

Pengaruh Sistem *Reward* Dan Kompetensi Profesional Terhadap Profesionalisme Guru Di Sma Hang Tuah Belawan 1 Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Ferry¹, Leony², Sapna³

¹ Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward dan kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru dengan etos kerja sebagai variabel moderasi di SMA Hang Tuah Belawan 1. Profesionalisme guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga diperlukan dukungan sistem reward yang baik, kompetensi profesional yang memadai, serta etos kerja yang tinggi. Fenomena yang ditemukan di SMA Hang Tuah Belawan 1 menunjukkan masih adanya perbedaan dalam kualitas pembelajaran, partisipasi pengembangan profesi, serta kedisiplinan dan komitmen kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 35 guru dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda serta uji moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1; (2) kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru; (3) sistem reward dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru; (4) etos kerja mampu memoderasi pengaruh sistem reward terhadap profesionalisme guru; dan (5) etos kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru.

Kata Kunci: *Sistem Reward, Kompetensi Profesional, Profesionalisme Guru, Etos Kerja.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of reward systems and professional competence on teacher professionalism with work ethic as a moderating variable at SMA Hang Tuah Belawan 1. Teacher professionalism is an important factor in improving the quality of education; therefore, it requires support from an effective reward system, adequate professional competence, and a strong work ethic. The phenomena found at SMA Hang Tuah Belawan 1 indicate differences in learning quality, participation in professional development activities, as well as discipline and work commitment among teachers. This research used a quantitative approach with a saturated sampling or census technique, where the entire population of 35 teachers was used as the research sample. Data collection techniques were carried out through

questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests and moderation tests. The results of the study indicate that: (1) the reward system has a positive and significant effect on teacher professionalism at SMA Hang Tuah Belawan 1; (2) professional competence has a positive and significant effect on teacher professionalism; (3) reward systems and professional competence simultaneously have a positive and significant effect on teacher professionalism; (4) work ethic is able to moderate the influence of the reward system on teacher professionalism; and (5) work ethic is able to moderate the influence of professional competence on teacher professionalism

Keywords: *Customer Relationship Management, Word of Mouth, Emotional Attachment, Customer Loyalty*

Copyright (c) 2026 Ferry

✉ Corresponding author :

Email Address : fery.nst@gmail.com

PENDAHULUAN

Profesionalisme guru merupakan aspek fundamental dalam sistem pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan Indonesia, terutama di tingkat sekolah menengah atas, profesionalisme guru menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu yang diajarkan, tetapi juga harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Mulyasa, 2023).

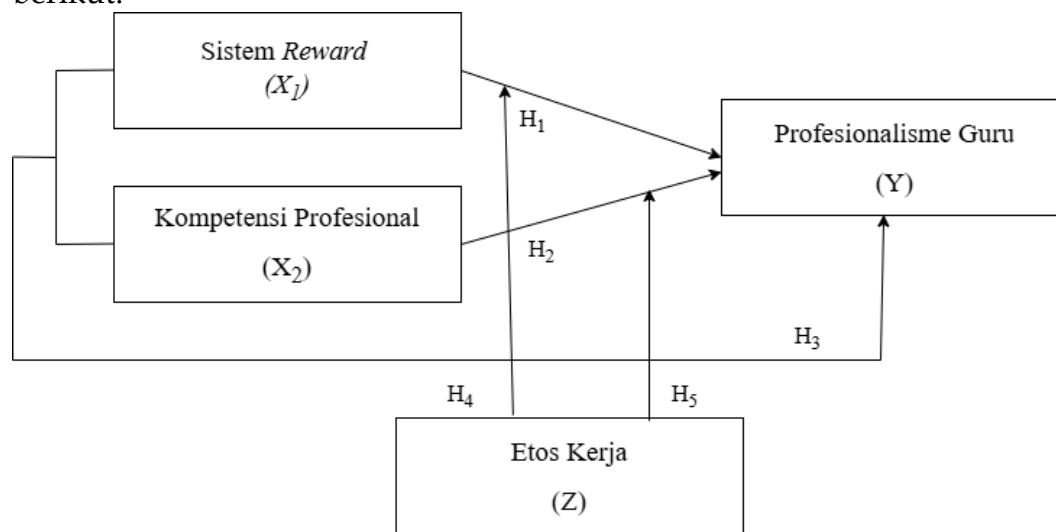
SMA Hang Tuah Belawan 1, sebagai salah satu institusi pendidikan menengah atas di kota Medan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan profesionalisme guru-gurunya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan September 2024, ditemukan beberapa fenomena menarik terkait profesionalisme guru. Pertama, terdapat variasi yang signifikan dalam kualitas pembelajaran antara guru yang satu dengan yang lainnya. Sebagian guru menunjukkan inovasi dalam metode pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi terkini, seperti penggunaan aplikasi Quizizz dan Kahoot untuk evaluasi pembelajaran interaktif, pemanfaatan platform Google Classroom untuk pengelolaan kelas digital, serta penggunaan video pembelajaran berbasis animasi untuk menjelaskan konsep-konsep yang kompleks. Sementara itu, sebagian guru lainnya masih menggunakan metode konvensional seperti ceramah satu arah tanpa media pembelajaran, pembelajaran yang hanya berpusat pada buku teks, dan evaluasi yang terbatas pada tes tertulis bentuk pilihan ganda dan esai sederhana.

Kedua, tingkat partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi, seperti pelatihan, seminar, dan workshop, masih bervariasi. Berdasarkan data absensi kegiatan pengembangan profesi yang diperoleh dari bagian kurikulum sekolah pada periode Januari–Agustus 2024, dari total 35 guru yang ada, hanya sekitar 20 guru (60%) yang aktif mengikuti kegiatan tersebut dengan frekuensi minimal tiga kali dalam periode tersebut. Sementara itu, sebanyak 15 guru lainnya (40%) tergolong kurang aktif, dengan tingkat partisipasi kurang dari dua kali, bahkan ada yang tidak pernah mengikuti kegiatan pengembangan profesi sama sekali.

Ketiga, terdapat perbedaan dalam kedisiplinan dan komitmen kerja antar guru, yang tercermin dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam melaksanakan

tugas. Berdasarkan data presensi elektronik sekolah periode Agustus-September 2024, terdapat sekitar 20% guru yang memiliki tingkat keterlambatan lebih dari 3 kali dalam sebulan, dan terdapat 15% guru yang pernah meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir tanpa alasan yang jelas. Data ini menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kedisiplinan dan komitmen profesional di kalangan guru.

Kerangka konseptual dalam pembahasan ini adalah suatu hubungan atau kaitan antara sistem reward dan kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru dengan etos kerja sebagai variabel moderasi. Konsep kerangka ini digunakan untuk mengetahui atau menjelaskan secara jelas tentang pengaruh sistem reward dan kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru dengan moderasi etos kerja. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei kuantitatif. Data yang dihasilkan berhubungan dengan angka atau scoring. Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena bentuk hubungan antar variabel yang diajukan (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
2.	Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0
3.	Kuesioner yang dapat diolah	35	100
4.	Total kuesioner yang disebar	35	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Deskripsi responden berdasarkan Nama, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja seperti pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Nama, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

No	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	UMUR	MASA KERJA
1.	SINGGIH PUTRA, S.Pd.	LK	S1	<45	>5
2.	SUGIANTO, S.Pd.	LK	S1	<45	>5
3.	NURDIN, S.Pd.	LK	S1	<45	>5
4.	BASYARIAH, S..Pd.	PR	S1	<45	>5
5.	AGUS CANDRA,. S.E.,M.M	LK	S2	<45	>5
6.	RIDHA AFRIANI,. S.Pd.	PR	S1	40	>5
7.	MARTAHAN PAN.JAITAN, S.T	LK	S1	<45	>5
8.	DRA.ROTUA PASA.RIBU	PR	S3	<45	>5
9.	RODIAH, S.AG	PR	S1	<45	>5
10.	WAZDI KHAIR, S.Pd.	LK	S1	<45	>5
11.	YULIAWATI, S.Pd.	PR	S1	<45	>5
12.	BINTANG WAHYUNI, S.Pd.	PR	S1	<45	>5
13.	MARLINA, S.Pd.	PR	S1	<45	>5
14.	SYARIANA, S.Pd.	PR	S1	<45	>5
15.	HERAWATI PURBA, S.Pd.	PR	S1	<45	>5
16.	SRI RAHAYU,	PR	S1	<45	>5

17.	EMI SIMANJUNTAK, S.TH	PR	S1	<45	>5
18.	ROSDINA TANJUNG, S.Pd.	PR	S1	<45	>5
19.	FAUZIA, S.Pd.	PR	S1	< 35	>5
20.	FADLAN, S.Pd.	LK	S1	< 35	>5
21.	DIRA FITHRIA AZ, S.Pd.	PR	S1	< 25	>5
22.	BELLA SIMANJUNTAK, S.Pd.	PR	S1	< 25	>5
23.	EMMY SIMATUPANG, SPd.	PR	S1	<45	>5
24.	ASIMA RIZKI SIMBOLON, S.Pd.	PR	S1	< 25	>5
25.	ANGGI RISTI, S.Pd.	PR	S1	< 25	>5
26.	RUSDI, S.Pd.	LK	S1	< 25	>5
27.	DELIANA SIREGAR, S.Pd.	PR	S1	< 25	><5
28.	NURHAYATI GALINGGING, S.Pd.	PR	S1	< 35	<5
29.	LUTHFI SYAM, S.Pd.	LK	S1	30	<5
30.	SANNY MERNDA SITEPU, S.Pd.	PR	S1	< 35	<5
31.	FADILLAH	PR	SMA	< 25	<5
32.	DINDA HIRYA	PR	SMA	< 25	<5
33.	SAROZA NANDHI	PR	SMA	< 25	<5
34.	NOVICA ADELINA LUBIS, S.Pd.	PR	S1	< 25	<5
35.	RIDHO, S.Pd.	LK	S1	< 35	>5

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

1. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SISTEM_REWARD	35	23	39	31.60	3.790
KOMPETENSI PROFESIONAL	35	24	38	31.23	4.059
PROFESIONALISME GURU	35	27	40	32.03	2.431
ETOS KERJA	35	31	48	40.03	3.601
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil Wawancara, 2026

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Sistem *Reward* (X_1) dapat dilihat pada Tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Sistem *Reward* (X_1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kebijakan pemberian reward diterapkan secara konsisten.	0,794	0,334	Valid
2.	Pemberian reward di sekolah sudah dirasakan adil oleh seluruh guru.	0,792	0,334	Valid
3.	Kriteria pemberian reward dijelaskan secara terbuka oleh sekolah.	0,808	0,334	Valid
4.	Prosedur pemberian reward mudah dipahami oleh guru.	0,796	0,334	Valid
5.	Tidak terdapat keterlambatan dalam pemberian reward.	0,688	0,334	Valid
6.	Kebijakan pemberian reward diterapkan secara konsisten.	0,709	0,334	Valid
7.	Reward yang diberikan mampu meningkatkan motivasi kerja saya	0,771	0,334	Valid
8.	Reward mendorong saya untuk meningkatkan profesionalisme sebagai guru	0,779	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi Profesional (X_2) dapat dilihat pada Tabel 3.6 di bawah ini

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	menguasai materi pelajaran yang saya ampu dengan baik.	0.659	0,334	Valid

2.	mampu menjelaskan materi secara sistematis kepada siswa.	0,835	0,334	Valid
3.	mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.	0,849	0,334	Valid
4.	Materi pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan siswa.	0,740	0,334	Valid
5.	mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kompetensi.	0,772	0,334	Valid
6.	melakukan evaluasi diri untuk memperbaiki pembelajaran.	0,782	0,334	Valid
7.	menggunakan teknologi informasi dalam pembelajaran.	0,841	0,334	Valid
8.	memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi	0,780	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji validitas untuk variabel Profesionalisme Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.7 di bawah ini

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	0,334	Keterangan
1.	menguasai materi pelajaran yang saya ampu dengan baik.	0.742	0,334	Valid
2.	mampu menjelaskan materi secara sistematis kepada siswa.	0,719	0,334	Valid
3.	mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.	0,548	0,334	Valid
4.	Materi pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan siswa.	0,705	0,334	Valid
5.	mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kompetensi.	0,663	0,334	Valid
6.	melakukan evaluasi diri untuk memperbaiki pembelajaran.	0,426	0,334	Valid
7.	menggunakan teknologi informasi dalam pembelajaran.	0,743	0,334	Valid
8.	memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi	0,459	0,334	Valid

Sumber: Hasil Wawancara, 2026

Hasil uji validitas untuk variabel Etos Kerja (Z) dapat dilihat pada Tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Z)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	melaksanakan pekerjaan dengan	0.758	0,334	Valid

2.	penuh tanggung jawab.	0,583	0,334	Valid
3.	menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,759	0,334	Valid
4.	memiliki komitmen tinggi terhadap profesi guru.	0,681	0,334	Valid
5.	tetap bekerja maksimal meskipun tanpa pengawasan langsung.	0,626	0,334	Valid
6.	mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah.	0,458	0,334	Valid
7.	menjaga konsistensi kinerja dalam melaksanakan tugas.	0,653	0,334	Valid
8.	berusaha memberikan hasil kerja terbaik.	0,509	0,334	Valid
9.	tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan kerja.	0,531	0,334	Valid
10.	bekerja dengan jujur dan penuh keikhlasan.	0,871	0,334	Valid
	menjaga nama baik profesi guru melalui sikap kerja.			

Sumber: Hasil Wawancara, 2026

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas biasanya dilakukan dengan menginterpretasikan nilai Cronbach's Alpha dimana apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,6.

Hasil uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada Tabel 3.9:

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Sistem Reward	0,784	9	Reliabel
Kompetensi Profesional	0,786	9	Reliabel
Profesionalisme Guru	0,756	9	Reliabel
Etos Kerja	0,758	11	Reliabel

Sumber: Hasil Wawancara, 2026

3. Uji Normalitas

Hasil uji *One Kolmogrov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10. uji One Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80999243
Most Extreme	Absolute	.098

Differences	Positive	.098	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.533	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.520
		Upper Bound	.546

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

4. Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.11 di bawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.111	5.370		1.138	.264		
	SISTEM_REWARD	.228	.092	.355	2.467	.019	.862	1.160
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.185	.084	.309	2.211	.035	.913	1.095
	ETOS KERJA	.323	.093	.479	3.464	.002	.937	1.067

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Tabel 3.11 Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Analisis regresi linear berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.12 di bawah ini:

Tabel 3.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.111	5.370		1.138	.264		
	SISTEM_REWARD	.228	.092	.355	2.467	.019	.862	1.160
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.185	.084	.309	2.211	.035	.913	1.095
	ETOS KERJA	.323	.093	.479	3.464	.002	.937	1.067

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

5. Uji T

Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 3.13 di bawah ini

Tabel 3.13 Uji t (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.111	5.370		1.138	.264		
	SISTEM_REWARD	.228	.092	.355	2.467	.019	.862	1.160
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.185	.084	.309	2.211	.035	.913	1.095
	ETOS KERJA	.323	.093	.479	3.464	.002	.937	1.067

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

6. Uji F

Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 3.14 sebagai berikut:

Tabel 1.14 Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.585	3	29.862	8.311	.001 ^b
	Residual	111.386	31	3.593		
	Total	200.971	34			

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KOMPETENSI PROFESIONAL, SISTEM_REWARD

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

7. Uji moderasi

Hasil uji moderasi dapat dilihat pada tabel 3.15 sebagai berikut:

Tabel 3.15 Uji Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	130.848	65.528		1.997	.055
	SISTEM_REWARD	-2.335	1.351	-3.640	-1.728	.095
	KOMPETENSI PROFESIONAL	-1.087	.945	-1.815	-1.150	.260
	ETOS KERJA	-2.815	1.644	-4.169	-1.712	.098
	X1_Z	.064	.034	5.716	1.903	.067
	X2_Z	.032	.023	2.520	1.364	.183

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas:

Tabel 3.15 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.392	1.896

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KOMPETENSI PROFESIONAL, SISTEM_REWARD

b. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

SIMPULAN

Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem reward yang diterapkan oleh sekolah, maka semakin meningkat pula profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Reward yang diberikan secara adil, tepat waktu, transparan, dan relevan mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga guru terdorong untuk

menunjukkan kinerja yang lebih profesional. Dengan adanya penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan guru, maka guru merasa dihargai dan memiliki semangat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta tanggung jawab profesionalnya.

Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, mengembangkan bahan ajar secara kreatif, mengikuti pengembangan serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sangat menentukan tingkat profesionalisme guru. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan lebih mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, inovatif, dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas pendidikan.

Sistem reward dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1. Hal ini membuktikan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor eksternal berupa sistem reward dan faktor internal berupa kompetensi profesional. Apabila kedua faktor tersebut dapat berjalan secara optimal, maka profesionalisme guru akan meningkat secara lebih maksimal. Sistem reward yang baik akan memperkuat motivasi guru, sedangkan kompetensi profesional akan mendukung kemampuan guru dalam menjalankan tugas secara profesional.

Etos kerja mampu memoderasi pengaruh sistem reward terhadap profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih mampu merespon sistem reward secara positif sehingga dampak reward terhadap profesionalisme menjadi lebih kuat. Guru dengan etos kerja yang baik memiliki semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen yang tinggi sehingga penghargaan yang diberikan sekolah dapat menjadi dorongan yang lebih efektif dalam meningkatkan profesionalisme mereka.

Etos kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki guru akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap profesionalisme apabila didukung oleh etos kerja yang tinggi. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih optimal dalam memanfaatkan kemampuan profesionalnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelayanan pendidikan kepada siswa.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem reward, kompetensi profesional, dan etos kerja merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Hang Tuah Belawan 1. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru perlu dilakukan melalui pengembangan sistem reward yang lebih baik, peningkatan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan, serta penguatan etos kerja guru dalam lingkungan sekolah.

Referensi :

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E.Mulyasa. (2023). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Fauzan, A., Rahman, H., & Putri, D. (2020). Determinan Profesionalisme Guru: Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 145-159.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, U. (2019). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(3), 267-280.
- Hidayat, A. Setiawan, B. (2019). Sistem Reward dan Motivasi Kerja Guru: Studi pada Sekolah Menengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 45-58.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Profesionalisme Guru dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112-125.
- Jamil Suprihatiningrum. (2016). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (3rd ed.). Ar-Ruzz Media.
- Kasih, F., Zamzam, F., & Rostiati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 178-192.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Mulyani, S., Pratama, A., & Sari, D. (2021). Kompetensi Profesional Guru dan Mutu Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 13(3), 234-248.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- O. Supriadi. (2020). *Profesionalisme Guru: Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. (2018). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (8th ed.). Bumi Aksara.
- Pratama, D., & Suryani, E. (2021). Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Penguatan Kompetensi dan Sistem Reward. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(4), 301-315.
- Putri, A. (2023). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Etos Kerja sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 89-103.
- Putri, R., & Wahyudi, S. (2019). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru melalui Program Pelatihan Berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan*, 7(2), 156-170.
- Rahman, F., & Hadi, S. (2020). Etos Kerja sebagai Faktor Penguat Kinerja Profesional Guru. *Rahman, F. Hadi, S.*, 15(2), 134-148.
- Rahman, M. (2019). Peran Etos Kerja dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 201-215.

- Rahmawati, D., Susanto, H., & Wijaya, C. (2020). Reward Intrinsik dan Ekstrinsik: Pengaruhnya terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 223–237.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2017). *Organization Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sagala, S. (2019). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta.
- Sari, M. Putra, A. (2021). Reward sebagai Pendorong Perilaku Kerja Positif Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 78–92.
- Sari, L. (2021). Pengaruh Sistem Reward dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 167–181.
- Sarjana, S. (2017). Pemberian Reward dan Kinerja Guru: Studi Empiris di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 112–126.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2021). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT Rineka Cipta.
- Sukirman, D. (2018). Profesionalisme Guru sebagai Kunci Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(1), 34–38.
- Syamsuriyanti, & Sukirno. (2018). Etos Kerja Guru dan Pembentukan Profesionalisme. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 189–202.
- Veithzal Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i>