Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 28314-28328

Peran *Transformational Leadership* dan *Motivasi Kerja* Terhadap *Kinerja Guru dengan Kompetensi Profesional* sebagai Variabel Intervening di Guru SMK Cordova di Kabupaten Pati

Moh Farid Ardiansyah[1], Muhammad Faisal Yul Zamrudi[2]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Corresponding Author **Moh Farid Ardiansyah**: „ e-mail: faridardiansyahf21@gmail.com

Published: May , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kompetensi profesional sebagai variabel intervening pada guru SMK Cordova di Kabupaten Pati. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, menguji dampaknya terhadap kompetensi profesional, serta menentukan peran mediasi kompetensi profesional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis eksplanatori dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Populasi sebanyak 50 guru, dengan sampel 45 guru yang dipilih secara random. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert untuk mengukur kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru, kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional, kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta kompetensi profesional memediasi hubungan motivasi kerja–kinerja guru secara parsial. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional maupun kinerja guru dan tidak berfungsi sebagai mediator. Disimpulkan bahwa, dalam konteks ini, kinerja guru lebih banyak ditentukan oleh motivasi kerja dan kompetensi profesional daripada oleh kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Sekolah Menengah Kejuruan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tolak ukur utama kemajuan suatu bangsa, karena peningkatan kualitas pendidikan secara langsung memengaruhi kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. Semakin tinggi kualitas pendidikan yang diterima masyarakat, semakin mampu negara mengembangkan potensi unggulnya melalui generasi yang cerdas, berkarakter kuat, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Santika et al., 2023; Alhumami, 2025). Pendidikan yang efektif menghasilkan individu dengan kemampuan spiritual, intelektual, dan keterampilan praktis yang tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri, tetapi juga bagi masyarakat serta bangsa (Fania, 2025; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memegang peran strategis dalam mencetak lulusan yang sesuai standar industri, dilengkapi pengetahuan teknis, keterampilan sosial, dan literasi digital untuk bersaing di pasar kerja global. Namun, tantangan muncul ketika kinerja guru belum optimal, seperti kurangnya penguasaan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), ketergantungan pada metode ceramah konvensional, serta evaluasi pembelajaran yang minim variasi di SMK Cordova Kabupaten Pati (Manajemen, Dasar, et al., 2025; Yani, 2024).

Permasalahan semakin kompleks karena kepala sekolah sebagai pemimpin sentral sering kali kurang maksimal dalam membina guru, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam proses pembelajaran yang berdampak pada hasil belajar siswa. Kepemimpinan transformasional diharapkan

mampu memotivasi guru, tetapi pengaruhnya belum selalu signifikan tanpa dukungan budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja tinggi (Rinando & Rahardjo, 2019; Lisniasari, 2024). Selain itu, kompetensi profesional guru menjadi faktor krusial yang memediasi hubungan ini, di mana pengembangan berkelanjutan diperlukan untuk mengatasi kualitas rendah yang masih menjadi isu nasional (Rahmayanti et al., 2021; Hery Widani et al., 2018).

Penelitian ini difokuskan pada guru SMK Cordova Kabupaten Pati sebagai studi kasus representatif dinamika pendidikan vokasi di daerah, dengan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru melalui mediasi kompetensi profesional. Pendekatan holistik diperlukan untuk mengintegrasikan pengembangan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif (Yani, 2024; Santika et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, menguji dampaknya pada kompetensi profesional, serta menentukan peran mediasi kompetensi profesional dalam hubungan tersebut, sambil memberikan rekomendasi strategis untuk SMK Kabupaten Pati. Urgensinya terletak pada kebutuhan mendesak memperbaiki kinerja guru vokasi agar lulusan siap industri di tengah persaingan global, sementara kebaruan penelitian ini menawarkan studi kasus spesifik SMK Cordova dengan integrasi variabel intervening yang jarang dieksplorasi secara mendalam di konteks lokal (Manajemen, Dasar, et al., 2025; Rahmayanti et al., 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompetensi profesional sebagai variabel intervening, dan kinerja guru di SMK Cordova Kabupaten Pati. Pendekatan eksplanatori dipilih karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara mendalam, sekaligus mengonfirmasi atau menyanggah temuan penelitian sebelumnya guna memberikan arah bagi studi masa depan (Herdiansyah & Putra, 2024; Sugiyono, 2023; Creswell & Creswell, 2023). Metode ini sesuai dengan fokus penelitian yang menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap dependen melalui Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM), yang bersifat prediktif dan tidak mensyaratkan distribusi data normal (Ghozali, 2022; Hair et al., 2022).

Instrumen utama penelitian adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, diukur dengan skala Likert 5 poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju) untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif. Kuesioner mencakup indikator kepemimpinan transformasional (kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual) dari Kurniawan et al. (2023), motivasi kerja (keinginan hidup, posisi, kekuasaan, pengakuan) dari Anisatuzzuhriah et al. (2023), kinerja guru (kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi) dari Siahaan dan Meilani (2019), serta kompetensi profesional (pemahaman standar pendidikan, penguasaan materi, pengelolaan pembelajaran, kelas, media, landasan kependidikan, pengembangan siswa, administrasi) dari Mustofa et al. (2023). Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS untuk menguji outer model (validitas konvergen, diskriminan, AVE >0.5; reliabilitas Cronbach's Alpha dan composite reliability >0.7), inner model (path coefficient, R-square, uji-t P-value <0.05), serta efek mediasi melalui prosedur tiga model (t-statistik >1.96) (Nurhalizah et al., 2024; Iskandar, 2022; Sudaryono, 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Cordova Kabupaten Pati yang berjumlah 50 orang, sebagai representasi khas tantangan pendidikan vokasi di daerah tersebut. Sampel diambil menggunakan teknik probability sampling dengan simple random sampling untuk memastikan setiap elemen populasi memiliki peluang sama, menghasilkan ukuran sampel minimal 45 responden berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 5% ($n = N / (1 + N e^2)$, di mana N=50, e=0.05), yang dianggap representatif dan reliabel untuk analisis PLS-SEM (Sugiyono, 2023; Emzir, 2022). Pendekatan ini meminimalkan bias dan mendukung generalisasi temuan ke populasi induk (Creswell & Creswell, 2023).

Prosedur penelitian dimulai dengan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden guru SMK Cordova Kabupaten Pati, dilengkapi data sekunder dari literatur terkait, dokumen sekolah, dan jurnal sebelumnya untuk triangulasi. Data primer diperoleh dari persepsi responden terhadap variabel penelitian, sementara sekunder mendukung konteks teoritis (Sugiyono, 2023; Sudaryono, 2021). Selanjutnya, data diedit, dikode, dan dianalisis menggunakan SmartPLS melalui tahap evaluasi outer model (validitas dan reliabilitas), inner model (path coefficient positif/negatif, R-square untuk kekuatan prediksi, uji hipotesis parsial P-value <0.05), serta pengujian mediasi kompetensi profesional dengan kriteria signifikansi t-statistik >1.96 pada model bertahap (Hair et al., 2022; Ghozali, 2022; Emzir, 2022). Proses ini diakhiri dengan interpretasi hasil untuk rekomendasi strategis peningkatan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Jenis kelamin responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki- laki	26	26
2	Perempuan	24	24
	Total	50	50

Tabel 2. Usia responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 tahun	15	15
2	25-30 tahun	10	10
3	30-35 tahun	12	12
4	35-40 tahun	13	13
	Total	50	50

Analisis Deskriptif

$$\text{Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{3}$$

$$\text{Skala} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$\text{Skala} = 1{,}33$$

Untuk menentukan kategori skala rendah hingga tinggi maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Kategori rendah :1+1,33 = 2,33 Skala rendah : 1 -2,33

Kategori sedang :2,34+1,33 = 3,66 Skala sedang :2,34 – 3,66 Kategori tinggi :batas kategori tinggi yaitu 5,skala tinggi : 3,67 – 5

Tabel 3. Rentang skala

Rentang skala	Kategori
1 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,66	Sedang
3,67-5	Tinggi

1. Variabel transformasional leadership

Tabel 4. Variabel transformasional leadership

No	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
1	Kharisma	0	0	10	9	31	50	4.42	Tinggi
2	Motivasi Inspiratif	0	0	10	7	33	50	4.46	Tinggi
3	Stimulasi Intelektual	0	5	0	15	30	50	3.74	Tinggi
4	Perhatian Individual	2	4	4	20	20	50	4.04	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan								**4.17**	**Tinggi**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Cordova Kabupaten Pati dinilai tinggi oleh guru (rata-rata 4,17) melalui indikator kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu, menciptakan iklim kerja kondusif dengan hubungan interpersonal positif serta dukungan moral. Namun, penilaian deskriptif ini belum diterjemahkan secara signifikan ke peningkatan kompetensi profesional atau kinerja guru berdasarkan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa pengaruhnya lebih kuat pada aspek psikososial daripada dorongan teknis-struktural seperti pelatihan kejuruan, supervisi akademik, dan sarana praktik industri. Untuk mengoptimalkan dampaknya, kepemimpinan transformasional perlu diintegrasikan dengan program pengembangan kompetensi konkret guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan vokasi secara nyata.

2. Variabel motivasi kerja

Tabel 5. variabel motivasi kerja

No	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
1	Keinginan untuk hidup	0	10	17	23	0	50	4.26	Tinggi
2	Keinginan untuk satu posisi	3	20	21	0	6	50	4.04	Tinggi
3	Keinginan akan kekuasaan	5	5	10	30	0	50	4.30	Tinggi
4	Keinginan akan pengakuan	5	5	15	25	0	50	4.20	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan								**4.20**	**Tinggi**

Tabel 5. menunjukkan motivasi kerja guru SMK Cordova Kabupaten Pati secara keseluruhan tinggi (rata-rata 4,20), dengan indikator seperti keinginan hidup, mempertahankan posisi, kekuasaan,

dan pengakuan. Hal ini mencerminkan dorongan internal kuat untuk tugas mengajar rutin, seperti kehadiran, disiplin, dan administrasi.

Namun, motivasi ini belum sepenuhnya mengarah pada pengembangan kompetensi profesional tanpa dukungan kebijakan terstruktur. Oleh karena itu, sekolah perlu mengelola motivasi secara strategis melalui pelatihan, penghargaan, dan penilaian berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Variabel kinerja guru

Tabel 6. variabel kinerja guru

No	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
1	Kualitas kerja	2	0	8	20	20	50	4.12	Tinggi
2	Kecepatan/ketepatan kerja	0	5	15	30	0	50	4.50	Tinggi
3	Inisiatif dalam kerja	0	4	7	20	19	50	4.12	Tinggi
4	Kemampuan kerja	0	7	8	15	20	50	4.36	Tinggi
5	Komunikasi yang baik	0	0	5	15	30	50	4.50	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan								**4.32**	**Tinggi**

Tabel 6 menunjukkan kinerja guru SMK Cordova Kabupaten Pati secara keseluruhan tinggi (rata-rata 4,32), dengan indikator kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi yang baik. Ini mencerminkan kemampuan memadai dalam mengelola pembelajaran, tugas tepat waktu, inisiatif, serta interaksi efektif dengan siswa, rekan, dan manajemen.

Namun, kinerja tinggi ini lebih pada tugas rutin/administratif, dipengaruhi motivasi dan pengalaman, bukan langsung kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah perlu dukung pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan agar kinerja stabil ini berkontribusi pada mutu pendidikan jangka panjang.

4. Variabel kompetensi profesional

Tabel 7. variabel kompetensi profesional

No	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
1	Pemahaman terhadap SNP	0	15	10	25	0	50	4.20	Tinggi
2	Penguasaan materi standar	0	20	10	20	0	50	4.00	Tinggi
3	Pengelolaan program pembelajaran	0	13	12	25	0	50	4.24	Tinggi
4	Pengelolaan kelas	0	8	17	25	0	50	4.34	Tinggi

No	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
5	Penguasaan media/sumber pembelajaran	0	12	18	20	0	50	4.16	Tinggi
6	Penguasaan landasan kependidikan	0	13	17	20	0	50	4.14	Tinggi
7	Pemahaman pengembangan peserta didik	0	0	9	21	20	50	4.22	Tinggi
8	Kemampuan administrasi persekolahan	0	0	10	13	27	50	4.34	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan								**4.21**	**Tinggi**

Kompetensi profesional guru SMK Cordova Kabupaten Pati secara keseluruhan tinggi (rata-rata 4,21), mencakup penguasaan materi, metode pengajaran, kurikulum, dan adaptasi kebutuhan dunia kerja.

Meski demikian, kompetensi ini lebih dipengaruhi pengalaman kerja, pendidikan, dan pengembangan diri daripada kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Ia tidak memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja guru, tapi memediasi motivasi kerja dengan kinerja.

Sekolah disarankan jaga dan tingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta dukungan sarana prasarana untuk kontribusi optimal pada kualitas pembelajaran.

Analisis data

1. Pengujian Model Pengukuran model (Outer Model)

Tabel 8. outer model

		Convergent Validity		*Internal Consistency Reliability*	
Variabel	**Indicator**	***Loading Factor***	***AVE***	***Composite Reliability***	***Cronbach's Alpha***
Transformational Leadership	X1.1	0.919	0.812	0.945	0.923
	X1.2	0.942			
	X1.3	0.932			
	X1.4	0.926			
Motivasi kerja	X2.1	0.919	0.865	0.962	0.948
	X2.2	0.942			
	X2.3	0.932			
	X2.4	0.926			
	Z1	0.917			
	Z2	0.859			
	Z3	0.878			

	Z4	0.898			
	Z5	0.863			
Kompetensı profesional	Z6	0.895	0.789	0.968	0.962
	Z7	0.925			
	Z8	0.867			
	Y1	0.900			
	Y2	0.867			
	Y3	0.947			
Kinerja Profesional	Y4	0.932	0.820	0.958	0.945
	Y5	0.880			

A. Convergent Validity

Tabel 9. Convergent Validity

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0.860			
X1-2	0.919			
X1-3	0.947			
X1-4	0.877			
X2-1		0.919		
X2-2		0.942		
X2-3		0.932		
X2-4		0.926		
Y-1			0.900	
Y-2			0.867	
Y-3			0.947	
Y-4			0.932	
Y-5			0.880	
Z-1				0.917
Z-2				0.859
Z-3				0.878
Z-4				0.898
Z-5				0.863
Z-6				0.895
Z-7				0.925
Z-8				0.867

B. Discriminant Validity

Tabel 10. Discriminant Validity

	X1	X2	Y	Z
X1	0.860	0.786	0.845	0.808
X1-2	0.919	0.838	0.857	0.864
X1-3	0.947	0.867	0.809	0.831
X1-4	0.877	0.884	0.742	0.801
X2-1	0.813	0.919	0.839	0.868
X2-2	0.865	0.942	0.783	0.834
X2-3	0.895	0.932	0.871	0.863
X2-4	0.904	0.926	0.821	0.886
Y-1	0.799	0.787	0.900	0.829
Y-2	0.718	0.704	0.867	0.806
Y-3	0.861	0.846	0.947	0.899
Y-4	0.820	0.804	0.932	0.861
Y-5	0.886	0.888	0.880	0.868
Z-1	0.879	0.936	0.865	0.917

Z-2	0.836	0.816	0.789	0.859
Z-3	0.816	0.898	0.789	0.878
Z-4	0.804	0.822	0.848	0.898
Z-5	0.746	0.719	0.831	0.863
Z-6	0.786	0.793	0.889	0.895
Z-7	0.855	0.864	0.835	0.925
Z-8	0.790	0.735	0.851	0.867

C. Cross Loading

Tabel 11. Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
X1	0.901			
X2	0.935	0.930		
Y	0.904	0.892	0.906	
Z	0.917	0.928	0.943	0.888

D. Average variance extracted (AVE)

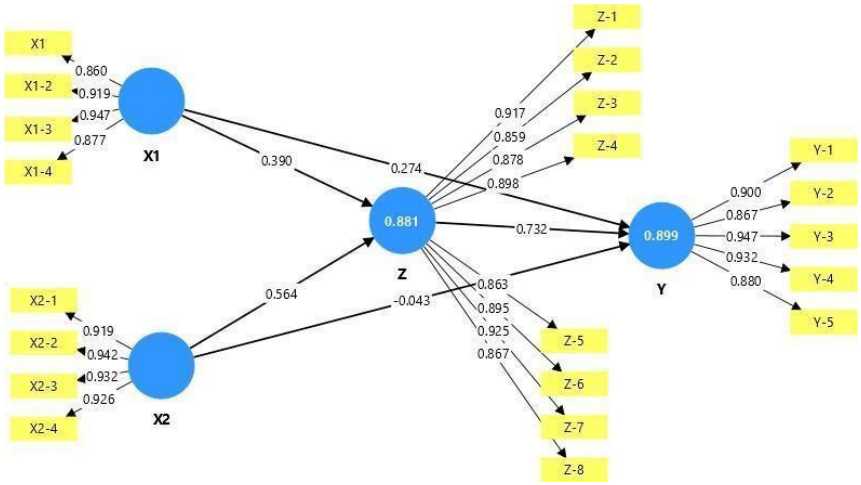
Tabel 12. AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
TL	0.812
MK	0.865
KG	0.820
KP	0.789

E. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 13. Cronbach's alpha dan Composite reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
X1	0.923	0.945
X2	0.948	0.962
Y	0.945	0.958
Z	0.962	0.968



Gambar 1. Path Coefficient

2. Pengukuran inner model (Inner Model) Uji Path Coefficient

A. R-Square

Tabel 14. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Guru	0.899	0.892
Kompetensi profesional	0.881	0.876

Berdasarkan tabel 14 yang menyatakan sebagai berikut :

1. Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Guru sebesar 0.889 (Sedang), yang berarti bahwa 89,9% dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang ada di dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pengaruh pada variabel Kinerja Guru berasal dari variabel yang telah dianalisis. Sisanya yaitu 11,0% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

2. Nilai R-Square untuk variabel kompetensi profesional sebesar 0.881 (Sedang), yang berarti bahwa 88,1% dalam Kompetensi Profesional dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang ada di dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pengaruh pada variabel Kompetensi Profesional berasal dari variabel yang telah dianalisis. Sisanya yaitu 11,9% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

B. Uji Pengaruh langsung

Tabel 15. Uji Pengaruh Langsung

Hubungan	Original Sample (O)	Mean (M)	STDEV	T-Statistics	P-Values	Signifikansi
X1 → Y (TL→KG)	0.559	0.584	0.318	1.759	0.079	Tidak signifikan
X1 → Z (TL→KP)	0.390	0.397	0.204	1.909	0.056	Tidak signifikan
X2 → Y (MK→KG)	0.369	0.347	0.332	1.112	0.266	Tidak signifikan
X2 → Z (MK→KP)	0.564	0.556	0.200	**2.818**	**0.005**	**Signifikan**
Z → Y (KP→KG)	0.732	0.684	0.244	**3.001**	**0.003**	**Signifikan**

Dari 5 hipotesis yang diuji:

Hipotesis Ditolak (3):

- H1: Transformational Leadership → Kinerja Guru (p=0.079, t=1.759) Tidak signifikan
- H2: Transformational Leadership → Kompetensi Profesional (p=0.056, t=1.909) Tidak signifikan
- H3: Motivasi Kerja → Kinerja Guru (p=0.266, t=1.112) Tidak signifikan

Hipotesis Diterima (2):

- H4: Motivasi Kerja → Kompetensi Profesional (p=0.005, t=2.818) Signifikan
- H5: Kompetensi Profesional → Kinerja Guru (p=0.003, t=3.001) Signifikan

Kesimpulan: Hanya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Profesional (H4) dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (H5). Transformational Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kedua variabel dependen.

C. Uji pengaruh tidak langsung

Tabel 16. Uji pengaruh tidak langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 → Z → Y	**0.285**	**0.288**	**0.205**	**1.394**	0.164
X2 → Z → Y	**0.413**	**0.364**	**0.168**	**2.451**	**0.014**

1. X1 → Z → Y (Transformational Leadership → Kompetensi Profesional → Kinerja Guru)
   - t=1.394 (<1.96), p=0.164 (>0.05)
   - Tidak ada mediasi (hipotesis ditolak)
   - Transformational Leadership tidak mempengaruhi Kinerja Guru melalui Kompetensi Profesional
2. X2 → Z → Y (Motivasi Kerja → Kompetensi Profesional → Kinerja Guru)
   - t=2.451 (>1.96), p=0.014 (<0.05)
   - Mediasi parsial (hipotesis diterima)
   - Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Guru melalui Kompetensi Profesional

   Kesimpulan Utama:
   - Kompetensi Profesional hanya memediasi hubungan Motivasi Kerja → Kinerja Guru (parsial)
   - Transformational Leadership tidak dimediasi oleh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

PEMBAHASAN

Hubungan kepemimpinan transformasional leadership terhadap kompetensi profesional

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *path coefficient* yang menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,056 (> 0,05) serta nilai t-statistik sebesar 1,909 (< 1,96). Dengan demikian, kedua kriteria signifikansi statistik tidak terpenuhi, sehingga h1 dinyatakan ditolak. Artinya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap peningkatan kompetensi profesional guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru di smk cordova tidak secara langsung ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kondisi ini dapat dijelaskan secara empiris karena kompetensi profesional guru cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan individual, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kepemilikan sertifikasi pendidik, serta akses terhadap pelatihan dan pengembangan keahlian kejuruan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah di smk cordova lebih banyak berorientasi pada aspek motivasional dan pengelolaan organisasi secara umum, sehingga belum menyentuh secara langsung mekanisme peningkatan kompetensi profesional guru.

Dalam konteks empiris smk cordova kabupaten pati sebagai sekolah vokasi, kompetensi profesional guru sangat berkaitan dengan penguasaan materi kejuruan, kemampuan mengikuti perkembangan teknologi industri, serta keterlibatan dalam pelatihan berbasis praktik. Apabila kepemimpinan transformasional tidak diikuti dengan kebijakan konkret seperti program pelatihan terstruktur, supervisi akademik yang intensif, dan fasilitasi pengembangan keahlian, maka pengaruhnya terhadap kompetensi profesional menjadi lemah dan tidak signifikan secara statistik.

Implikasi praktis bagi smk cordova kabupaten pati adalah bahwa sekolah tidak dapat hanya mengandalkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Sekolah perlu memperkuat kebijakan pengembangan kompetensi profesional secara sistematis, antara lain melalui penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi kejuruan, pendampingan akademik oleh kepala program keahlian, serta penyediaan fasilitas pembelajaran yang relevan dengan dunia industri. Selain itu, peran kepala sekolah perlu diarahkan secara lebih spesifik pada supervisi akademik dan dukungan struktural, agar kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan salsabila et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara otomatis meningkatkan kompetensi profesional guru apabila tidak didukung oleh mekanisme pengembangan kompetensi yang konkret, seperti pelatihan dan penguatan budaya organisasi pembelajaran. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kompetensi profesional guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan pengalaman profesional dibandingkan pengaruh kepemimpinan yang bersifat inspiratif semata. Oleh karena itu, untuk memperkuat peran kepemimpinan transformasional, diperlukan intervensi langsung berupa workshop kompetensi dan pelatihan teknis, bukan hanya penyampaian visi dan motivasi.

Namun demikian, temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian hariri (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kompetensi profesional. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik objek penelitian. Dalam penelitian hariri (2020), kepemimpinan transformasional didukung oleh sistem pengembangan guru yang kuat, sehingga mampu mendorong peningkatan kompetensi profesional. Sementara itu, pada konteks smk cordova kabupaten pati, belum terdapat sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi secara optimal, sehingga pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi profesional belum dapat terwujud secara signifikan.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kompetensi profesional

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, diperoleh temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *path coefficient* yang menunjukkan nilai p- value sebesar 0,005 (< 0,05) serta nilai t-statistik sebesar 2,818 (> 1,96). Dengan terpenuhinya kedua kriteria signifikansi tersebut, maka H2 dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula tingkat kompetensi profesional yang dimiliki.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kemauan untuk mengembangkan diri, memperbaiki kualitas pembelajaran, serta meningkatkan penguasaan materi dan metode pengajaran. Dalam konteks SMK Cordova Kabupaten Pati, motivasi kerja tidak hanya tercermin dalam kedisiplinan dan tanggung jawab melaksanakan tugas, tetapi juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, memperbarui pengetahuan kejuruan, dan meningkatkan profesionalisme dalam proses pembelajaran.

Secara empiris, motivasi kerja guru di SMK Cordova berfungsi sebagai dorongan internal yang mempengaruhi kesediaan guru untuk beradaptasi dengan tuntutan pendidikan vokasi, termasuk penguasaan kompetensi keahlian yang relevan dengan kebutuhan dunia industri. Guru yang termotivasi akan lebih terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan, sehingga kompetensi profesional tidak hanya dipahami sebagai kewajiban formal, tetapi sebagai kebutuhan untuk meningkatkan kualitas diri dan pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lebang et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja secara optimal, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi kerja guru menjadi faktor pendukung utama dalam peningkatan kompetensi profesional.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Indrawati (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden penelitian. Pada konteks SMK Cordova Kabupaten Pati, motivasi kerja guru tampak berperan lebih kuat karena didukung oleh tuntutan kompetensi vokasi dan kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan keahlian kejuruan, sehingga motivasi kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi profesional.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bagi SMK Cordova Kabupaten Pati adalah bahwa motivasi kerja guru perlu terus dipelihara dan ditingkatkan sebagai salah satu strategi pengembangan kompetensi profesional. Sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan manajerial yang konsisten. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya mendorong penyelesaian tugas rutin, tetapi juga menjadi kekuatan internal yang berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Hubungan antara transformational leadership dengan kinerja guru melalui kompetensi profesional

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi profesional. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang menunjukkan nilai

p-value sebesar 0,164 (> 0,05) serta nilai t-statistik sebesar 1,394 (< 1,96). Dengan demikian, kedua kriteria signifikansi tidak terpenuhi, sehingga H3 dinyatakan ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Dengan kata lain, hubungan tersebut termasuk dalam kategori tidak memediasi. Artinya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Cordova Kabupaten Pati belum mampu meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi profesional.

Secara empiris, kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional guru di SMK Cordova lebih banyak dipengaruhi oleh faktor individual dan pengalaman kerja, seperti masa kerja, latar belakang pendidikan, serta pengalaman mengajar, dibandingkan oleh dorongan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Akibatnya, kompetensi profesional belum berfungsi sebagai mekanisme perantara yang efektif dalam menerjemahkan kepemimpinan transformasional menjadi peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Avolio dan Bass (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu mampu memediasi hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja individu, terutama ketika tidak disertai dengan penguatan berupa umpan balik berkelanjutan, supervisi akademik, atau pelatihan terstruktur. Tanpa dukungan sistem pengembangan kompetensi yang jelas, pengaruh kepemimpinan transformasional cenderung bersifat normatif dan tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Mulyasa (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak secara otomatis mendorong peningkatan kinerja guru apabila tidak didukung oleh sistem organisasi yang kondusif. Pemimpin yang terlalu bergantung pada karisma dan visi inspiratif tanpa disertai mekanisme evaluasi, pembinaan, dan dukungan sumber daya berpotensi gagal membangun kepercayaan dan peningkatan kinerja guru dalam jangka panjang. Faktor struktural organisasi, keterbatasan sumber daya, serta resistensi budaya sekolah dapat melemahkan penerjemahan kepemimpinan transformasional ke dalam kinerja nyata.

Selain itu, kondisi di SMK Cordova Kabupaten Pati menunjukkan bahwa motivasi kerja guru lebih berdampak pada pelaksanaan tugas mengajar secara rutin, seperti kedisiplinan dan pemenuhan kewajiban administratif, dibandingkan pada pengembangan kompetensi profesional. Hal ini menyebabkan kompetensi profesional tidak mampu menjadi penghubung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, sehingga hubungan mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik.

Implikasi dari temuan ini bagi SMK Cordova Kabupaten Pati adalah bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah perlu dilengkapi dengan kebijakan dan program pembinaan kompetensi profesional yang terstruktur dan berkelanjutan. Peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya mengandalkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, tetapi memerlukan sistem pengembangan kompetensi yang jelas, seperti pelatihan berbasis keahlian kejuruan, supervisi akademik yang konsisten, serta dukungan fasilitas pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi profesional guru dapat berfungsi secara optimal dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru sesuai dengan karakteristik sekolah kejuruan.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru melalui kompetensi profesional

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, diperoleh temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi profesional. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang menunjukkan nilai p-value sebesar 0,014 (< 0,05) serta nilai t-statistik sebesar 2,451 (> 1,96). Dengan terpenuhinya kedua kriteria signifikansi tersebut, maka H4 dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berperan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya, motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi profesional.

Secara konseptual dan empiris, temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki

motivasi kerja tinggi cenderung terdorong untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, seperti penguasaan materi kejuruan, keterampilan praktik, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang lebih aplikatif. Peningkatan kompetensi profesional tersebut selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih efektif dan optimal. Dalam konteks SMK Cordova Kabupaten Pati sebagai sekolah kejuruan, kompetensi profesional menjadi faktor penting yang menjembatani dorongan motivasional dengan capaian kinerja nyata di kelas dan bengkel praktik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Uno (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kompetensi profesional yang berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian Robbins dan Judge (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu melalui peningkatan kompetensi profesional. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong internal, tetapi juga sebagai pemicu pengembangan kompetensi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Pada kondisi empiris SMK Cordova Kabupaten Pati, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan kemampuan praktik kejuruan, mengikuti pelatihan, serta mengadopsi teknologi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini memperkuat peran kompetensi profesional sebagai mekanisme penting yang menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Implikasi dari hasil penelitian ini bagi SMK Cordova Kabupaten Pati adalah bahwa sekolah perlu mengarahkan motivasi kerja guru secara sistematis ke dalam upaya peningkatan kompetensi profesional. Sekolah dapat mengimplementasikan program pelatihan kejuruan yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, dukungan manajerial dari kepala sekolah, serta penyediaan sarana dan prasarana praktik yang memadai. Dengan demikian, motivasi kerja guru tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga menghasilkan peningkatan kompetensi profesional yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima, diperoleh temuan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *path coefficient* yang menunjukkan nilai p-value sebesar 0,003 (< 0,05) serta nilai t-statistik sebesar 3,001 (> 1,96). Dengan terpenuhinya kedua kriteria signifikansi tersebut, maka H5 dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara lebih efektif. Dalam konteks SMK Cordova Kabupaten Pati sebagai sekolah kejuruan, kompetensi profesional sangat berkaitan dengan penguasaan materi keahlian, kemampuan praktik, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dan dunia kerja. Kondisi tersebut mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal dan profesional, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mulyasa (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian Suyanto dan Jihad (2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa kompetensi profesional merupakan prasyarat utama bagi tercapainya kinerja guru yang optimal, khususnya dalam konteks pendidikan kejuruan.

Secara empiris, kondisi guru di SMK Cordova Kabupaten Pati menunjukkan bahwa kompetensi profesional memungkinkan guru melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih sistematis, meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar, serta menumbuhkan sikap profesional dan kepercayaan diri dalam bekerja. Guru yang kompeten cenderung lebih mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik dan tuntutan kurikulum, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi SMK Cordova Kabupaten Pati adalah perlunya penguatan kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan. Sekolah perlu mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan keahlian, melaksanakan supervisi akademik yang efektif, serta menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai. Dengan dukungan tersebut, peningkatan kompetensi profesional guru diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di SMK Cordova Kabupaten Pati.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru, serta kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Cordova Kabupaten Pati. Kompetensi profesional terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, artinya motivasi kerja meningkatkan kinerja guru sebagian melalui peningkatan kompetensi profesional. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan baik terhadap kompetensi profesional maupun kinerja guru, sehingga tidak terjadi mediasi kompetensi profesional dalam hubungan kepemimpinan transformasional–kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru lebih banyak ditentukan oleh motivasi kerja dan kompetensi profesional daripada oleh gaya kepemimpinan transformasional yang dianggap tinggi dalam penilaian deskriptif, namun tidak terkonfirmasi secara statistik.

Secara keterbatasan, penelitian ini hanya dilakukan pada satu SMK di Kabupaten Pati dengan sampel guru yang relatif kecil dan homogen, sehingga hasilnya belum tentu bisa digeneralisasi ke konteks SMK lain yang berbeda karakteristiknya. Selain itu, penggunaan data kuesioner berbasis persepsi guru rentan terhadap bias subyektif dan tidak memasukkan variabel luar yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, dan kebijakan dinas pendidikan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan sampel ke beberapa SMK, mengintegrasikan pendekatan kualitatif untuk memperdalam makna temuan, serta mempertimbangkan variabel kontrol tambahan. Implikasi praktis bagi SMK Cordova adalah pentingnya merancang program pengembangan kompetensi profesional yang sistematis, sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, serta manajemen motivasi kerja melalui penghargaan, pelatihan, dan dukungan struktural, agar kompetensi profesional dan motivasi kerja dapat berkontribusi lebih nyata pada peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru secara berkelanjutan.

REFERENSI

Aminatuz Zuhriah, A., Hapsara, O., Akbar, A., & Adi Setiawan, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23*(2), 251-3. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4104

Anisatuzzuhriah, A., Hapsara, O., Akbar, A., & Adi Setiawan, R. (2023). [Indikator motivasi kerja: Keinginan hidup, posisi, kekuasaan, pengakuan]. [Sumber dari instrumen kuesioner].

Creswell, J. W. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. [Edisi terbaru].

Emzir. (2022). [Metode sampling dan rumus Slovin]. [Sumber metodologi].

Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.

Herdiansyah, A., & Putra, B. (2024). *Penelitian eksplanatori kuantitatif*. Universitas Islam Sultan Agung.

Hery Widani, K. D., Surya Parwita, G. B., & Suryani, N. Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Manajemen, 16*(2), 1-8. https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.259

Iskandar. (2022). *Bab 3: Teknik analisis PLS-SEM*. [Dokumen metodologi].

Kurniawan, R., Rumijati, A., & Roz, K. (2023). The influence of transformational and transactional leadership on employee performance moderated by social support. *Jamaika Jurnal Manajemen*

Bisnis Dan Kewirausahaan, 3(4), 319-327. https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29330
Lisniasari, L. (2024). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi, 2*(03), 611-622. https://doi.org/10.59653/jimat.v2i03.1052
Manajemen, J., Dasar, P., Maya, R., Purba, Y., & Siregar, A. N. (2025). Manajemen sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Pusat Keunggulan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar*, *6*(1), 114-131. https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v6i1.23184
Mustofa, T., Farida, N. A., & Ferianto, F. (2023). Pengaruh kompetensi profesional guru dalam manajemen pembelajaran terhadap peningkatan prestasi belajar siswa pada mata pelajaran PAI. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam, 8*(1), 44-54. https://doi.org/10.32665/alulya.v8i1.1374
Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Gusmanely, Z. (2024). Analisis structural equation modeling partial least square pada kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics, 6*(2), 125. https://doi.org/10.13057/ijas.v6i2.78921
Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 3*(1), 43-55. https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791
Rinando, R., & Rahardjo, M. (2019). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1*(2), 3-17. https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5092
Santika, A., Simanjuntak, E., Amalia, R., Kurniasari, S., & Artikel, R. (2023). Peran pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan dalam memposisikan lulusan siswanya mencari pekerjaan. *Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan, 14*(1), 84-94.
Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4*(2), 141. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008
Sudaryono. (2021). [Prosedur penelitian dan analisis data PLS].
Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Yani, D. A. (2024). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Cilegon. [Jurnal], *3*(2), 31-41.