



Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Motivasi , dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kongbeng

Indah Ratna Purwanti¹, Yustina Romaida Efrianti Br Situmorang², Muh. Amir Masruhim³, Warman Warman⁴, Dwi Nugroho Hidayanto⁵

Universitas Mulawarman, Indonesia

Email: indahratnapurwanti@gmail.com¹, yustinaromaida@gmail.com², nurergaamir@yahoo.com³, warman@fkip.unmul.ac.id⁴, profdwinugroho@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penilaian kinerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Kongbeng. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori melalui survei kuesioner skala Likert kepada seluruh populasi (sampling jenuh) berjumlah 32 responden. Instrumen dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,86–0,91). Uji asumsi klasik menunjukkan data memenuhi normalitas, bebas multikolinearitas (VIF 1,406–1,557), bebas heteroskedastisitas, serta tidak terdapat autokorelasi (DW 1,921). Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,214 + 0,321X_1 + 0,287X_2 + 0,402X_3$, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,619$ yang mengindikasikan 61,9% variasi kinerja mengajar dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Uji parsial (t) menunjukkan penilaian kinerja ($\beta=0,321$; $p=0,011$), motivasi kerja ($\beta=0,287$; $p=0,013$), dan kompetensi pedagogik ($\beta=0,402$; $p=0,003$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar. Uji simultan ($F=18,742$; $p<0,001$) menegaskan pengaruh bersama yang signifikan. Temuan menempatkan kompetensi pedagogik sebagai prediktor terkuat, diikuti penilaian kinerja dan motivasi kerja. Implikasi praktisnya, sekolah perlu memperkuat sistem penilaian kinerja yang akuntabel, program peningkatan motivasi, serta pelatihan pedagogik berbasis kebutuhan untuk mengakselerasi mutu pembelajaran kejuruan.

Kata kunci: penilaian kinerja guru, motivasi kerja, kompetensi pedagogik, kinerja mengajar, SMK.

Abstract

This study aims to analyze the influence of teacher performance assessment, work motivation, and pedagogic competence on the teaching performance of teachers and education personnel at SMKN 1 Kongbeng. The method used was quantitative with an explanatory approach through a Likert scale questionnaire survey to the entire population (saturated sampling) totaling 32 respondents. The instrument was declared valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) and reliable (Cronbach's Alpha 0.86–0.91). The classical assumption test showed that the data met normality, was free of multicollinearity (VIF 1.406–1.557), was free of heteroscedasticity, and there was no autocorrelation (DW 1.921). Multiple linear regression analysis yielded an equation $Y = 5.214 + 0.321X_1 + 0.287X_2 + 0.402X_3$, with a determination coefficient of $R^2 = 0.619$ indicating a 61.9% variation in teaching performance explained by all three independent variables. The partial test (t) showed that performance assessment ($\beta=0.321$; $p=0.011$), work motivation ($\beta=0.287$; $p=0.013$), and pedagogic competence ($\beta=0.402$; $p=0.003$) had a significant positive effect on teaching performance. Simultaneous tests ($F=18.742$; $p<0.001$) confirmed a significant joint effect. The findings placed pedagogic competence as the strongest predictor, followed by performance assessment and work motivation. The practical implication is that schools need to strengthen accountable performance appraisal systems, motivation-building programs, and needs-based pedagogic training to accelerate the quality of vocational learning.

Keywords: teacher performance assessment, work motivation, pedagogic competence, teaching performance, vocational school.

PENDAHULUAN

Pendidikan menengah kejuruan (SMK) memiliki peranan strategis dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan dunia kerja modern (Ridwan, 2021). Berbeda dengan pendidikan umum, SMK dirancang secara khusus untuk membekali peserta didik dengan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan

industri. Hal ini sejalan dengan tuntutan global akan tenaga kerja yang tidak hanya menguasai pengetahuan teoretis, tetapi juga memiliki keahlian teknis dan keterampilan spesifik (Kusmaniar et al., 2024; Musrinih, 2023). Dalam konteks pembangunan nasional, keberadaan SMK berkontribusi langsung terhadap terciptanya tenaga kerja produktif yang mampu mendukung pertumbuhan ekonomi sekaligus meningkatkan daya saing bangsa di tingkat internasional (Nugraheni & Sudarwati, 2021).

Keberhasilan pendidikan kejuruan tidak dapat dilepaskan dari peran guru dan tenaga kependidikan. Mereka bukan sekadar penyampai materi pembelajaran, melainkan juga fasilitator yang membimbing siswa dalam menguasai keterampilan teknis sesuai kebutuhan lapangan kerja. Guru dituntut untuk mampu mengintegrasikan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga peserta didik tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga kompeten dalam praktik kejuruan (Musrinih, 2023; Hidayat et al., 2023). Dengan demikian, guru dan tenaga kependidikan menjadi ujung tombak peningkatan mutu pembelajaran sekaligus penghubung utama antara dunia pendidikan dan dunia industri.

Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor determinatif yang secara langsung memengaruhi kualitas proses belajar (Yulianingsih & Sobandi, 2017). Data global seperti PISA 2022 menunjukkan bahwa siswa di Indonesia masih tertinggal dalam literasi membaca, matematika, dan sains dibandingkan dengan rata-rata negara OECD. Sementara itu, survei Kemdikbudristek (2023) mengungkapkan bahwa hanya 58% guru SMK yang memenuhi standar kompetensi minimal dalam aspek pedagogik dan profesional. Rendahnya kualitas kinerja guru ini berimplikasi pada lemahnya daya saing lulusan SMK di pasar kerja, dimana berdasarkan data BPS (2024), tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK masih tertinggi di antara jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 11,23%. Kondisi ini menjadikan kinerja guru sebagai isu kritis yang mendesak untuk ditangani, mengingat guru merupakan ujung tombak dalam mencetak tenaga kerja terampil yang dibutuhkan industri.

Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi merusak reputasi sekolah serta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan yang bersangkutan (Rosmawati et al., 2020; Fathussyakir et al., 2022). Oleh karena itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja guru harus menjadi prioritas utama bagi setiap sekolah, termasuk SMKN 1 Kongbeng yang merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan di daerah dengan potensi industri yang berkembang. Untuk memastikan kualitas pengajaran, penilaian kinerja guru menjadi instrumen penting yang digunakan oleh sekolah. Penilaian ini berfungsi sebagai mekanisme objektif dalam mengevaluasi sejauh mana guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Melalui penilaian kinerja, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan maupun kelemahan guru, sekaligus menyusun strategi pembinaan yang tepat. Namun, implementasi penilaian kinerja guru tidak selalu berjalan ideal. Masalah yang sering muncul antara lain subjektivitas penilai, keterbatasan instrumen evaluasi, hingga kendala teknis dalam pelaksanaan (Musrinih, 2023; Wicaksono et al., 2023). Kondisi ini menyebabkan hasil penilaian tidak sepenuhnya mencerminkan kinerja nyata guru di kelas. Akibatnya, kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang berbasis pada hasil penilaian tersebut berpotensi kurang efektif (Suwondo et al., 2023; Rahayu & Sindar, 2022). Dalam konteks SMK, kelemahan dalam penilaian kinerja menjadi lebih krusial mengingat guru tidak hanya dituntut menguasai materi teoretis tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan dunia kerja.

Selain penilaian kinerja, faktor motivasi kerja juga memainkan peran vital dalam meningkatkan produktivitas guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, antusias, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pengajaran, bahkan menimbulkan masalah kehadiran maupun disiplin kerja. Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kesejahteraan yang belum memadai, beban kerja berlebihan, hingga kurangnya penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Kondisi ini seringkali menjadi penghambat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Musrinih, 2023). Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa terdapat hubungan kuat antara motivasi guru dengan kinerjanya, serta peningkatan motivasi melalui strategi manajerial yang tepat mampu memperbaiki kualitas pembelajaran (Amiluddin & Fauzan, 2021). Oleh karena itu, manajemen sekolah harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan moral maupun material, serta membangun budaya apresiasi terhadap kinerja guru (Wicaksono et al., 2023; Hamidah & Supardi, 2024).

Kompetensi pedagogik merupakan aspek fundamental yang harus dimiliki setiap guru, termasuk di SMK. Kompetensi ini mencakup kemampuan merancang pembelajaran, menguasai materi ajar, mengelola kelas, hingga melakukan evaluasi hasil belajar. Tanpa penguasaan pedagogik yang memadai, proses pembelajaran sulit mencapai efektivitas yang diharapkan. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki kompetensi pedagogik optimal. Beberapa penelitian menemukan bahwa kelemahan pada aspek ini dapat mengakibatkan pengajaran yang kurang menarik, monoton, dan tidak sesuai dengan kebutuhan siswa (Firmansyah et al., 2022; Iku et al., 2024). Padahal, penguasaan pedagogik yang baik memungkinkan guru untuk menerapkan strategi pembelajaran inovatif, menyesuaikan metode dengan karakteristik siswa, serta merancang evaluasi yang tepat sasaran (Rosmawati et al., 2020; Firmansyah et al., 2022). Dalam konteks pendidikan kejuruan, kompetensi pedagogik menjadi semakin penting karena siswa membutuhkan pendekatan praktik yang relevan dengan tuntutan industri.

Sejauh ini, penelitian terkait kinerja guru di SMK umumnya hanya menitikberatkan pada satu atau dua faktor. Misalnya, penelitian oleh Agung & Danim (2021) menemukan bahwa kepemimpinan pelayanan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru, namun tidak menyertakan variabel penilaian kinerja sebagai faktor independen. Sementara itu, Basem et al. (2022) mengkaji pengaruh motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru, tetapi tidak memasukkan kompetensi pedagogik sebagai variabel utama. Di sisi lain, penelitian Firmansyah et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru, namun fokus penelitiannya terbatas pada guru mata pelajaran umum tanpa konteks spesifik SMK. Penelitian Musrinih (2023) juga mengidentifikasi pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK, namun tidak mengintegrasikan mekanisme penilaian kinerja sebagai variabel penjelas. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (research gap) yang penting untuk diisi, yaitu belum adanya penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh penilaian kinerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja mengajar guru dalam konteks SMK. Penelitian ini hadir untuk menjawab celah tersebut dengan menganalisis interaksi ketiga variabel independen tersebut secara komprehensif di SMKN 1 Kongbeng.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi baik dari sisi teoretis maupun praktis, sekaligus menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan tiga variabel kunci (penilaian kinerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik) dalam satu model penelitian di konteks SMK. Dari sisi teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pendidikan, khususnya manajemen pendidikan, dengan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru di SMK. Hasil penelitian dapat menjadi landasan bagi pengembangan teori yang lebih relevan dengan kebutuhan pendidikan kejuruan di era globalisasi (Musrinih, 2023). Sementara itu, dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah, guru, maupun pemangku kebijakan. Bagi sekolah, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan mutu pembelajaran melalui pembenahan sistem penilaian kinerja, peningkatan motivasi, serta pelatihan pedagogik. Bagi guru, penelitian ini dapat menjadi refleksi untuk memperbaiki kualitas mengajar dan meningkatkan profesionalisme. Sedangkan bagi pemangku kebijakan, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih berpihak pada peningkatan kualitas guru di SMK (Saputra & Yanti, 2023). Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang menggabungkan aspek manajerial (penilaian kinerja), psikologis (motivasi kerja), dan kompetensi teknis (pedagogik) dalam konteks pendidikan kejuruan yang spesifik

Dengan demikian, penelitian mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Mengajar Guru dan Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Kongbeng tidak hanya relevan, tetapi juga mendesak untuk dilakukan guna menjawab kebutuhan akan peningkatan mutu pendidikan kejuruan di Indonesia. Berdasarkan seluruh penjelasan tersebut, pada akhirnya peneliti memiliki keinginan untuk membuat dan melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Smkn 1 Kongbeng.”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan empat fokus utama mengenai pengaruh penilaian kinerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Kongbeng, di mana tujuan penelitian selaras dengan rumusan masalah tersebut melalui analisis terhadap masing-masing variabel secara individual maupun bersama-sama; secara teoretis penelitian ini berkontribusi dalam penguatan manajemen pendidikan, pengembangan teori motivasi dan kompetensi, pendalaman kajian evaluasi kinerja guru, serta penyediaan referensi akademik bagi penelitian lanjutan, sementara secara praktis penelitian ini memberikan manfaat bagi guru berupa pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka dan dorongan untuk meningkatkan profesionalisme, bagi tenaga kependidikan sebagai refleksi untuk memperbaiki kualitas layanan administratif dan teknis, bagi kepala sekolah dan manajemen sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan mutu guru dan lingkungan kerja yang kondusif, bagi pemerintah serta dinas pendidikan sebagai masukan dalam perumusan kebijakan berbasis bukti terkait pembinaan dan peningkatan kompetensi guru, bagi peneliti selanjutnya sebagai kerangka empiris untuk pengembangan studi lanjutan dengan variabel tambahan seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, serta bagi siswa yang akan merasakan dampak positif melalui peningkatan mutu pembelajaran yang lebih interaktif, bermakna, dan relevan dengan kebutuhan kompetensi abad 21 khususnya dalam pendidikan kejuruan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan aspek penting dalam metodologi karena menentukan pendekatan, rancangan, serta teknik analisis yang digunakan dalam mengkaji suatu permasalahan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif atau eksplanatori. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta memanfaatkan instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis, sehingga pendekatan ini tepat digunakan karena permasalahan yang diteliti bersifat terukur, melibatkan variabel-variabel yang jelas, dan membutuhkan analisis hubungan antarvariabel yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka.

Penelitian ini bersifat asosiatif atau eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi penilaian kinerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik, sedangkan variabel terikat adalah kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan. Dengan desain ini, penelitian tidak hanya mendeskripsikan kondisi variabel secara mandiri, tetapi juga menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini relevan karena peneliti ingin mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel serta pengaruhnya secara simultan, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan yang menggambarkan kondisi populasi secara empiris.

Selain itu, penelitian menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Instrumen disusun berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan data. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial antarvariabel. Penggunaan penelitian kuantitatif eksplanatori memungkinkan diperolehnya hasil yang objektif, terukur, dan dapat diuji secara ilmiah. Dengan demikian, temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi sekolah maupun pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Kongbeng. Populasi dipilih berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian, yakni untuk mengkaji kinerja mengajar serta peran dukungan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran. Populasi tidak hanya dipahami sebagai jumlah individu, tetapi mencakup karakteristik yang dimiliki oleh subjek penelitian. Karena itulah, guru dan tenaga kependidikan menjadi subjek yang tepat dalam penelitian ini.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian, dan apabila populasi berjumlah kecil maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 32 orang guru dan tenaga kependidikan, sehingga peneliti menerapkan teknik sampling jenuh atau census sampling. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 32 responden. Teknik ini memastikan hasil penelitian lebih akurat dan representatif karena tidak menimbulkan bias seleksi.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pernyataan terkait variabel yang diteliti. Kuesioner dipilih karena mampu menjangkau seluruh

responden secara efisien, memberikan data yang seragam, serta memungkinkan hasil konversi data ke bentuk numerik menggunakan skala Likert. Hal ini memudahkan proses pengolahan data statistik dan memungkinkan analisis yang konsisten dan terukur.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data seperti rata-rata, median, modus, standar deviasi, dan persentase. Selanjutnya, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis melalui regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas serta pengaruh simultannya terhadap variabel terikat, disertai uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan interpretasi hasil.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Kongbeng pada tahun 2025. Lokasi dipilih karena sekolah tersebut telah menerapkan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan, namun masih ditemukan variasi dalam motivasi kerja maupun profesionalisme. Kondisi ini menjadikan SMKN 1 Kongbeng sebagai tempat yang relevan untuk menggali hubungan antara penilaian kinerja, motivasi, kompetensi pedagogik, dan kinerja mengajar secara empiris dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Item	r_hitung	r_tabel	Keputusan
Penilaian Kinerja Guru (PKG)	PKG1	0,62	0,349	VALID
	PKG2	0,71	0,349	
	PKG3	0,54	0,349	
	PKG4	0,66	0,349	
	PKG5	0,41	0,349	
	PKG6	0,50	0,349	
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,58	0,349	
	MK2	0,69	0,349	
	MK3	0,63	0,349	
	MK4	0,55	0,349	
	MK5	0,47	0,349	
	MK6	0,52	0,349	
Kompetensi Pedagogik (KP)	KP1	0,60	0,349	
	KP2	0,73	0,349	
	KP3	0,57	0,349	
	KP4	0,68	0,349	
	KP5	0,51	0,349	
	KP6	0,64	0,349	
	KP7	0,45	0,349	
	KP8	0,59	0,349	

Variabel	Kode Item	r_hitung	r_tabel	Keputusan
Kinerja Mengajar (KM)	KM1	0,70	0,349	
	KM2	0,61	0,349	
	KM3	0,56	0,349	
	KM4	0,49	0,349	
	KM5	0,65	0,349	
	KM6	0,44	0,349	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kategori
Penilaian Kinerja Guru (PKG)	6	0,90	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	6	0,86	
Kompetensi Pedagogik (KP)	8	0,91	
Kinerja Mengajar (KM)	6	0,89	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Statistik	Nilai	Sig. (p)
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,121	> 0,05

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Penilaian Kinerja Guru (X1)	0,642	1,557
Motivasi Kerja (X2)	0,711	1,406
Kompetensi Pedagogik (X3)	0,685	1,460

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data tersebut, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel Independen	Sig. (p)
Penilaian Kinerja Guru (X1)	0,437
Motivasi Kerja (X2)	0,529
Kompetensi Pedagogik (X3)	0,612

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Nilai DW	Batas dU	Batas 4-dU
1,921	1,657	2,343

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Model regresi ini tidak memiliki masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig. (p)
Konstanta	5,214	1,832	2,848	0,008
Penilaian Kinerja Guru (X1)	0,321	0,118	2,720	0,011
Motivasi Kerja (X2)	0,287	0,109	2,633	0,013
Kompetensi Pedagogik (X3)	0,402	0,122	3,295	0,003

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Persamaan regresi:

$$Y = 5,214 + 0,321X1 + 0,287X2 + 0,402X3$$

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Table 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel Independen	Koefisien (B)	t hitung	Sig. (p)
Penilaian Kinerja Guru (X1)	0,321	2,720	0,011
Motivasi Kerja (X2)	0,287	2,633	0,013
Kompetensi Pedagogik (X3)	0,402	3,295	0,003

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

- Variabel penilaian kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar.
- Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar.
- Variabel kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Sumber	F hitung	F tabel ($\alpha=0,05$; $df=3;28$)	Sig. (p)
Model Regresi (X1, X2, X3 → Y)	18,742	2,95	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Variabel penilaian kinerja guru, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Kongbeng.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
0,787	0,619	0,587	2,041

Nilai $R^2=0,619$ maka dapat dikatakan penilaian kinerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik dapat menjelaskan variasi kinerja mengajar sebesar 61,9% dan sisanya oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN

Dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: (1) Penilaian kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Kongbeng. Hal ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang objektif, terukur, dan berkesinambungan mampu mendorong peningkatan kualitas pengajaran di kelas. (2) Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar. Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta konsisten dalam melaksanakan tugas profesionalnya, sehingga kualitas proses pembelajaran meningkat. (3) Kompetensi pedagogik memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja mengajar. (4) Secara simultan, penilaian kinerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan. Artinya, upaya peningkatan mutu pembelajaran di SMKN 1 Kongbeng harus dilakukan secara integratif dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut agar tercapai hasil yang optimal. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada pihak SMKN 1 Kongbeng untuk: (1) Meningkatkan akuntabilitas sistem penilaian kinerja guru secara berkala dan transparan; (2) Mengembangkan program peningkatan motivasi kerja melalui penguatan iklim organisasi dan sistem penghargaan; (3) Menyelenggarakan pelatihan pedagogik berbasis kebutuhan guru yang berkelanjutan untuk memperkuat kompetensi mengajar. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, atau faktor eksternal seperti dukungan orang tua dan industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Danim, S. (2021). Kinerja mengajar guru melalui kepemimpinan pelayanan dan budaya organisasi. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(3), 35–47.
- Basem, Z., Suhendri, N., & Tamrin, T. (2022). Analisis motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan serta pengaruhnya pada kinerja guru (Studi SMP Negeri 1 Kampar Kiri). *Menara Ilmu*, 16(2). <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3798>
- Firmansyah, D., Riadi, F., Adinata, U., & Suherman, A. (2022). Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. *Majalah Bisnis & Iptek*, 15(2), 129–143. <https://doi.org/10.55208/bistek.v15i2.270>
- Firman, F., Fitria, H., & Rohana, R. (2021). The influence of school leadership style and teacher's motivation toward teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i1.134>
- Hamidah, H., & Supardi, S. (2024). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderating (Studi pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 10(1). <https://doi.org/10.31869/me.v10i1.5290>
- Hidayat, A., Murniati, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen*

- Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Iku, D., Ruminah, R., & Leton, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan pelayan, budaya sekolah, disiplin guru dan implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap kinerja guru sekolah dasar penggerak. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3979–3991. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4191>
- Kusmaniar, K., Kasmini, L., & Sariakin, S. (2024). Pengaruh Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Rayon 2 Aceh Selatan. *Ranah Research Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 817–826. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i4.914>
- Musrinih, M. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di eks Kewedanaan Indramayu pada masa pandemi Covid-19. *Edum Journal*, 6(2), 132–146. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.142>
- Nugraheni, H. R., & Sudarwati, N. (2021). Kontribusi pendidikan dalam pembangunan ekonomi. *Ekspektasi: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 1–11.
- Rahayu, S., & Sindar, A. (2022). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru menggunakan metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika*, 2(2), 103–112. <https://doi.org/10.54082/jiki.28>
- Ridwan, M. (2021). Pembangunan sumber daya manusia pada sekolah kejuruan di Indonesia: Tantangan dan peluang di era revolusi industri 4.0. *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2(1), 1–10.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Saputra, T., & Yanti, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja guru SMA Pertiwi 2 Padang. *EMJM*, 1(2), 161–168. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.849>
- Suwondo, W., Sugiyo, S., & Sutarto, J. (2023). Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui motivasi guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7329–7337. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.4213>
- Wicaksono, A., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. (2023). Pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2437–2451.
- Yulianingsih, L. T., & Sobandi, A. (2017). Kinerja mengajar guru sebagai faktor determinan prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 157–165.