



J-BEAM: JOURNAL HOUSE OF BUSINESS, ECONOMICS, ACCOUNTING, AND MANAGEMENT

Journal homepage: <https://journal.pustakacendikia.com>

ISSN Paper :

ISSN Online :

Efek Kompetensi dan Pengalaman Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Mediator (Studi di MA NU 01 Banyuputih)

¹Bagas Hadi Pratama, ²Muhammad Syaqqi, ³Kharisma Nawang Sigit

^{1,2,3}Universitas Selamat Sri

bagashadi7@gmail.com¹, syaqqi60@gmail.com², kharisma04337@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 28/3/2025

Disetujui pada 20/4/2025

Dipublikasikan pada
30/4/2025

Kata Kunci:

Pengalaman Kerja,
Kompetensi Kerja, Motivasi
Kerja, Kinerja.

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat masalah bagaimana kinerja guru – faktor krusial dalam peningkatan prestasi siswa dan pengembangan karakter – dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman mengajar, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru, serta mengidentifikasi besarnya pengaruh masing-masing dalam menciptakan efektivitas pengajaran. Dengan demikian, diharapkan dapat disusun rekomendasi strategis guna meningkatkan kinerja guru demi tercapainya hasil belajar yang optimal. Penelitian menggunakan metode kuisioner berskala Likert 1-5, berjenis data Kuantitatif, dengan populasi sampel sebanyak 39 responden, dan data di olah menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa Pengalaman dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi ($F=39.194$, $p=0.000$) serta bahwa Pengalaman, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ($F=41.925$, $p=0.000$). Uji t parsial mengungkapkan bahwa Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi ($t=-0.586$, $p=0.562$) maupun terhadap Kinerja ($t=-1.145$, $p=0.260$), sedangkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi ($t=8.271$, $p=0.000$) dan terhadap Kinerja ($t=3.485$, $p=0.001$), serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ($t=3.163$, $p=0.003$).

PENDAHULUAN

Pendidikan di era modern memegang peranan vital, sehingga kinerja optimal guru yang berarti upaya berkelanjutan meningkatkan efektivitas dan kualitas pengajaran merupakan faktor kunci dalam menunjang prestasi siswa dan pengembangan karakter. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh kompetensi, meliputi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional, tetapi juga oleh pengalaman mengajar yang memungkinkan pengelolaan kelas yang efektif, adaptasi terhadap perubahan kurikulum, serta pengembangan strategi pengajaran yang fleksibel, ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru terbukti berdampak signifikan terhadap kualitas pendidikan, menjadikannya fondasi utama untuk masa depan pendidikan yang lebih cerah. Penelitian ini bertujuan menilai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi guru termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MA NU 01 Banyuputih, Batang, serta mengukur dampak motivasi internal dan eksternal dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Selain itu, penelitian ini menganalisis interaksi antara pengalaman kerja

kompetensi, dan motivasi serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kedua aspek tersebut guna mencapai hasil belajar yang optimal. Data dikumpulkan melalui kuesioner selama tiga bulan (Januari–Maret 2025) dengan ruang lingkup yang hanya mencakup guru, bukan staf non-pengajar.

Penelitian terdahulu telah banyak membuktikan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya dalam lingkungan pendidikan. Sebagai contoh, Wayan Sudika et al. (2018) dalam studinya yang berjudul Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi hubungan sebesar 42,20% dan sumbangan efektif sebesar 27,80%. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Izza Fazira et al. (2023) melalui penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional, di mana diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan t-hitung (8,063) yang melebihi t-tabel (1,991). Senda Yunita Leatemia (2018) melalui penelitiannya mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, serta Elyakim N. S. Patty (2017) yang menekankan bahwa peningkatan kualitas pengalaman guru akan mendorong kinerja, semakin menguatkan argumen bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Selain itu, kompetensi juga telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto dalam penelitian mereka Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan melaporkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p\text{-value} < 0,05$). Penelitian oleh Taman Nilayta Ritonga (2018) pada studi Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru, Muhammad Andi Prayogi et al. (2019) dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja, Hendri Rohman (2020), serta Eman Diantoro et al. (2022) secara konsisten menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, baik dalam dimensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional, sejalan dengan peningkatan kinerja baik pada guru maupun pegawai di berbagai lingkungan kerja.

Faktor motivasi kerja juga tak kalah penting dalam penentuan kinerja. Titin Eka Ardiana (2018) dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari (2020) serta Muhamad Ekhsan (2019) turut mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif secara langsung

terhadap kinerja. Meskipun hasil dari Izza Fazira et al. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi hanya menyumbang sekitar 21% terhadap kinerja guru profesional yang mengindikasikan peran variabel lain keseluruhan temuan menggarisbawahi bahwa peningkatan motivasi kerja secara umum mampu mendorong kinerja individu.

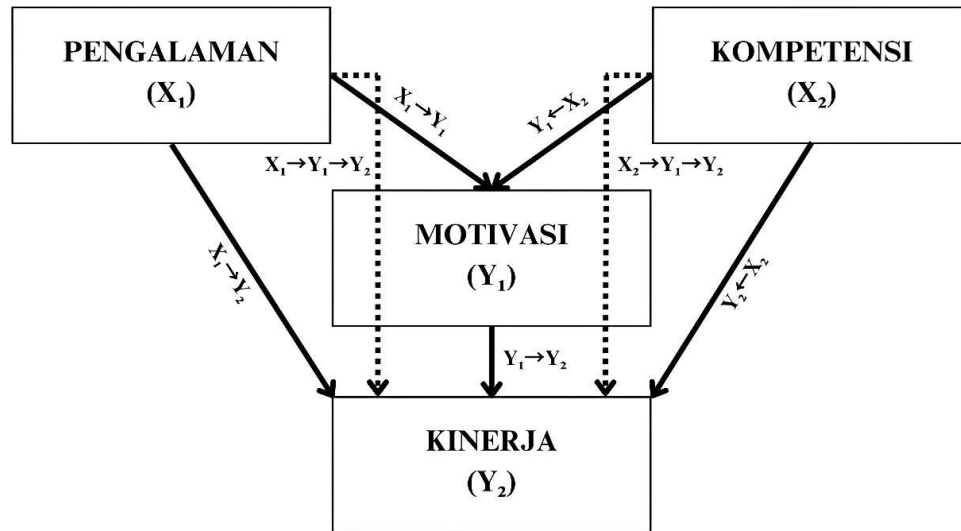
Lebih lanjut, pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja telah diteliti untuk menunjukkan keterkaitan yang erat antara upaya peningkatan kompetensi dan dorongan motivasi. Anggi Meidita (2019) dalam Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan motivasi, dengan koefisien jalur sebesar 0,216 ($\text{sig} = 0,003$). Selain itu, penelitian Rusli Mohammad Asri et al. (2018) serta Rahayu Mardikaningsih dan Samsul Arifin (2022) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja juga cenderung memperkuat motivasi meskipun efeknya tidak selalu signifikan secara parsial. Di sisi lain, dalam ranah kompetensi, temuan dari Slamet Riyanto dan David Catur Anto (2022), Abdul Rahim et al. (2017), Ayu Wahyuni dan Budiono Budiono (2022), serta kembali Anggi Meidita (2019) menegaskan bahwa peningkatan kompetensi secara signifikan mendorong peningkatan motivasi kerja.

Gabungan temuan dari kelima kelompok penelitian tersebut menegaskan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi merupakan variabel kunci yang saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja. Semakin tinggi tingkat pengalaman dan kompetensi yang dimiliki individu, semakin optimal pula motivasi dan kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh dan interaksi antara ketiga variabel tersebut dalam konteks proses belajar mengajar di MA NU 01 Banyuputih, Batang, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan melalui kinerja guru yang lebih optimal.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Menurut Hani T. Handoko (2001:241, dalam Senda Yunita Leatemia, 2018), pengalaman kerja dipengaruhi oleh latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan, kursus, pelatihan, dan pengalaman masa lalu serta bakat, minat, sikap, kebutuhan, kemampuan analitis, dan keterampilan teknik, yang bersama-sama memungkinkan individu mengasah potensi dan mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu, kompetensi individu, sebagaimana dijelaskan oleh Novi V dalam Gramedia Blog berjudul Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi, tidak hanya dipengaruhi oleh keyakinan dan nilai-nilai pribadi, tetapi juga oleh keterampilan praktis, pengalaman, karakter kepribadian, tingkat motivasi, kondisi emosional, kemampuan intelektual, maupun budaya organisasi yang mendasari lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja sebagai pendorong utama dalam mencapai target organisasi turut berperan penting, seperti yang diungkapkan oleh Ryan Ginola dan Ayusta (2021, dalam Shinta Rizki Amelia, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipicu oleh dorongan naluri, kemauan yang terpengaruh oleh faktor eksternal, kerelaan dalam melaksanakan tugas, serta proses pembentukan keahlian dan keterampilan secara sistematis, selain adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu, Gibson (dalam Sri Suranta, 2002:27, dijelaskan dalam jurnal Untung Sriwidodo) menekankan bahwa kinerja individu dapat diukur melalui berbagai indikator seperti kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, pemahaman terhadap tugas, serta kemampuan berkolaborasi. Dengan demikian, integrasi pemahaman mengenai pengalaman kerja, kompetensi,

dan motivasi kerja beserta indikator kinerja memberikan landasan teoritis yang holistik untuk mengembangkan model pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja, khususnya dalam konteks proses belajar mengajar.



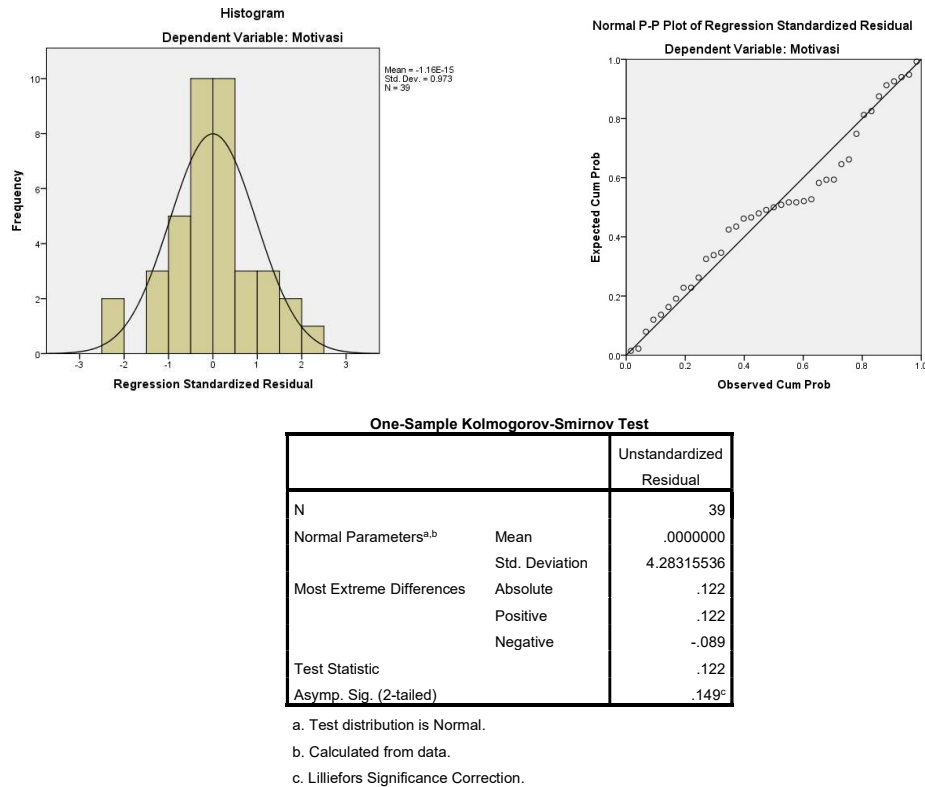
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Selaras dengan pemaparan teori-teori di atas, Kerangka Berpikir menampilkan secara visual hubungan antara variabel Pengalaman (X₁), Kompetensi (X₂), Motivasi (Y₁), dan Kinerja (Y₂). Dalam diagram tersebut, terlihat bahwa Pengalaman dan Kompetensi tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja, tetapi juga berperan dalam memicu Motivasi, yang selanjutnya memperkuat pencapaian Kinerja. Dengan demikian, model ini mengintegrasikan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui perantara Motivasi, sejalan dengan temuan bahwa sinergi antara pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja individu, terutama dalam konteks proses belajar mengajar.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi guru, hipotesis nol (H₀) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan motivasi guru, sedangkan hipotesis alternatif (H₁) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, dalam menguji pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru, H₀ menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi guru, sedangkan H₁ menyatakan adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian ini juga menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru dengan H₀ yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan H₁ yang menyatakan sebaliknya. Demikian pula, untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, H₀ menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja guru, sementara H₁ menyatakan adanya pengaruh yang signifikan. Selanjutnya, hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menetapkan bahwa H₀ menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru, sedangkan H₁ menyatakan adanya pengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, penelitian ini menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi, dengan H₀ yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan

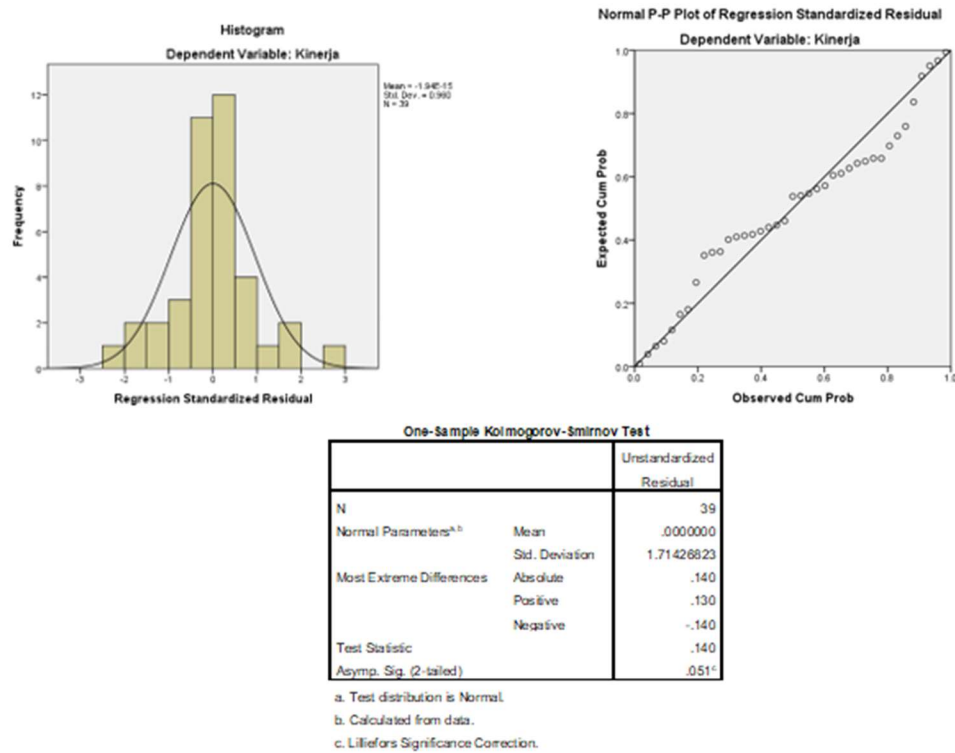
dari pengalaman kerja terhadap kinerja melalui motivasi, dan H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan. Terakhir, untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi guru, H_0 menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja melalui motivasi, sedangkan H_1 menyatakan adanya pengaruh yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Uji Normalitas model I

Gambar tersebut menunjukkan hasil **uji normalitas** untuk model regresi dengan variabel dependen "Motivasi." Tampak bahwa histogram residual standar disertai dengan kurva normal yang memperlihatkan sebaran residual yang mendekati distribusi normal, serta P-P Plot yang menunjukkan titik-titik mendekati garis diagonal. Uji Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan (dengan nilai p sebesar 0,149) mengindikasikan bahwa distribusi residual tidak berbeda signifikan dari distribusi normal (karena $p > 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis model regresi ini.



Gambar 3. Uji Normalitas model II

Gambar tersebut menunjukkan hasil uji normalitas untuk model regresi dengan variabel dependen "Kinerja." Tampak bahwa histogram residual standar disertai dengan kurva normal yang memperlihatkan sebaran residual yang mendekati distribusi normal, serta P-P Plot yang menunjukkan titik-titik mendekati garis diagonal. Uji Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan (dengan nilai p sebesar 0,051) mengindikasikan bahwa distribusi residual tidak berbeda signifikan dari distribusi normal (karena $p > 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis model regresi ini.

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Pengalaman	.825	1.211
	Kompetensi	.825	1.211

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.285	3.513
	Motivasi	.315	3.177
	Pengalaman	.818	1.223

a. Dependent Variable: Motivasi

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. Uji Multikolinearitas model I & II

Berdasarkan **uji multikolinearitas**, semua model telah memenuhi persyaratan batas toleransi, yaitu nilai tolerance berada di atas 0,1. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh model juga berada di bawah angka 10. Dengan kedua indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam

kedua model.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.519	4.682		2.674	.011
Kompetensi	-.129	.081	-.277	-1.593	.120
Pengalaman	-.049	.104	-.081	-.467	.643

a. Dependent Variable: ABS_RES_2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.826	1.957		2.466	.019
Pengalaman	.033	.043	.136	.775	.443
Kompetensi	-.024	.056	-.127	-.429	.671
Motivasi	-.043	.044	-.274	-.977	.335

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas model I & II

Berdasarkan hasil **uji heteroskedastisitas** pada tabel, semua nilai signifikansi berada di atas 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, varians residual model regresi tetap konstan di seluruh tingkatan variabel independen, mendukung keandalan dan validitas analisis statistik yang dilakukan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1517.951	2	758.975	39.194	.000 ^b
	Residual	697.126	36	19.365		
	Total	2215.077	38			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman

Gambar 6. Uji F model I

Uji F Model I menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi dan Pengalaman secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi. nilai F sebesar 39.194 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung (39.194) jauh melebihi F tabel (3.25), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini secara statistik valid, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam mempengaruhi Motivasi.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.303	3	133.768	41.925	.000 ^b
	Residual	111.671	35	3.191		
	Total	512.974	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman, Kompetensi

Gambar 7. Uji F model II

Uji F Model I menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Pengalaman, dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. nilai F sebesar 39.194 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 dan F hitung (41.925) jauh melebihi F tabel (2.87), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini secara statistik valid, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam mempengaruhi Kinerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.295	7.266		1.417	.165
	Pengalaman	-.094	.161	-.060	-.586	.562
	Kompetensi	1.040	.126	.851	8.271	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Gambar 8. Uji t model I

Berdasarkan **uji t (Model I)**, variabel pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi (nilai signifikansi 0,562, t hitung = -0,586, Beta = -0,060) karena nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,02619. Sebaliknya, variabel kompetensi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi (nilai signifikansi 0,000, t hitung = 8,271, Beta = 0,851), mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu yang kuat dalam meningkatkan motivasi guru.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.567	3.031		1.177	.247
	Pengalaman	-.075	.066	-.100	-1.145	.260
	Kompetensi	.303	.087	.515	3.485	.001

Motivasi	.214	.068	.445	3.163	.003
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 9. Uji t model II

Berdasarkan **uji t (Model II)**, variabel pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansinya sebesar 0,260, t-hitung sebesar -0,586, dan koefisien Beta sebesar -0,100—semuanya tidak memenuhi kriteria signifikansi ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel } 2,02809$ pada $\alpha = 5\%$). Sebaliknya, variabel kompetensi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,001, t-hitung yang jauh lebih tinggi, dan Beta sebesar 0,515. Demikian pula, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terlihat dari nilai signifikansi 0,003 dan koefisien Beta sebesar 0,445. Dengan demikian, hasil uji t pada Model II menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan prediktor signifikan peningkatan kinerja guru, sementara pengalaman tidak memberikan kontribusi yang signifikan.

$$\begin{aligned}
 z &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} & z &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} \\
 z &= \frac{-0.094 \times 0.214}{\sqrt{((0.214)^2 \times (0.161)^2) + ((-0.094)^2 \times (0.068)^2)}} & z &= \frac{1.040 \times 0.214}{\sqrt{((0.214)^2 \times (0.126)^2) + ((1.040)^2 \times (0.068)^2)}} \\
 z &= \frac{0.020116}{\sqrt{(0.0458 \times 0.025921) + (0.008836 \times 0.0046)}} & z &= \frac{0.222}{\sqrt{(0.0458 \times 0.0159) + (1.08256 \times 0.0046)}} \\
 z &= \frac{-0.020116}{\sqrt{0.0011871818 + 0.000032}} & z &= \frac{0.222}{\sqrt{0.00072882 + 0.004}} \\
 z &= \frac{-0.020116}{\sqrt{0.0012191818}} & z &= \frac{0.222}{\sqrt{0.00472882}} \\
 z &= \frac{-0.020116}{0.0349167839} & z &= \frac{0.222}{0.0687664162} \\
 z &= -0.576 < 1.96 & z &= 3.228 > 1.96
 \end{aligned}$$

Gambar 10. Rumus Sobel Test I dan II

Berdasarkan hasil **uji Sobel**, pada uji pertama yang mengkaji peran motivasi sebagai mediator antara pengalaman dan kinerja, nilai z yang diperoleh berada di bawah ambang kritis 1,96 sehingga menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi hubungan tersebut. Sebaliknya, pada uji kedua yang menilai peran motivasi sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja, nilai z yang dihitung melebihi 1,96, mengindikasikan bahwa motivasi secara signifikan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja, sedangkan pengalaman guru tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun melalui peran motivasi. Temuan uji mediasi juga menegaskan bahwa motivasi secara signifikan memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja, tetapi tidak memediasi hubungan antara pengalaman

dan kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan strategi peningkatan motivasi sebagai upaya untuk mendorong kinerja guru serta mendukung pengembangan profesional di lingkungan pendidikan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti jumlah responden yang terbatas dan dominasi pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan data, yang dapat mempengaruhi generalisasi temuan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan sampel, mengeksplorasi variabel tambahan, dan mengadopsi metode yang lebih beragam guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara pengalaman, kompetensi, motivasi, dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, S. R. (2024). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul. 1483-1491.
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun.
- Asri, R. M., Fakultas, Universitas, E., Bumi, S., & Jurai, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan. In Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Vol. 02, Issue 01).
- Diantoro, E., Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Efek Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Ditinjau Dari Leader Member Exchange. Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran, 5(1), 86-100. <https://doi.org/10.30605/jsgp.5.1.2022.1744>
- Ekhsan, M., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1.
- Elyakim N. S. Patty. (2017). Pengaruh Pengalaman Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 1(1), 29-39.
- Hapsari, P., & Widhianningrum, P. (N.D.). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kinerja Mahasiswa Calon Guru.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. Jurnal Economina, 2(7), 1535-1545. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i7.625>
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). In Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol (Vol. 40, Issue 1).
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Jmm Unram - Master Of Management Journal, 11(1), 13-20. <https://doi.org/10.29303/jmm.V11i1.695>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. In Jurnal Ekonomi: Vol. xviii (Issue 1).
- Meidita, A. (2019a). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2, 226-237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.V2i2.3772>

- Meidita, A. (2019b). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3772>
- Mustaqimah, S., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ksp Pekali 99 Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme)* Feb Unars, 1(1), 94–105.
- Putri, K., Dirgantoro, S., & Harapan, U. P. (2018). Kompetensi Guru Matematika Dalam Mengembangkan Kompetensi Matematis Siswa. <http://www.pikiran-rakyat.com/Pendidikan/2016/06/18/Peringkat->
- Rahim, A., Syech, S., Zahari, M., Program Magister Manajemen Unbari, A. F., & Program Magister Manajemen Unbari, D. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Vol. 2, Issue 2).
- Ritonga, T. N. (2021a). Pengalaman Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216. <https://doi.org/10.46963/Alliqo.V6i2.463>
- Ritonga, T. N. (2021b). Pengalaman Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216. <https://doi.org/10.46963/Alliqo.V6i2.463>
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, & Kerja, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Leadership And Motivation On Employee Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja Dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. 12, 81–90.
- Rohman Sekolah Menengah Atas Yayasan Karsa Madya, H., & Jawa Barat, S. (2020). *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*. 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Samsul, M. H., Arif, A., & Putra, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Vol. 03, Issue 02).
- Sitompul, B. (2022). Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Di Era Digital.
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Alquran-Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1). <https://doi.org/10.36667/Jppi.V7i1.359>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). In *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 57, Issue 1).
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (N.D.). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. 47–57.
- Studi Magister Administrasi Pendidikan, P., Keguruan Dan Ilmu, F., Radiana, U., & Wicaksono, L. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional Izza Fazira. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 2023. <https://doi.org/10.35931/Am.V7i2.2436>

- Studi Magister Administrasi Pendidikan, P., Keguruan Dan Ilmu, F., Radiana, U., & Wicaksono, L. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional Izza Fazira. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 2023. <https://doi.org/10.35931/Am.V7i2.2436>
- Sudika, W., Dantes, N., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Mengwi. *Japi*, 9(1).
- Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ema -Ekonomi*, P., Basyit, A., Sutikno, B., Dwiharto, J., Kunci, K., Pendidikan, T., Kerja, P., Karyawan, K., & Linier Berganda, R. (2020). 2 | P A G E Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Manajemen Akuntansi* (Vol. 5).
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku) (The Effect Of Training And Work Experience On Employee Performance) (Study At The Office Of The Central Bureau Of Statistics In Maluku). <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>