

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Pengaruh Motivasi, Profesionalitas, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

Mira Yona, Yannik Ariyati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti, Rahman Hasibuan, Helda Fitri Yani,
Juliandi Saputra, Ruslan, Meli Wulandari & Jamaluddin

Universitas Riau Kepulauan, Kota Batam

Email: yannikariyati2018@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation, professionalism, competence, and work experience on teacher performance at SMP Negeri 36 Batam. The method used was a quantitative descriptive design, with a sample of 33 respondents. The analysis technique used classical assumption tests and hypothesis testing. The data analysis of this study showed that the T-test results indicated the motivation variable had a calculated t value of $4.504 > t \text{ table } (2.04841)$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating a significant influence on motivation. The professionalism variable had a calculated t value of $4.517 > t \text{ table } 2.04841$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating a significant influence. The competency variable had a calculated t value of $-2.252 < t \text{ table } 2.04841$ and a significance level of $0.026 < 0.05$, indicating no but considerable influence on competence. The work experience variable has a t-value of $2.120 > t \text{ table } (2.04841)$ and a significance level of $0.036 < 0.05$, indicating that work experience has a significant effect. The F-test results show that the significance is $0.000 < 0.05$, and the F-value is $41.920 > F \text{ table } 2.71$, so that the variables of motivation, professionalism, competence, and work experience have a simultaneous positive effect on teacher performance at SMP Negeri 36 Batam by 54.8%.

Keywords motivation, professionalism, competency, working experience, teacher performance.

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, menuntut setiap Negara setiap perusahaan dan setiap organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak hanya dalam penguasaan ilmu pengetahuan, dan teknologi tetapi juga sikap mental yang baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tokoh utama dalam suatu organisasi. Apapun visi misinya, organisasi dibuat berdasarkan kepentingan manusia dan dikelola serta diatur oleh manusia dalam kegiatan bekerja di institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang maju sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Konopaske (Wibowo, 2014). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau perusahaan contohnya seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

2. Tinjauan Literatur

Motivasi yang optimal akan menjadi pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu sehingga mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalitas. Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalitas dalam bekerja karena di dalam profesionalitas mengandung kemampuan, kecakapan, dan kepiawaan, dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi juga memiliki keinginan untuk maju dan mengembangkan karir serta perusahaan.

Selain motivasi dan profesionalitas, hal lain yang mempengaruhi kinerja ialah kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai di suatu instansi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Di dalam dunia pendidikan, seorang guru yang memiliki standar kualitas profesional dalam bekerja harus memiliki kompetensi.

Pengalaman kerja dalam suatu bidang pekerjaan akan menunjang peningkatan kinerja yang dihasilkan. Adanya pengalaman dipandang mampu melaksanakan pekerjaan dan sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut. Seperti yang terjadi pada guru di SMP Negeri 36 Batam menyatakan bahwa ada beberapa guru yang belum memiliki pengalaman kerja yang kurang cukup sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik, tetapi ada pula guru yang meskipun memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang cukup, tetapi kinerja yang dihasilkan kurang baik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif, penelitian bertujuan untuk menganalisis, dan mendeskripsikan fenomena yang ada menggunakan angka-angka, dan metode survey dengan menyebarkan kuesioner atau angket yang artinya dimana teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan yang diajukan kepada responden. Populasi pada penelitian yaitu guru yang bekerja di SMP Negeri 36 Batam. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yang merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebanyak 33 responden. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear berganda dan Uji Hipotesis.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

4. Hasil dan Pembahasan

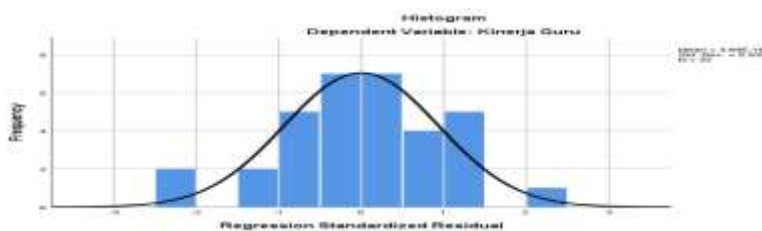
Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

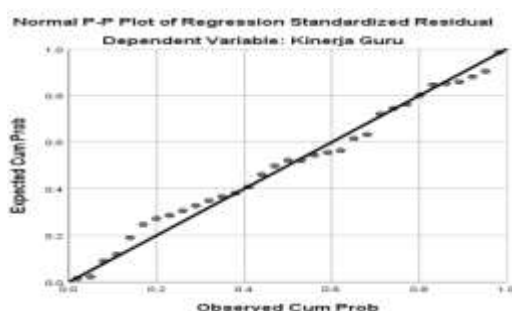
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.93169550
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.068
	Negative	-0.080
Test Statistic		0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
Test distribution is Normal. Calculated from data. Lilliefors Significance Correction. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas sebesar 0.080 dan nilai signifikansi (p) adalah sebesar 0.200 lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas *Probability Plot*



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Berdasarkan grafik histogram tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Sedangkan grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandarized Coefficient B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.134	1.882		2.196	0.030		
Motivasi	0.445	0.099	0.442	4.504	0.000	0.348	2.871
Profesionalitas	0.407	0.090	0.384	4.517	0.000	0.462	2.163
Kompetensi	- 0.220	0.098	-0.203	- 2.252	0.026	0.410	2.439
Pengalaman Kerja	0.187	0.088	0.180	2.120	0.036	0.462	2.166

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 2.871 dan mempunyai angka *Tolerance* sebesar 0.348, variabel profesionalitas (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 2.163 dan mempunyai angka *Tolerance* sebesar 0.462, variabel kompetensi (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 2.439 dan mempunyai angka *Tolerance* sebesar 0.410, variabel pengalaman kerja (X_4) memiliki nilai VIF sebesar 2.166 dan mempunyai angka *Tolerance* sebesar 0.462. Hal ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel independen dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Uji Heteroskedastisitas

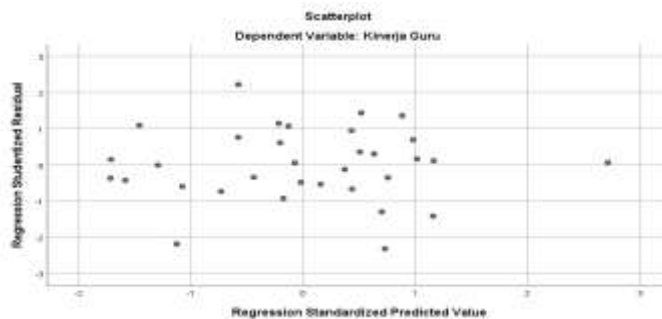
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	0.111
Motivasi	0.177
Profesionalitas	0.468
Kompetensi	0.122
Pengalaman Kerja	0.895

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig. variabel Motivasi Guru (X_1) $0.177 > 0.05$, Profesionalitas (X_2) $0.468 > 0.05$, Kopetensi (X_3) $0.122 > 0.05$ Pengalaman Kerja (X_4) $0.895 > 0.05$.

Gambar 3 *scatterplot*



Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari heterokedastisitas.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Uji Hipotesis - Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.134	1.882		2.196	0.030
Motivasi	0.445	0.099	0.442	4.504	0.000
Profesionalitas	0.407	0.090	0.384	4.517	0.000
Kompetensi	-0.220	0.098	-0.203	-2.252	0.026
Pengalaman Kerja	0.187	0.088	0.180	2.120	0.036

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian regresi maka diperoleh sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,134 + 0,445 X_1 + 0,407 X_2 + (-0,220) X_3 + 0,187 X_4$$

Uji Parsial (T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.134	1.882		2.196	0.030
Motivasi	0.445	0.099	0.442	4.504	0.000
Profesionalitas	0.407	0.090	0.384	4.517	0.000
Kompetensi	-0.220	0.098	-0.203	-2.252	0.026
Pengalaman Kerja	0.187	0.088	0.180	2.120	0.036

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

Variabel motivasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 4,504 > t_{tabel} 2,04841 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam.

Variabel profesionalitas (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4,517 > t_{tabel} 2,04841 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya profesionalitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Variabel kompetensi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} -2.252 < t_{tabel} 2,04841$ dan nilai signifikansi $0,026 < 0.05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa kompetensi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam.

Variabel pengalaman kerja (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 2.120 > t_{tabel} 2,04841$ dan nilai signifikansi $0.036 < 0.05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447.798	4	111.949	41.920	0.000b
Residual	349.842	28	2.671		
Total	797.640	32			

Berdasarkan hasil analisis melalui uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,920 > 2,71$), artinya motivasi (X_1), profesionalitas (X_2), kompetensi (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam..

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.548	1.634

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,548 (54,8%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, profesionalitas, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh sebesar 54,8% terhadap kinerja guru, sedangkan 45,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, profesionalitas, kompetensi, pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam yang telah memenuhi kriteria sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa variabel motivasi, profesionalitas, kompetensi, pengalaman kerja hanya mampu menjelaskan variasi variabel kinerja guru sebesar 54,8% saja, dengan arti sisanya 45,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang disertakan dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam. Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) adalah

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

sebesar 4,504 dengan signifikansi sebesar sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,504 > 2,04841$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru siswa di SMP Negeri 36 Batam. Artinya semakin besar motivasi yang diciptakan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Andi Kafrawi Jafar (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”, yang menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Profesionalitas terhadap Kinerja Guru Siswa di SMP Negeri 36 Batam. Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi variabel profesionalitas (X_2) adalah sebesar 4,517 dengan signifikansi sebesar sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,517 > 2,04841$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam. Artinya semakin tinggi profesionalitas semakin tinggi pula kinerja guru. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zana Rizka (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan”

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Siswa di SMP Negeri 36 Batam. Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi sosialisasi (X_3) adalah sebesar -2,252 dengan signifikansi sebesar 0,026. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,252 < 2,04841$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,026 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Atika Fitry Kharisma (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam. Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X_4) adalah sebesar 2.120 dengan signifikansi sebesar sebesar 0.036. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.120 > 2,04841$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0.036 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Abdul Latif (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan”.

5. Pengaruh Motivasi, Profesionalitas, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam. Pengujian hipotesis kelima adalah apakah terdapat pengaruh

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

secara simultan atau bersama-sama antara motivasi, profesionalitas, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 36 Batam. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan variabel motivasi, profesionalitas, kompetensi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} 41.920 > F_{tabel} 2.71$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kelima diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari M Rizal Firdousy (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara.”. Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan motivasi yang diterima, profesionalitas, kompetensi, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap guru.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam; (2) Profesionalitas secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam; (3) Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam; (4) Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam; (6) Motivasi, Profesionalitas, Kompetensi, Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 36 Batam.

Referensi

- Ade, M. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Agus, W. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Makassar.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 4(1).
- Alfarizi, M. I. (2021). Pengaruh motivasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT Indopangan Sentosa) [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Ali, I., & Saudagar, F. (2009). Pengembangan profesionalitas guru. Jakarta: Gaung Persada.
- Amri, F. A. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kedisiplinan sebagai

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

variabel intervening (Studi kasus pada PDAM Kabupaten Mojokerto) [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. Fakultas Ekonomi, Malang.

Anwar, M. (2018). Menjadi guru profesional. Jakarta: Prenadamedia Group.

Anwar, M. (2018). Menjadi guru profesional. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ashariandi, J. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT Pusri Palembang [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan.

Djamarah, S. B. (2017). Prestasi belajar dan kompetensi guru. Surabaya: Usaha Nasional.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Eliyanto, E., & Wibowo, U. B. (2013). Pengaruh jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2321>

Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis. Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(3).

Gunawan, C. E. (2020). Mahir menguasai SPSS: Panduan praktis mengolah data penelitian. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hanggraeni, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

Hidayat, T. (2017). Value investing: Beat the market in five minutes. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 47.

Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 16.

Iswanto, J. (2017). Kompetensi, profesionalisme kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(2).

Iswanto, Y. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1, Cetakan ke-6). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Jafar, A. K. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Bumi Putra 1912 Cabang Gowa [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Makassar.

Janawi. (2019). Kompetensi guru: Citra guru profesional. Bandung: Alfabeta.

Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kunandar. (2011). Langkah mudah penelitian tindakan kelas sebagai pengembangan profesi guru. Jakarta: Rajawali Press.

Kunandar. (2014). Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurnia, I. W. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Cv Bukit Sanomas: Agora.

Kurniawan. (2014). Metode riset untuk ekonomi dan bisnis. Bandung: CV Alfabeta.

Larasati. (2021). Mengetahui uji normalitas dan jenis yang sering digunakan. <https://www.diadona.id/d-stories/mengenal-uji-normalitas-dan-jenisnya-yang-sering-digunakan-dalam-penelitian-2007091.html>

Latif, F. A. (2019). Pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Rayon Medan Selatan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Medan.

Manullang, M. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal JMK, 1(2).

Nainggolan, R., & Si, M. (2016). Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi guru. Lembaga Pendidikan Non-Profit.

Ningrum, K. S. C. (2016). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, 7(2).

Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT Morissite Muara Kaman. E-Journal Administrasi Bisnis.

Prihatini, I. (2007). Pengaruh tingkat gaji dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 24 Surakarta [Skripsi, Universitas Sebelas Maret]. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Purba, M. W. D. (2018). Pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat) [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan.

Purnomo. (2016). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Purwanto, E. A., & Silistyastuti, D. R. (2017). Metode penelitian kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial (Edisi ke-2). Yogyakarta: Gava Media.

Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). Universitas Pandanaran Semarang.

Rahmi. (2017). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kesesuaian penempatan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2017). Pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas guru. Jurnal Ad’ministrare. <https://doi.org/10.26858/ja.v3i2.2574>

Ramadhanti, N. (2019). Pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes [Skripsi, Universitas Negeri Semarang]. Fakultas Ilmu Pendidikan.

Rizka, Z. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan [Skripsi, Universitas Medan Area]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Medan.

Sanusi, A. (2011). Metode penelitian bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Saudagar, F., & Idrus, A. (2011). Pengembangan profesionalitas guru. Jakarta: Gaung Persada Press.

Simatupang, S., & Silalahi, M. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. Jurnal Mitra Manajemen, 3(4).

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 8(1).

Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metodologi penelitian bisnis (Cetakan ke-17). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suwarno, R. A. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 24(1).

Sya'bani, M. A. Y. (2018). Profesi keguruan: Menjadi guru yang religius dan bermartabat. Gresik: Caremedia Communication.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Uno, H. B. (2013). Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). Teori kinerja dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wahyudi, I. (2012). Mengejar profesionalisme guru: Strategi praktis mewujudkan citra guru profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta.

Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, I. (2018). Professional teacher: Menjadi guru profesional. Jawa Barat: CV Jejak.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)