056+0,610X1 dan t_{hitung}= 5,557> $t_{tabel\ (n-2\ =\ 79)}$ = 2,000.

Sesuai dengan deskripsi data penelitian variabel Y (Kinerja Guru) bahwa item angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang variabel Y (Kinerja Guru) adalah item nomor 21 dengan skor nilai 334 dan nilai rata-rata 4,12 atau kategori baik dengan pernyataan bahwa guru menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan mudah dipahami oleh peserta didik atau pada sub indikator kemampuan mengajar. Sementara nilai bobot terendah diantara item angket tersebut di atas adalah nomor 4 dengan skor nilai 266 dan nilai rata-rata 3.28 atau kategori sedang yaitu pada pernyataan bahwa guru menyusun berbagai metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi dalam RPP untuk mencapai tujuan pembelajaran atau pada sub indikator Mengembangkan Rencana Pembelajaran (RPP). Sementara Indikator tertinggi adalah indikator no 2 yaitu pelaksanaan pembelajaran dengan skor rata-rata 3,84 dengan kategori baik sedangkan indikator terendah adalah indikator no I yaitu Perencanaan pembelajaran dengan skor 3,44 dengan kategori baik. Dan secara keseluruhan skor rata-rata variabel Y (Kinerja Guru) adalah 3.67 atau kategori baik. Dari 81 responden tidak ada guru yang menyatakan Kinerja Guru sangat tidak baik dan tidak baik, tetapi 18 orang atau 22% responden menyatakan Kinerja Guru cukup baik, 57 orang atau 70% responden menyatakan Kinerja Guru baik dan 6 orang atau 8% menyatakan Kinerja Guru sangat baik.

Sedangkan item angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang variabel X_1 (Kompetensi Profesional) adalah item nomor 25 dengan skor nilai 333 dan nilai rata-rata 4.11 atau kategori baik dengan pernyataan bahwa guru menyampaikan materi pelajaran secara jelas dan mudah dipahami dalam waktu yang telah direncanakan pada sub indikator Pelaksanaan Pembelajaran. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut adalah nomor 16 dengan skor nilai 248 dan nilai rata-rata 3.06 atau kategori sedang yaitu dengan pernyataan bahwa guru mengidentifikasi berbagai sumber belajar yang relevan untuk mendukung pembelajaran. Indikator tertinggi adalah no 3 yaitu Pelaksanaan Pembelajaran dengan skor rata-rata 3,87 dengan kategori baik sedangkan indikator terendah adalah perencanaan pembelajaran dengan skor rata-rata 3.37 dengan kategori sedang. Dan secara keseluruhan skor rata-rata variabel X_1 (Kompetensi Profesional) adalah 3.60 atau kategori baik. Secara umum kompetensi profesional guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara adalah baik sehingga kinerja guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara juga baik. Dari 81 responden tidak ada yang menyatakan Kompetensi Profesional guru sangat tidak baik dan tidak baik, tetapi 27 orang atau 33% responden menyatakan Kompetensi Profesional guru cukup baik, 50 orang atau 62% responden menyatakan Kompetensi Profesional guru baik dan 4 orang atau 5% menyatakan Kompetensi Profesional guru sangat baik.

Hasil diatas dapat dipahami bahwa Kompetensi Profesional Guru yaitu Penguasaan Materi, Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran, dan Pengembangan Diri dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran. Ketika kompetensi Profesional guru dalam perencanaan pembelajaran rendah maka berdampak pada kinerja guru dalam perencanaan juga rendah, sebaliknya ketika kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran tinggi, maka kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan atau keteramilan guru yaitu termasuk kompetensi profesional. Semakin baik Kompetensi Profesional guru tentu kinerja guru akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Furi Farhana (2007) yang berjudul "Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntasi SMA Negeri se-Kabupaten Nganjuk" menunjukan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis di ketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara dengan kontribusi sebesar 32,6%, dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain dimana nilai korelasi kuat yakni sebesar 0,571, dengan persamaan linear sebesar Y=108,072+1,278 dan t_{hitung}= 6,182> $t_{tabel\ (n-2\ =\ 79)}$ = 2,000. Item angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang variabel X_2 (Motivasi Kerja) adalah item nomor 9 dengan skor nilai 335 dan nilai rata-rata 4.14 atau kategori baik dengan pernyataan bahwa Guru merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan memberikan kepuasan sub indikator tertinggi yaitu pekerjaan itu sendiri dengan rata-rata 4,13 atau kategori baik dan indikator tertinggi adalah motivasi intrinsik dengan skor rata-rata 382 atau kategori baik. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut adalah item nomor 16 dengan skor nilai 265 dan nilai rata-rata 3.27 atau kategori sedang yaitu pada pernyataan bahwa guru memiliki akses ke fasilitas pendukung yang memadai untuk melaksanakan tugas, sub indikator terendah yaitu kondisi kerja dengan skor rata-rata 3,31 atau kategori baik dan indikator terendah adalah motivasi ekstrinsik dengan skor 3.42 atau kategori baik. Dan secara keseluruhan skor rata-rata variabel X_2 (Motivasi Kerja) adalah 3.66 atau kategori baik. Dari 81 responden tidak ada yang menyatakan Motivasi Kerja guru sangat tidak baik dan tidak baik, tetapi 28 orang atau 35% responden menyatakan Motivasi Kerja guru cukup baik, 40 orang atau 49% responden menyatakan Motivasi Kerja guru baik dan 13 orang atau 16% menyatakan Motivasi Kerja guru sangat baik

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa Motivasi Kerja yaitu motivasi intriksik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pengembangan diri, dan pekerjaan sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari kehidupan pribadi, gaji, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan dengan teman dan atasan dapat meningkatakan kinerja guru. Guru SMK di Kabupaten Tapanuliutara memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dari motivasi ekstrinsik. Secara umum guru SMK di Kabupaten memilki kinerja yang baik meski karena motivasi intrinsik yang tinggi, meskipun sebagian sebagian memiliki motivasi ekstrinsik yang rendah.

Motivasi kerja merupakan motor penggerak utama yang menentukan seberapa besar usaha dan dedikasi yang diberikan seorang guru dalam menjalankan tugas mengajar. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung tidak hanya sekadar karena kewajiban mengajar. Motivasi mendorong guru untuk: Mempersiapkan materi dengan lebih matang sebelum masuk kelas. Menggunakan metode pembelajaran yang variatif agar siswa tidak bosan. Lebih sabar dan gigih dalam menghadapi tantangan perilaku siswa di kelas. Dengan motivasi tersebitmakakinerjaguru akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Yohanes Paulus Pare (2010) yang berjudul "Kontribusi motivasi kerja, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, terhadap kinerja guru sains SMP di Kabupaten Ende" yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sains sebesar 56,8% dengan koefisien korelasi 0,749 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7,290 > 2,011). Demikina juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Furi Farhana (2007) yang berjudul "Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntasi SMA Negeri se-Kabupaten Nganjuk" menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari hasil F hitung 24,157 > F tabel 3,32. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi sebesar 40,5%.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Alkitab yang mengajarkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan harus dilakukan dengan sepenuh hati seperti untuk Tuhan, bukan untuk manusia. Kolose 3:23- 24:"Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia. Kamu tahu bahwa dari Tuhanlah kamu akan menerima bagian yang ditentukan bagimu sebagai upah. Kristus adalah Tuhan yang kamu layani. Oleh karena itu meski motivasi ekstrinsik

guru SMK di Kabupaten Tapanuli perlu peningkatan, tetapi karena motivasi intrinsik secara umum tinggi maka kinerja guru SMK di Kabupaten Tapanuli utara secara umum baik.

3. Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis di ketahui bahwa Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 42,6% dan sisanya dipengaruhioleh variabel lain, dimana nilai korelasi R kuat yakni sebesar 0.653, persamaan linear berganda $Y= 54,546 + 0,403X_1+0,940X_2$ dan $F_{hitung}= 28,974 > F_{tabel\ (k-1,\ n-k;\ 2,79)} = 3,15$.

Hasil penelitian ini sangat membuktikan bahwa jika Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja baik maka kinerja guru juga akan semakin baik. Sebaliknya jika Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja cukup baik maka kinerja guru juga cukup baik. Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara perlu meningkatkan kinerja pada indikator perencanaan khusunya dalam menyusun Rencana Pembelajaran (RPP) tepat waktu dan terus mempertahankan bahkan meningkatakan kinerja pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dipahami bahwa kondisi SMK di Kabupaten Tapanuli Utara sudah mayoritas memiliki akses internet dan merupakan sekolah unggulan sehingga pembelajaran sudah lebih inovatif dan kreatif dalam pelakssanaan pembelajaran. Namun para guur terkadang lupa bahwa sebelum pelaksanaan pembelajaran perlu ada perencanaan.

Kompetensi Profesional merupakan aspek *kemampuan*: Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta pemahaman terhadap alat-alat praktik di bengkel atau laboratorium SMK sedangkan Motivasi Kerja adalah aspek *usaha* atau dorongan mental yang membuat guru mau menggunakan kompetensi tersebut secara maksimal. Sehingga guru yang kompeten tetapi tidak termotivasi mungkin hanya mengajar seadanya. Sebaliknya, guru yang termotivasi tinggi tanpa kompetensi yang memadai akan kesulitan mencapai target kurikulum. Jika keduanya tinggi, kinerja guru akan mencapai titik puncak yang tinggi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan Ruang Lingkup Wilayah (Generalisasi).

Penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin memiliki karakteristik yang berbeda jika diterapkan pada wilayah lain dengan kebijakan pendidikan atau kondisi geografis yang berbeda, sehingga generalisasi hasil penelitian ini terbatas pada populasi di wilayah tersebut..

2. Keterbatasan Penggunaan Instrumen (Kuesioner).

Data penelitian ini sangat bergantung pada kejujuran responden dalam mengisi kuesioner (*self-reported data*). Terdapat kemungkinan munculnya efek *social desirability bias*, di mana responden (guru) cenderung memberikan jawaban yang dianggap "baik" atau ideal secara normatif daripada kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

3. Keterbatasan Variabel Penelitian.

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja. Padahal, kinerja guru SMK juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti sarana prasarana praktik industri, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, maupun iklim organisasi sekolah.

4. Keterbatasan Desain Penelitian (Cross-sectional).

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, di mana pengambilan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu. Hal ini hanya memberikan potret situasi saat data diambil dan tidak dapat menangkap perubahan dinamis dalam motivasi atau kinerja guru yang mungkin berfluktuasi seiring berjalannya waktu atau perubahan kebijakan pendidikan di daerah.

5. Keterbatasan Teknis dan Geografis.

Luasnya wilayah Kabupaten Tapanuli Utara dan letak geografis antar SMK yang berjauhan dapat memengaruhi efektivitas distribusi instrumen dan kedalaman observasi langsung peneliti terhadap perilaku nyata guru dalam proses belajar mengajar.

Meskipun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti telah berusaha sekuat tenaga untuk memastikan bahwa data tidak bias dan valid melalui pengujian instrumen dan pengawasan langsung selama pengisian kuesioner. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di kabupaten Tapanuli Utara.

KESIMPULAN

1. Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2026 yakni 22% cukup baik, 70% baik dan 8% sangat baik.
2. Kompetensi Profesional Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2026 yakni 27% cukup baik, 50% baik dan 4% sangat baik
3. Motivasi Kerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2026 yakni 35% kategori cukup baik, 49% kategori baik dan 16% sangat baik.
4. Kompetensi Profesional Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2016 dengan kontribusi sebesar 28,3%, dimana nilai korelasi kuat yakni sebesar 0,532, dengan persamaan linear sebesar Y=83,056+0,610X1 dan t_{hitung}= 5,557> $t_{tabel\ (n-2\ =\ 79)}$ = 2,000
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2016 dengan kontribusi sebesar 32,6%, dimana nilai korelasi kuat yakni sebesar 0,571, dengan persamaan linear sebesar Y=108,072+1,278 dan t_{hitung}= 6,182> $t_{tabel\ (n-2\ =\ 79)}$ = 2,000.
6. Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara dengan kontribusi sebesar 42,6% dan sisanya dipengaruhioleh variabel lain, dimana nilai korelasi R kuat yakni sebesar 0.653, persamaan linear berganda Y= 54,546 + 0,403X_1+0,940X_2 dan F_{hitung}= 28,974> $F_{tabel\ (k-1,\ n-k;\ 2,79)}$ = 3,15.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara disarankan untuk meningkatan kompetensi profesional dan kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dan terus mempertahankan kompetensi profesional dalam pelaksanan pembelajaran.
2. Guru SMK di Kabupaten Tapanuli Utara agar terus mempertahankan motivasi intrinsik dalam bekerja.
3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kepala Sekolah SMK di Tapanuli Utara disarankan agar pihak sekolah lebih rutin menyelenggarakan pelatihan teknis yang bekerja sama dengan dunia industri (DU/DI dan menciptakan sistem penghargaan (*reward*) non-finansial, seperti piagam penghargaan atau kesempatan pengembangan karier, untuk menjaga stabilitas motivasi kerja guru.
4. Bagi peneliti selanjutanya:
    a. Perluasan Jangkauan Populasi Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya mencakup seluruh SMK di Provinsi Sumatera Utara atau melakukan perbandingan antara SMK Negeri dan Swasta agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
    b. Penambahan Variabel Baru karena keterbatasan penelitian ini hanya meneliti dua variabel, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menyertakan variabel lain yang relevan dengan konteks SMK, seperti Sarana Prasarana Laboratorium, Budaya Organisasi, atau Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel moderasi atau mediasi.
    c. Penggunaan Metode Kualitatif (Mixed Methods) untuk mengatasi bias dari kuesioner, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode penelitian kombinasi (*mixed methods*)..
    d. Studi Longitudinal, disarankan untuk melakukan penelitian dengan pendekatan *longitudinal* (pengamatan dalam jangka waktu yang lama). Hal ini bertujuan untuk melihat konsistensi motivasi dan kinerja guru, terutama saat terjadi transisi kebijakan pendidikan atau pergantian kurikulum di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191
2. Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education Policy Analysis Archives, 8*(1), 1–44. https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000
3. Hattie, J. (2009). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. *Educational Research Review, 5*(1), 45–67. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.06.002
4. Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education, 17*(7), 783–805. https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1

5. Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756. https://doi.org/10.1037/a0019237
6. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education, 26*(4), 1059–1069. https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001
7. Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning. *Teaching and Teacher Education, 28*(8), 1189–1199. https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.06.001
8. Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages. *American Educational Research Journal, 38*(3), 499–534. https://doi.org/10.3102/00028312038003499
9. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory. *Canadian Psychology, 49*(3), 182–185. https://doi.org/10.1037/a0012801
10. Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). Job satisfaction and job performance. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376
11. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors. *Journal of Management, 26*(3), 513–563. https://doi.org/10.1177/014920630002600307
12. Hallinger, P. (2011). Leadership for learning. *Journal of Educational Administration, 49*(2), 125–142. https://doi.org/10.1108/09578231111116699
13. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *Educational Administration Quarterly, 41*(5), 759–798. https://doi.org/10.1177/0013161X05277995
14. OECD. (2019). Teachers and school leaders as lifelong learners. *Teaching and Teacher Education, 81*, 1–13. https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.02.003
15. Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics, 2*(1), 21–33.
16. Susanto, A., & Lestari, N. (2021). Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 28*(2), 140–152. https://doi.org/10.17509/jap.v28i2.34567
17. Mulyani, S., & Hidayat, R. (2022). Kompetensi pedagogik dan kinerja guru. *Jurnal Cakrawala Pendidikan, 41*(1), 93–106. https://doi.org/10.21831/cp.v41i1.45678
18. Wibowo, A., & Suyatno. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 15*(3), 211–224. https://doi.org/10.24246/jmp.v15i3.3875
19. Purwanto, A., et al. (2020). The effect of transformational leadership. *International Journal of Social and Management Studies, 1*(1), 96–104. https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.10
20. Nadeak, B. (2020). The effectiveness of teacher competence. *Systematic Reviews in Pharmacy, 11*(9), 1008–1014. https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.145
21. Fitriani, C., AR, M., & Usman, N. (2017). Kompetensi profesional guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, 5*(2), 88–95. https://doi.org/10.24815/jap.v5i2.8246
22. Yusutria, Y. (2017). Kompetensi guru dalam meningkatkan hasil belajar. *Jurnal Curricula, 2*(1), 35–42. https://doi.org/10.22216/jcc.v2i1.1470
23. Sappaile, B. I., et al. (2021). Teacher professionalism. *International Journal of Evaluation and Research in Education, 10*(3), 854–860. https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21410
24. Supriadi, D., et al. (2022). Teacher performance and professional competence. *Pegem Journal of Education and Instruction, 12*(2), 247–255. https://doi.org/10.47750/pegegog.12.02.24
25. Haryanto, H., et al. (2023). Teacher competence and educational quality. *International Journal of Instruction, 16*(1), 845–862. https://doi.org/10.29333/iji.2023.16147a