

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL  
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN KINERJA GURU GUGUS TUGAS MADRASAH ALIYAH  
KABUPATEN TAPIN**

**Muhammad Fitriyadi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

fitriyadi91@gmail.com

**Abstrak :** Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi Pedagogi dan kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi Pedagogi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin. Metode penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (hypo-theses testing). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu antara variabel dependen berupa kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel independen berupa kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pedagogi terhadap motivasi berprestasi guru, terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi guru, tidak terdapat pengaruh kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru, tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, motivasi berprestasi tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. motivasi berprestasi tidak memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.

**Kata Kunci :** Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Profesional, Motivasi dan Kinerja

## **Latar Belakang Masalah**

Pencapaian asosiasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dipengaruhi oleh pekerjaan inisiatif, karena administrasi adalah kemampuan untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu kegiatan pada individu/perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu dalam keadaan tertentu. Kewenangan mengambil bagian sebagai pendorong setiap aset manusia dan aset yang berbeda dalam asosiasi, dan lebih jauh lagi sebagai variabel penting dalam sudut administrasi.

Menurut Siagian (2009) inisiatif besar adalah administrasi yang dapat berinteraksi dengan aset yang ada untuk membentuk otoritas yang sukses. Juga untuk mencapai hal ini, seorang perintis dapat bergerak untuk mempengaruhi perilaku pendidik. Luasnya dampak kewenangan harus terlihat dari mentalitas pendidik dalam menyikapi pekerjaan, termasuk pemenuhan dan pelaksanaan instruktur. Hal ini ditunjukkan oleh para pendidik yang merasa setia dan sadar akan otoritas sehingga mereka terbangun untuk mencapai lebih dari asumsi sehingga mereka dapat membuat perilaku yang dapat diterima di tempat kerja.

Otoritas dipandang sebagai elemen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan hierarkis, kepala dan instruktur (Wang et. al., 2015). Wewenang adalah gerakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau keahlian mempengaruhi orang, dua orang dan perkumpulan. Artinya administrasi tidak perlu dibatasi oleh aturan, kebiasaan, organisasi (Permadi, 2012). Sedangkan prestasi seorang inovator dalam berkendara sangat dipengaruhi oleh sifat/gaya dalam berkendara. Jelas, kondisi ini diandalkan menjadi penyebab kontras dalam pemahaman pekerja sehingga dengan demikian akan mempengaruhi pengaturan inspirasi kerja. Sehingga cenderung dianggap bahwa tinggi rendahnya inspirasi kerja pendidik sangat dipengaruhi oleh sifat/gaya inisiatif yang

diambil, terutama dalam hal pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang berwibawa.

Gagasan keseluruhan tentang otoritas dari masa lalu hingga saat ini pada umumnya akan mencerminkan sifat-sifat yang umum atau diminta dalam pertemuan atau tempat kerja. Sebagian dari sifat-sifat tersebut sebagaimana ditunjukkan oleh Permadi (2012) antara lain: kemampuan, kesanggupan, daya tarik, energi, kesungguhan, mendukung, memenuhi tujuan, melayani, memelopori, memberi teladan dan kegembiraan. Sedangkan gaya administrasi menunjukkan angkuh, berbasis suara dan kontrol bebas. Sementara itu, perilaku inisiatif dapat ditampilkan dari kegiatan perintis untuk berkomunikasi, mendukung, menasihati, bergabung, dan memberi (Hines dalam Timpe, 2009).

Asumsi yang dibawa instruktur ke asosiasi berfluktuasi, misalnya, jenis pekerjaan yang diinginkan, kompensasi, status, tempat kerja, dan pengembangan diri (Steers dan Watchman, 2013). Jika asumsi, keyakinan, dan kualitas individu instruktur dapat dipenuhi dan dipenuhi, tanggung jawab otoritatif akan terbangun (Digger, 2012). Sebaliknya, jika tidak terpenuhi maka tanggung jawab otoritas juga rendah. Inspirasi yang diperluas dalam kehidupan individu dan dalam dunia kerja adalah kuncinya.

Ini adalah pemikiran yang masuk akal bahwa inspirasi adalah variabel yang signifikan dalam pameran individu atau hasil kerja (Robbins, 2008). Inspirasi kerja dapat memberikan kemungkinan komitmen untuk pelaksanaan pekerjaan, efisiensi kerja, dan tanggung jawab hierarkis. Inspirasi akan mempengaruhi mentalitas dan perilaku orang di tempat kerja. Setiap individu pasti memiliki penjelasan yang esensial, mengapa seseorang akan melakukan jenis latihan atau pekerjaan tertentu, mengapa seseorang bekerja lebih keras, sedangkan individu lainnya bekerja secara teratur, tentu semuanya memiliki alasan mendasar

yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk bekerja seperti atau semuanya ada. harus menjadi inspirasi. Hipotesis inspirasi kerja berkonsentrasi pada apa yang membujuk seorang individu di tempat kerja.

Inspirasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan energi atau dorongan untuk bekerja. Kekuatan dan kekurangan inspirasi kerja seseorang menentukan derajat pelaksanaan instruktur.

Disiplin adalah suatu kegiatan administrasi untuk mendorong individu-individu yang hierarkis untuk memenuhi kebutuhan pengaturan yang berbeda yang harus dipatuhi oleh instruktur. Disiplin instruktur adalah jenis persiapan yang mencoba untuk meningkatkan dan membentuk informasi, mentalitas dan perilaku pendidik sehingga pendidik dapat bekerja sama dengan pendidik yang berbeda dan lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaannya (Siagian, 2012).

Dengan para pendidik yang menyetujui pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi/kantor dengan memperhatikan regulasi dan memiliki disiplin yang tinggi, maka akan terbentuk tempat kerja yang lebih kondusif sehingga sangat mempengaruhi latihan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) memiliki kepercayaan bahwa para pendikiknya dapat menyepakati standar yang telah ditetapkan.

Beberapa ahli telah mencoba dampak inspirasi dan disiplin kerja pada pelaksanaan pendidik, termasuk Abdul Hakim (2014) sehubungan dengan "Pemeriksaan dampak inspirasi, tanggung jawab hierarkis, dan lingkungan otoritatif pada pelaksanaan instruktur di Cabang Transportasi dan Komunikasi Media. of Focal Java Territory" menyimpulkan bahwa agak (individu) ada dampak yang besar dan positif antara inspirasi kerja, tanggung jawab otoritatif, dan lingkungan hierarkis pada pelaksanaan instruktur. Sementara itu, pemeriksaan yang

dipimpin oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah pada pameran PT. PLN Kabupaten Kaltim juga menunjukkan bahwa disiplin dan inspirasi berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pendidik.

SDM diperlukan di semua kantor, termasuk instansi pendidikan, khususnya sekolah/madrasah. Dalam mencapai tujuan sekolah/madrasah, diperlukan pelaksanaan yang baik dari semua pihak yang berperan penting. Organisasi adalah bagian yang memegang peranan penting dalam mengarahkan organisasi sekolah/madrasah yang diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan instruktif.

Pendidik organisasi juga berperan penting dalam menawarkan jenis bantuan kepada setiap individu yang berinvestasi, terutama dalam hal administrasi regulasi. Instruktur manajerial diharapkan memiliki pilihan untuk menawarkan jenis bantuan yang berkualitas untuk membantu semua latihan sekolah/madrasah.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Usman, (2011) tugas organisasi adalah membantu proses pengajaran dan pembelajaran, usaha siswa, persiapan instruktur, perangkat keras sekolah/madrasah, masalah kerangka sekolah/madrasah, keuangan, pekerjaan di fasilitas penelitian, perpustakaan, dan periklanan.

Pemenuhan standar kemampuan dan pedoman keterampilan yang diatur dalam Pedoman Pendeta Diklat Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Kewibawaan Tenaga Kerja Sekolah/Madrasah membaca: "Norma bagi tenaga pengawas sekolah/madrasah meliputi kepala sekolah/madrasah. staf manajerial, pemimpin usaha, dan pejabat bantuan eksplisit sekolah/madrasah Untuk disebut sebagai staf pengawas sekolah/madrasah, seseorang harus memenuhi pedoman yang relevan secara luas dari staf manajerial sekolah/madrasah Pengawas sekolah/madrasah dapat membagikan secara simultan tempat-

tempat staf pengawas di sekolah/madrasah yang mereka tempati.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian berkenaan dengan **“Pengaruh Kompetensi Pedagogi Dan Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin”**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi Pedagogi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin?
2. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin?
3. Apakah kompetensi Pedagogi berpengaruh terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin?
4. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin?

### Studi Literatur

Seperti yang diungkapkan oleh Mutiara S. Panggabean, (2015:25) SDM adalah sebuah gerakan di bidang SDM yang harus dilihat dari dua perspektif, khususnya dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pertunjukan, terdiri dari investigasi dan penilaian pekerjaan. Kemudian lagi, dari sisi perwakilan, itu mencakup latihan perolehan tenaga kerja, ujian pelaksanaan, persiapan dan peningkatan, kemajuan, pengupahan dan akhir pekerjaan.

Definisi di atas menunjukkan pentingnya aset manusia para eksekutif dalam mencapai tujuan organisasi,

instruktur dan masyarakat. Dengan cara ini, Aset Manusia Dewan mengatur, memilah, merencanakan, melaksanakan dan mengelola perolehan, peningkatan, pengaturan kompensasi, campuran, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan yang berwenang. Dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi, masalah yang dilihat oleh dewan tidak hanya ditemukan pada komponen mentah, peralatan kerja, mesin produksi, uang dan tempat kerja, tetapi juga termasuk pendidik (SDM) yang menangani faktor-faktor produksi lainnya. Bagaimanapun, harus diingat bahwa SDM itu sendiri sebagai variabel penciptaan, sebagai elemen penciptaan yang berbeda, adalah input yang ditangani oleh organisasi dan menghasilkan hasil.

Kapabilitas adalah kemampuan untuk menyelesaikan atau memainkan tugas atau tugas berdasarkan kemampuan dan informasi dan didukung oleh sikap kerja yang diharapkan dari pertunjukan. Kapabilitas sebagai kapasitas individu untuk menyampaikan pada tingkat yang sesuai di lingkungan kerja, selain itu menunjukkan atribut informasi dan kemampuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap orang yang memberdayakan mereka untuk menjalankan kewajiban dan kewajibannya dengan sukses dan meningkatkan ekspektasi kualitas mahir dalam pekerjaan mereka.

Ada dua istilah yang muncul dari dua gelombang berbeda dari gagasan kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah-istilah tersebut adalah Capability, yang merupakan penggambaran tingkah laku, dan Skill, yang merupakan penggambaran tugas atau hasil kerja. (Palan, 2014:5)

Eksekusi pendidik dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya adalah kapasitas (ability) pengajar. Pengajar dalam mendidik sangat dipengaruhi oleh kemampuannya, khususnya kemampuan pendidikan

Pada dasarnya, kapabilitas dicirikan sebagai kapasitas atau

kemampuan. McLeod mencirikan kemampuan sebagai perilaku berkepal dingin untuk mencapai tujuan yang diperlukan sesuai keadaan normal. Keterampilan instruktur adalah kapasitas seorang pendidik untuk menyelesaikan komitmen secara cakap dan tepat sesuai dengan mitra.

Demikian pula, seperti yang ditunjukkan oleh Stephen J. Kenezovich dalam, mengatakan bahwa kapabilitas adalah "kapasitas untuk mencapai tujuan hierarkis". Secara khusus, Suyanto mengungkapkan bahwa makna "mahir" mengacu pada panggilan individu atau tugas penampilan seseorang dalam mengakui eksekusi sesuai panggilannya. Kepribadian dan penampilan yang "mahir" ini telah mendapat pengakuan, baik secara resmi maupun santai

Kemampuan mahir adalah kewenangan materi pembelajaran yang luas dan mendalam yang harus dikuasai oleh pengajar, termasuk kewenangan materi rencana pendidikan sekolah dan substansi logika yang menutupi materi, serta dominasi desain dan teknik logis.

Mangkunegara (2015:9) mengatakan bahwa: Eksekusi adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan kapasitasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Dwiyanto (2015: 24), mengatakan bahwa kemampuan menyampaikan sebagai administrasi dan materi disebut eksekusi, dimana kapasitas ini dapat dipengaruhi oleh inspirasi, pelatihan, dan wawasan kerja, sehingga bisa dikatakan pameran setara dengan karya yang diciptakan. kapasitas untuk memberikan administrasi dan bahan.

Menurut Simanjuntak (2015:103) Eksekusi Individu adalah tingkat pencapaian atau efek samping dari pekerjaan seseorang dari fokus yang harus diselesaikan atau usaha yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Rivai dan Basri (2015: 14) berpendapat bahwa: Eksekusi adalah hasil atau tingkat

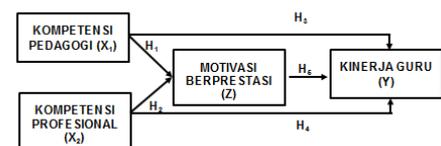
pencapaian seseorang secara umum selama periode tertentu dalam melakukan usaha yang kontras dengan hasil potensial, misalnya prinsip kerja, target atau target atau standar yang tidak sepenuhnya ditetapkan. di batu sebelumnya. juga sepakat bersama.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual dapat dikembangkan untuk menggambarkan hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Kemampuan guru, kemampuan sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas yang diwakili oleh X1 (kemampuan mengajar), X2 (kemampuan profesional) dan Z (motivasi berprestasi), sedangkan variabel terikat yang diwakili oleh simbol Y adalah kinerja guru.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



#### Keterangan

- X1 = Kompetensi Pedagogi (Variabel bebas/Independen)  
 X2 = Kompetensi Profesional (Variabel bebas/Independen)  
 Z = Motivasi Berprestasi (Variabel bebas/Independen)  
 Y = Kinerja Guru (Variabel terkait / Dependen)

Berdasarkan kerangka di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi Pedagogi terhadap motivasi berprestasi guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin.

H2 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi guru Gugus Tugas

Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin.

H3 : Terdapat pengaruh Pedagogi terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin.

H4 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin.

H5 : Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Gugus Tugas Madrasah Aliyah Kabupaten Tapin.

### Metodologi 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.

Penduduk adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari barang-barang atau subyek-subyek yang menjadi jumlah tertentu yang masih mengudara oleh para analis untuk dikonsentrasikan dan kemudian dicapai penetapan-penetapannya (Sugiyono, 2011:57).

Sementara itu, menurut Neuman (2013), populasi adalah jumlah mutlak unit investigasi yang kualitasnya akan dinilai. Untuk menggambarkan jumlah penduduk dalam tinjauan, spesialis harus membuat definisi tertentu dengan mempertimbangkan unit yang akan diuji (individu, bisnis, bisnis, dan sebagainya), wilayah geografis, dan batasan waktu. Dalam tinjauan ini, penduduk adalah pengajar yang merupakan individu dari tim madrasah aliyah di Kabupaten Tapin, berjumlah 85 orang.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, jumlah variabel yang digunakan adalah 4 dan

jumlah data respondennya adalah 85, sehingga didapatkan nilai df sebesar 66. Untuk taraf 66 kesalahan pada penelitian ini adalah 10% yang berarti nilainya sebesar 0,1. Maka didapatkan nilai T kritisnya adalah 1,66159

Selanjutnya, output bootstrapping dari SmartPLS disesuaikan dengan T kritis yang telah ditetapkan, yaitu 1,668271 atau dibulatkan menjadi 1,668. Suatu hipotesis diterima apabila nilai T statistiknya melebihi nilai T kritisnya, dan ditolak jika nilai T statistiknya di bawah dari nilai T kritisnya

nilai T statistik untuk konstruk X1 terhadap Z (H1) lebih besar daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 1,767. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan X1 terhadap Z terbukti signifikan. Maka H1 dapat dibuktikan

Untuk konstruk X2 terhadap Z (H2) diketahui bahwa nilai T statistik untuk konstruk X2 terhadap Z lebih besar daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 1,749. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan X2 terhadap Z terbukti signifikan. Maka H2 dapat dibuktikan.

Untuk konstruk X1 terhadap Y (H3) lebih kecil daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 0,419. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan X1 terhadap Y terbukti tidak signifikan. Maka H3 tidak dapat dibuktikan.

Untuk konstruk X2 terhadap Y (H4) lebih kecil daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 0,472. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan X2 terhadap Y terbukti tidak signifikan. Maka H4 tidak dapat dibuktikan.

Untuk konstruk Z terhadap Y (H5) lebih besar daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 0,1823. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan Z terhadap Y terbukti signifikan. Maka H5 dapat dibuktikan.

Untuk konstruk Z dapat memediasi konstruk X1 terhadap Y (H6) lebih kecil

daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 0,996. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan konstruk Z untuk hubungan X2 terhadap Y terbukti tidak signifikan. Maka H6 tidak dapat dibuktikan.

Untuk konstruk Z dapat memediasi konstruk X2 terhadap Y (H7) lebih kecil daripada nilai T kritisnya (1,669), yaitu sebesar 1,420. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang diberikan konstruk Z untuk hubungan X1 terhadap Y terbukti tidak signifikan. Maka H7 tidak dapat dibuktikan.

1. Pengaruh Kompetensi pedagogi terhadap Motivasi berprestasi, Kedua variabel ini memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang diatas 3. Hal ini membuktikan bahwa responden menilai kompetensi pedagogi dan motivasi berprestasi pada Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin sudah baik dan dengan semakin baiknya kompetensi pedagogi pegawai maka motivasi berprestasi pegawai tersebut juga meningkat.
2. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Motivasi berprestasi, Kedua variabel ini memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang diatas 3. Hal ini membuktikan bahwa responden menilai kompetensi profesional dan motivasi berprestasi pada Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin sudah baik dan dengan semakin baiknya kompetensi profesional yang ada disana maka motivasi berprestasi pegawai ditempat tersebut juga meningkat.
3. Pengaruh Kompetensi pedagogi terhadap Kinerja guru, Kedua variabel ini memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang diatas 3 namun ada beberapa item yang memiliki skor cukup rendah mendekati netral. Hal

ini berarti masih diperlukan peningkatan pada item kompetensi pedagogi pada agar berdampak pada kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin dimata responden. Menurut Azizatil (2021) hal itu bisa terjadi karena kurangnya pemahaman atau presepsi responden terhadap pernyataan kuesioner sehingga walaupun hasilnya cukup baik tapi masih belum ditemukan pengaruhnya.

4. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja guru, Kedua variabel diatas memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang diatas 3 namun terdapat beberapa item yang mendekati 3 atau netral. Hal ini membuktikan bahwa masih perlu perbaikan pada kompetensi profesional agar dapat berdampak signifikan pada kinerja guru pada Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin dimata responden. Menurut Azizatil (2021) hal itu bisa terjadi karena kurangnya pemahaman atau presepsi responden terhadap pernyataan kuesioner sehingga walaupun hasilnya cukup baik tapi masih belum ditemukan pengaruhnya
5. Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru, Kedua variabel ini memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang diatas 3. Hal ini membuktikan bahwa responden menilai dan kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin sudah baik dan dengan semakin baiknya motivasi berprestasi pegawai maka kinerja guru tersebut juga meningkat
6. Displin kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi pedagogi dan Kinerja guru, Ketiga variabel diatas memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang

diatas 3 namun ada beberapa item pada ketiga variabel yang memiliki skor mendekati 3 atau netral. Hal ini membuktikan masih perlunya peningkatan disiplin kerja terhadap hubungan antara kompetensi pedagogi dan kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin dimata responden. Menurut Azizatil (2021) hal itu bisa terjadi karena kurangnya pemahaman atau presepsi responden terhadap pernyataan kuesioner sehingga walaupun hasilnya cukup baik tapi masih belum ditemukan pengaruhnya

7. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja guru, Ketiga variabel diatas memiliki hasil yang sama-sama baik dengan rata-rata jawaban yang diatas 3 namun ada beberapa item pada ketiga variabel yang nilai skornya mendekati 3 atau netral. Hal ini membuktikan bahwa masih dibutuhkan peningkatan pada disiplin kerja kompetensi profesional dan kinerja guru pada Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin dimata responden. Menurut Azizatil (2021) hal itu bisa terjadi karena kurangnya pemahaman atau presepsi responden terhadap pernyataan kuesioner sehingga walaupun hasilnya cukup baik tapi masih belum ditemukan pengaruhnya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi pedagogi terhadap motivasi berprestasi pegawai Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.
2. Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi berprestasi pegawai Gugus tugas

Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.

3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.
4. Tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin .
5. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.
6. Motivasi berprestasi tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.
7. Motivasi berprestasi tidak memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Gugus tugas Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tapin.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmady, Z.A., “*SDM Birokrasi Indonesia dalam Era Globalisasi*”, Miftah Thoha dan Agus Dharma (ed.), 2009, Menyoal Birokrasi Publik, Balai Pustaka, Jakarta,
- As’ad, Moh., (2007), *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith, (2013), *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, Auckland.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2005), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhal-lindo.
- Dharma, Agus, (2015) *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya*

- Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Effendi, Onong Uchjana, (2007), *Human Relation dan Public Relation Dalam Management*, Alumnii, Bandung.
- Gary Dessler, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan), Prenhal-Lindo, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent, (2015), *Total Quality Management*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, edisi 2, (2013), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manu-sia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot TE, (2012), *Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Guru*, Jakarta: Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal, edisi 1, (2012), *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, SP, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, edisi 2, (2013), *Manajemen Perso-nalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Herman dkk., (2014), *Pengaruh Pembinaan Terhadap Perilaku PNS*, Jakarta: Puslitbang-BKN.
- Irawan, Prasetya, (2009) *Analisis Kinerja*, Jakarta: tanpa penerbit.
- , (2006), *Logika dan Prosedur Penelitian, Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, Cetakan Pertama, Jakarta : STIA LAN RI Pres.
- , (2007), *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta : DIA FISIP UI Irfan, M., "Peran Badan Keguruan Negara dalam Unified System", Buletin BKN, Edisi X-November 2009.
- Keith Davis, and John W. Newstrom, (2015), *Organizational Behavior*, Human Behavior at Work, Auckland.
- Kerlinger, F.N., (2014), *Foundations of Behavioral Research*, New York : Holt Rinehart & Winston.
- , dan Elzar J. Pedhazur, (2007), *Multiple Regression in Behavioral Research*, Holt Rinehart & Winston inc, New York.
- Luthans, Fred, (2011), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill.
- Mangkunegoro, (2010), *Penilaian Prestasi Kerja*, Jakarta.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusa-haan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrun, (2009), *Reliabilitas dan Cara-cara Menentukannya*, Yogyakarta: Univer-sitas Gadjah Mada.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, (2012), *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia* (terjemahan), Jakarta: PPM.
- Mitchell, (2008), *Organizational Behavior*, New Delhi: A.I.T.B.S.Publisher & Distributors (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.
- Nitisemito, Alex S., (2006), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, Fadillah, Saiful Arif, *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Rivai, Veithzal, (2015), *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, (2007), *Kamus Istilah Keguruan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Schole, William, (2005), *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., (2014), *Patologi Birokrasi, Analisis Identifikasi dan Terapinya*, Ghalia Indah, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2015), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry, (2009), *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.
- Soekemi, R.B., Jakoeb Hidajat dan Koesjono, (2008), *Hubungan Ketenagakerjaan*, Karunika dan Universitas Terbuka, Jakarta.
- Soetopo, (2009), *Pelayanan Prima*, LAN-Jakarta.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2014), *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.
- Usman, M. Uzer. 2003. Menjadi Guru Profesional. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

W.B. Werther and Davis. 2003. Human Resources and Personal Management. Mc Graw Hill. Inc, New York.

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Rajawali Press, Jakarta