



## Pengaruh *Sharing Project* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Profesionalitas Kerja Guru

Devi Nurul Hikmi<sup>1\*</sup>, Aswin Naldi Sahim<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Program Pascasarjana Fakultas Manajemen Dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta, Indonesia

\*Penulis Korespondensi : [devinurulhikmi@gmail.com](mailto:devinurulhikmi@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of project-creation knowledge sharing and work motivation on teacher performance, mediated by teacher professionalism, at Mazaya Assunnah School. The study is motivated by the importance of enhancing teacher performance to meet the demands of 21st-century education, which requires collaboration, high motivation, and continuous professionalism. A quantitative approach with a causal design was employed. The study population consisted of all 51 teachers at Mazaya Assunnah School, all of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4 software. The results indicate that project-creation knowledge sharing has a positive and significant effect on teacher performance, as do teacher professionalism and work motivation. Furthermore, teacher professionalism was found to partially mediate the influence of project-creation knowledge sharing and work motivation on teacher performance. The study concludes that improving the quality of project-creation knowledge sharing and work motivation can enhance teacher professionalism, ultimately leading to improved teacher performance and the quality of education at the school.*

**Keywords:** *Mazaya Assunnah School; Project Sharing; Teacher Performance; Work Motivation; Work Professionalism.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sharing project pembuatan proyek dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalitas kerja guru di sekolah Mazaya Assunnah. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja guru dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21 yang membutuhkan kolaborasi, motivasi tinggi, dan profesionalitas yang berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian adalah seluruh guru di sekolah Mazaya Assunnah sebanyak 51 orang yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sharing project pembuatan proyek berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula profesionalitas kerja guru dan motivasi kerja. Selain itu, profesionalitas kerja guru terbukti memediasi secara parsial pengaruh sharing project dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sharing project dan motivasi kerja dapat meningkatkan profesionalitas kerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan di sekolah.

**Kata kunci:** Kinerja Guru; Motivasi Kerja; Profesionalitas Kerja; Sekolah Mazaya Assunnah; *Sharing Project*.

### 1. LATAR BELAKANG

Naskah ditulis menggunakan spasi 1,5 dengan jenis huruf *times new roman* ukuran 12 pt. Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang umum penelitian (secara ringkas dan jelas), *review* terkait topik penelitian yang relevan, uraian tentang kebaruan (*gap analysis*) yang mengandung urgensi dan kebaruan penelitian, serta tujuan penelitian. Latar belakang ditulis tanpa penomoran dan atau *pointers*.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga peran guru menjadi sangat strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai

fasilitator, motivator, dan evaluator pembelajaran (Hoy & Miskel, 2018; Hargreaves & Fullan, 2020). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pendidikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Data pendidikan nasional menunjukkan bahwa sebagian besar guru di Indonesia telah memenuhi kualifikasi akademik minimal, namun aspek profesionalitas, kolaborasi, dan motivasi kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

No	Indikator Pendidikan Guru	Data Statistik Nasional	Sumber Data
1	Persentase guru yang memenuhi kualifikasi akademik minimal S1/D4	97,33%	Badan Pusat Statistik (BPS), 2024
2	Persentase guru bersertifikat pendidik	≈64,59%	Kemendikbudristek, 2024
3	Guru yang aktif mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan (PKB)	≈58%	Kemendikbudristek, 2023
4	Guru yang terlibat dalam komunitas belajar/kolaborasi profesional	≈52%	OECD – TALIS, 2023
5	Guru yang menerapkan pembelajaran berbasis proyek (Project Based Learning) secara konsisten	≈49%	Direktorat GTK, 2023
6	Guru dengan tingkat motivasi kerja tinggi	≈61%	Survei Nasional Pendidikan, 2023
7	Guru dengan kinerja pembelajaran kategori baik-sangat baik	≈65%	Kemendikbudristek, 2024

**Gambar 1.** Statistik Kondisi Guru di Indonesia.

*Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, 2020*

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa meskipun 97,33% guru telah memenuhi kualifikasi akademik minimal, persentase guru yang memiliki sertifikat pendidik baru mencapai 64,59%. Selain itu, keterlibatan guru dalam pengembangan profesional berkelanjutan dan komunitas belajar masih berada pada kisaran 50–60%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi formal, tetapi juga memerlukan profesionalitas kerja, kolaborasi, dan motivasi yang kuat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui sharing project dalam pembuatan proyek, yaitu kegiatan kolaboratif antar guru untuk berbagi ide, pengalaman, dan strategi pembelajaran. Kolaborasi semacam ini terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja, kreativitas, serta tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi (Johnson & Johnson, 2014). Selain itu, kolaborasi antar guru juga berpengaruh positif terhadap peningkatan

hasil belajar siswa (Hattie, 2009). Guru yang aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman cenderung memiliki kompetensi dan profesionalitas yang lebih baik (Senge, 2016).

Namun, keberhasilan sharing project tidak terlepas dari motivasi kerja guru. Motivasi merupakan faktor pendorong yang memengaruhi semangat dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja seseorang, sedangkan Madiistriyatno (2020) menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor utama yang menggerakkan kinerja sumber daya manusia. Penelitian Deci dan Ryan (2000) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Di sekolah Mazaya Assunnah, penerapan sharing project telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kolaborasi guru. Namun, belum seluruh guru terlibat secara aktif dan peningkatan kinerja yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sharing project pembuatan proyek dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalitas kerja guru di sekolah Mazaya Assunnah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Sharing Project Pembuatan Proyek

Sharing project pembuatan proyek merupakan bentuk pengembangan profesional guru yang menekankan kolaborasi dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berbasis proyek secara bersama-sama. Kegiatan ini menjadi sarana berbagi ide, pengalaman, serta meningkatkan kapasitas profesional guru secara kolektif (DuFour & Eaker, 2016; Hargreaves & O'Connor, 2018). Dalam pendidikan abad ke-21, sharing project semakin penting karena mendukung keterampilan kolaborasi, kreativitas, berpikir kritis, dan pemecahan masalah (Fullan, 2016; Thomas, 2020).

Sharing project juga berkaitan dengan konsep *professional learning community* (PLC), yaitu proses kolaboratif yang dilakukan guru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (DuFour & Eaker, 2016). Melalui kegiatan ini, guru dapat berbagi pengalaman, memecahkan permasalahan pembelajaran, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. Menurut Lieberman dan Miller (2014), pembelajaran profesional akan lebih efektif apabila guru terlibat langsung dalam praktik kolaboratif yang relevan dengan tugasnya sehari-hari.

## **Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Menurut Madiistriyatno (2020), motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bekerja dan berkinerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran, komitmen dalam pengembangan diri, serta profesionalitas guru secara berkelanjutan.

Penelitian Nurhasan, Sahim, dan Nengsih (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan guru dalam menjalankan tugasnya. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sementara itu, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, motivasi kerja guru tidak terlepas dari lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif, termasuk melalui kegiatan sharing project pembuatan proyek yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja dan profesionalitas guru.

## **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kualitas pendidikan. Kinerja guru mencerminkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Guru dengan kinerja yang baik mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik (Hoy & Miskel, 2018).

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bertindak. Sementara itu, Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari jumlah jam mengajar, tetapi juga dari kualitas pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta pencapaian tujuan pembelajaran.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti motivasi kerja, profesionalitas, dan lingkungan kerja. Selain itu, kolaborasi profesional antarguru melalui kegiatan sharing project pembuatan proyek juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karena memberikan kesempatan bagi guru untuk

berbagi pengalaman, memecahkan masalah pembelajaran, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif.

### **Profesionalitas Kerja Guru**

Profesionalitas kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Guru dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga sikap, komitmen, serta tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugasnya (Meriasih et al., 2026). Profesionalitas kerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar profesi, etika, dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Menurut Hoy dan Miskel (2018), profesionalitas guru berkaitan dengan penguasaan keahlian khusus, komitmen terhadap kode etik, serta orientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, profesionalitas guru tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga aspek moral dan sosial dalam menjalankan profesinya.

Di Indonesia, profesionalitas guru diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta kemampuan mengembangkan diri secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh sharing project pembuatan proyek dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru melalui profesionalitas kerja guru. Penelitian dilaksanakan di sekolah Mazaya Assunnah, Depok, pada Februari hingga April 2026. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru di sekolah Mazaya Assunnah yang berjumlah 51 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 51 responden (Sugiyono, 2022). Data penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dengan variabel yang diukur meliputi sharing project pembuatan proyek (X1), motivasi kerja guru (X2), profesionalitas kerja guru (Z), dan kinerja guru (Y).

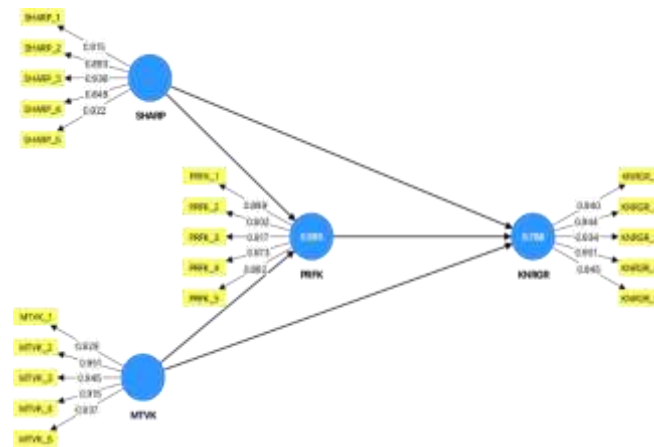
Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05 (Hair et al., 2014). Model penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu sharing project pembuatan proyek dan motivasi kerja guru, satu variabel intervening yaitu profesionalitas kerja guru, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Outer Model (Analisis Model Pengukuran)

##### Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Outer Model PLS-SEM.

Hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Sharing Project, Motivasi Kerja Guru, Profesionalitas Kerja Guru, dan Kinerja Guru memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai *outer loading* masing-masing variabel berkisar antara 0,848–0,936 untuk Sharing Project, 0,915–0,951 untuk Motivasi Kerja Guru, 0,873–0,917 untuk Profesionalitas Kerja Guru, dan 0,934–0,951 untuk Kinerja Guru. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi dari model penelitian.

##### Uji Validitas Diskriminan

	KNRGR	MTVK	PRFK	SHARP
Kinerja Guru (KNRGR)	—			
Motivasi Kerja (MTVK)	0,620	—		
Profesionalitas Kerja (PRFK)	0,823	0,596	—	
Sharing Project (SHARP)	0,739	0,167	0,638	—

Gambar 2. Uji Validitas Diskriminan – HTMT.

Hasil uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,85. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan Profesionalitas Kerja Guru dan Kinerja Guru sebesar 0,823, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan Motivasi Kerja Guru dan Sharing Project sebesar 0,167. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki perbedaan konseptual yang jelas dan tidak terjadi tumpang tindih antarvariabel.

Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik, sehingga variabel Sharing Project, Motivasi Kerja Guru, Profesionalitas Kerja Guru, dan Kinerja Guru dapat dinyatakan sebagai konstruk yang berbeda dan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat.

### ***Uji Reliabilitas***

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability ( $\rho_a$ )	Composite Reliability ( $\rho_c$ )	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Guru (KNRGR)	0,969	0,970	0,976	0,889
Motivasi Kerja (MTVK)	0,964	0,968	0,972	0,875
Profesionalitas Kerja (PRFK)	0,939	0,942	0,954	0,804
Sharing Project (SHARP)	0,943	0,951	0,957	0,816

**Gambar 3.** Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability ( $\rho_a$  dan  $\rho_c$ ), serta Average Variance Extracted (AVE) yang telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,939–0,969, Composite Reliability ( $\rho_c$ ) antara 0,954–0,976, dan AVE antara 0,804–0,889. Variabel Kinerja Guru memiliki nilai reliabilitas dan AVE tertinggi, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal dan kemampuan penjelasan varians indikator yang sangat baik.

Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen, karena seluruh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability berada di atas 0,70 serta nilai AVE melebihi 0,50. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk pengujian model struktural dan hipotesis penelitian.

### Analisis Inner Model (Analisis Model Struktural)

#### Uji multikolinearitas (*Variance Inflation Factor*)

Jalur	Nilai VIF	Keterangan
MTVK → KNRGR	1,615	Tidak ada multikolinearitas (< 5)
MTVK → PRFK	1,028	Tidak ada multikolinearitas (< 5)
PRFK → KNRGR	2,469	Tidak ada multikolinearitas (< 5)
SHARP → KNRGR	1,702	Tidak ada multikolinearitas (< 5)
SHARP → PRFK	1,028	Tidak ada multikolinearitas (< 5)

**Gambar 4.** Hasil Uji VIF Inner Model.

Hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF pada model struktural berada di bawah batas 5,00, dengan rentang nilai antara 1,028 hingga 2,469. Nilai VIF terendah terdapat pada jalur Motivasi Kerja Guru dan Sharing Project terhadap Profesionalitas Kerja Guru, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada jalur Profesionalitas Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel dalam model penelitian. Dengan demikian, setiap variabel prediktor memberikan kontribusi yang independen dan estimasi koefisien jalur yang dihasilkan dapat dinyatakan stabil serta layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

#### Uji *R-Square* (*Koefisien Determinasi*)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Kategori
Kinerja Guru (KNRGR)	0,788	0,774	Kuat (> 0,67)
Profesionalitas Kerja (PRFK)	0,595	0,578	Moderat (0,33–0,67)

**Gambar 5.** Hasil Uji R-Square.

Hasil uji *R-square* menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru memiliki nilai *R-square* sebesar 0,788 dan *R-square adjusted* sebesar 0,774, yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa 78,8% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Sharing Project, Motivasi Kerja Guru, dan Profesionalitas Kerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, variabel Profesionalitas Kerja Guru memiliki nilai *R-square* sebesar 0,595 dan *R-square adjusted* sebesar 0,578 yang termasuk dalam kategori moderat. Artinya, sebesar 59,5% variasi Profesionalitas Kerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Sharing Project dan Motivasi Kerja Guru. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik, terutama dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

**Uji F-Square (Effect Size)**

Jalur	Nilai F-Square	Kategori Efek
MTVK → KNRGR	0,359	Besar ( $\geq 0,35$ )
SHARP → KNRGR	0,623	Besar ( $\geq 0,35$ )
MTVK → PRFK	0,570	Besar ( $\geq 0,35$ )
SHARP → PRFK	0,655	Besar ( $\geq 0,35$ )
PRFK → KNRGR	0,173	Sedang (0,15–0,35)

**Gambar 6.** Hasil Uji F-Square.

Hasil uji *effect size* (*f-square*) menunjukkan bahwa Sharing Project memiliki pengaruh terbesar terhadap Profesionalitas Kerja Guru dengan nilai *f-square* sebesar 0,655, diikuti pengaruh Sharing Project terhadap Kinerja Guru sebesar 0,623. Selain itu, Motivasi Kerja Guru juga memiliki pengaruh yang besar terhadap Profesionalitas Kerja Guru (*f-square* = 0,570) dan Kinerja Guru (*f-square* = 0,359).

Sementara itu, Profesionalitas Kerja Guru memiliki nilai *f-square* sebesar 0,173 terhadap Kinerja Guru yang termasuk dalam kategori efek sedang. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Sharing Project dan Motivasi Kerja Guru merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan Profesionalitas Kerja Guru maupun Kinerja Guru, sedangkan Profesionalitas Kerja Guru tetap memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan Kinerja Guru.

**Pembahasan*****Pengaruh Sharing Project Pembuatan Proyek Terhadap Kinerja Guru (H1)***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sharing project pembuatan proyek berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Putri Mazaya Assunnah dengan koefisien jalur sebesar 0,475, nilai T-statistik 4,150, dan p-value 0,000 ( $<0,05$ ). Selain signifikan secara statistik, pengaruh tersebut juga memiliki *effect size* yang besar (*f-square* = 0,623), yang menunjukkan bahwa sharing project memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan guru dalam kegiatan sharing project, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian DuFour dan Eaker (2016) yang menyatakan bahwa kolaborasi guru dalam *professional learning communities* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui sharing project, guru dapat berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, serta solusi atas berbagai permasalahan pembelajaran sehingga mendorong terbentuknya budaya kolaboratif dan reflektif di sekolah. Kondisi ini membuat guru menjadi lebih inovatif, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan. Hasil penelitian ini juga mendukung

pandangan Fullan (2016) dan Thomas (2020) bahwa kolaborasi dalam pembelajaran berbasis proyek mampu meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, sharing project pembuatan proyek dapat menjadi strategi yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

### ***Pengaruh Profesionalitas Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (H2)***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalitas kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Putri Mazaya Assunnah dengan koefisien jalur sebesar 0,301, nilai *T-statistik* sebesar 2,274, dan *p-value* sebesar 0,023 ( $<0,05$ ). Selain signifikan secara statistik, pengaruh tersebut juga memiliki *effect size* kategori sedang (*f-square* = 0,173), yang menunjukkan bahwa profesionalitas kerja guru memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalitas guru, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hoy dan Miskel (2018) yang menyatakan bahwa profesionalitas guru berkaitan dengan penguasaan keahlian, komitmen terhadap kode etik, serta orientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Guru yang memiliki profesionalitas tinggi cenderung mampu mengelola pembelajaran secara efektif, beradaptasi dengan kebutuhan peserta didik, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Hidayat dan Suryadi (2021) yang menunjukkan bahwa profesionalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa kemampuan dan tanggung jawab profesional merupakan faktor penting yang menentukan kinerja seseorang. Dengan demikian, peningkatan profesionalitas kerja guru melalui pengembangan kompetensi dan praktik reflektif secara berkelanjutan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Putri Mazaya Assunnah.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (H3)***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Mazaya Assunnah dengan koefisien jalur sebesar 0,351, nilai *T-statistik* sebesar 3,429, dan *p-value* sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Selain signifikan secara statistik, pengaruh tersebut juga memiliki *effect size* yang besar (*f-square* = 0,359), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan teori *Self-Determination* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karena mendorong individu bekerja dengan kesadaran, tanggung jawab, dan kepuasan kerja yang tinggi. Hasibuan (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan penggerak yang menciptakan semangat dan kegairahan seseorang dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmawati dan Nugroho (2023) serta Sutrisno dan Wibowo (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah Mazaya Assunnah.

#### ***Pengaruh Sharing Project Pembuatan Proyek terhadap Kinerja Guru melalui Profesionalitas Kerja Guru (H4 - Mediasi Parsial)***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *sharing project* pembuatan proyek berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalitas kerja guru di SMA Putri Mazaya Assunnah dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,157, nilai *T-statistik* 1,983, dan *p-value* 0,047 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalitas kerja guru berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara *sharing project* dan kinerja guru. Artinya, *sharing project* tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan profesionalitas kerja guru. Semakin aktif guru terlibat dalam kegiatan *sharing project*, maka semakin tinggi profesionalitas yang dimiliki, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kolaborasi antarguru melalui kegiatan berbagi proyek mampu menjadi sarana pengembangan kompetensi, refleksi praktik pembelajaran, serta penguatan komitmen profesional guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat DuFour dan Eaker (2016) yang menyatakan bahwa kolaborasi dalam *Professional Learning Community* (PLC) mampu meningkatkan profesionalitas guru secara berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil ini juga mendukung pandangan Fullan dan Quinn (2020) bahwa kolaborasi antarguru yang efektif dapat meningkatkan kapasitas profesional yang selanjutnya berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Selain itu, Hargreaves dan O'Connor (2018) menjelaskan bahwa *collaborative professionalism* yang dibangun melalui kegiatan kolaboratif yang bermakna dapat memperkuat komitmen profesional dan meningkatkan kualitas kerja guru

secara konsisten. Dengan demikian, *sharing project* pembuatan proyek dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalitas sekaligus kinerja guru secara berkelanjutan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Profesionalitas Kerja Guru (H5 – Mediasi Parsial) – PERUBAHAN SIGNIFIKAN***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalitas kerja guru di sekolah Mazaya Assunnah dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,147, nilai *T-statistik* 2,079, dan *p-value* 0,038 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalitas kerja guru berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru. Artinya, motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan profesionalitas kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat untuk mengembangkan kompetensi, menjaga standar etika profesi, serta meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Self-Determination* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik mendorong individu untuk terus berkembang dan mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil ini juga mendukung pendapat Hoy dan Miskel (2018) bahwa profesionalitas guru merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja melalui penguasaan kompetensi, komitmen profesional, dan orientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, Rahmawati dan Nugroho (2023) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan profesionalitas guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja yang diikuti dengan penguatan profesionalitas guru dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan di sekolah Mazaya Assunnah.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *sharing project* pembuatan proyek, motivasi kerja guru, dan profesionalitas kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Mazaya Assunnah. Variabel *sharing project* terbukti memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru, sedangkan profesionalitas kerja guru berperan sebagai variabel mediasi parsial yang memperkuat pengaruh *sharing project* maupun motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja guru, sehingga semakin tinggi keterlibatan guru dalam *sharing*

*project*, semakin tinggi motivasi kerja dan profesionalitas yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja, tetapi juga melalui pengembangan budaya kolaboratif dan profesionalitas kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah perlu mendorong pelaksanaan *sharing project* secara terstruktur, menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi guru, serta menyediakan program pengembangan profesional yang berkesinambungan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru sekaligus mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

## DAFTAR REFERENSI

- Astrada, F., Madiistriyatno, H., & Ningsih, S. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jasmien*, 4(4), 238–248.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik pendidikan Indonesia 2024*. BPS.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chin, W. W. (1995). Partial least squares is to LISREL as principal components analysis is to common factor analysis. *Technology Studies*, 2(2), 315–319.
- Chin, W. W., Gopal, A., & Salisbury, W. D. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration. *Information Systems Research*, 8(4), 342–367. <https://doi.org/10.1287/isre.8.4.342>
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business research methods* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Danielson, C. (2013). *The framework for teaching: Evaluation instrument*. ASCD.
- Day, C., & Qing, G. (2009). Teacher professionalism: Why and how it matters. *Educational Review*, 61(1), 1–19.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Direktorat GTK. (2023). *Laporan penerapan project based learning di sekolah*. Kemdikbudristek.
- Duarte, P., & Raposo, M. (2010). A PLS model to study brand preference. *Esic Market Economics and Business Journal*, 41(1), 39–62.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2016). *Professional learning communities at work* (2nd ed.). Solution Tree Press.
- Ferdinand, A. (2005). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. UNDIP Press.

- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen*. UNDIP Press.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2020). *Collaborative impact*. Jossey-Bass.
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares*. Statistical Associates Publishing.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamdani, D., Madiistriyatno, H., & Adiputra, I. G. (2026). Pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- Han, J., & Yin, H. (2021). Teacher motivation. *Educational Psychology Review*, 33(4), 1477–1504.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2020). *Professional capital* (2nd ed.). Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative professionalism*. Corwin Press.
- Hartono, J. (2008). *Metodologi penelitian*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hattie, J. (2009). *Visible learning*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203887332>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2018). *Educational administration* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2014). Cooperation and the use of technology. In R. E. Slavin, *Educational psychology*. Pearson.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Laporan statistik guru dan tenaga kependidikan*. Kemendikbudristek.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). *Profil guru Indonesia 2024*. Kemendikbudristek.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2014). *Teachers in professional communities*. Teachers College Press.
- Madiistriyatno, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Madiistriyatno, H., & Santoso, I. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Erlangga.
- Madiistriyatno, H., et al. (2023). Menumbuhkan kemandirian warga binaan melalui motivasi berwirausaha. *Selaras: Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Madiistriyatno, H., Hanafi, H., et al. (2024). The effect of motivation and job satisfaction on nurse performance. *Jurnal Ekonomi*, 5(2), 123–130.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meriasih, D., Madiistriyatno, H., & Taufik. (2026). Education level and teaching experience as determinants of teacher competence in rural Islamic primary schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v10i1.12802>

- Nurhasan, Sahim, A. N., & Nengsih, W. (2025). The influence of work motivation and work discipline on teacher performance at SDN Kebalen 02 Bekasi. *Journal Informatic, Education and Management (JIEM)*, 8(1), 371–383.
- Pratiwi, R., et al. (2022). Kolaborasi guru dalam pembelajaran berbasis proyek. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 6(1), 45–56.
- Rahmawati, N., & Nugroho, S. (2023). Motivasi dan profesionalitas terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(1), 12–25.
- Ringle, C. M., et al. (2018). PLS-SEM in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(12), 1–27.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, D., et al. (2024). Peran kolaborasi guru terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 20(2), 67–79.
- Schön, D. A. (2017). *The reflective practitioner*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315237473>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business* (8th ed.).
- Senge, P. M. (2016). *The fifth discipline*. Doubleday.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2022). Teacher motivation and well-being. *Educational Psychology*, 42(2), 121–138.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sutrisno, A., & Wibowo, B. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 85–97. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Thomas, J. W. (2020). *Project-based learning*. Buck Institute.
- Tim Pengembang Pendidikan. (2021). *Laporan pengembangan profesional guru*. Kemdikbudristek.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.