



## **Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SDN Mustikajaya 3 Kota Bekasi**

**Muhammad Ramadhani**

202010325255@mhs.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dody Kurniawan**

dody.k2010@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Ferawaty Puspitorini**

ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: Muhammad Ramadhani

**Abstrak.** *This research aims to find out whether teacher professional competence and teacher compensation can influence teacher performance at SDN Mustikajaya 3. The method used in this research is a quantitative method. The sample used was 21 respondents, which is the total number of teachers at SDN Mustikajaya 3. The sampling technique used a saturated sampling technique. data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques use statistical methods with SPSS 26 software. The results of this research are 1) That teacher professional competence has a positive and significant effect on teacher performance 2) That compensation has a positive and significant effect on teacher performance 3) That professional competence and teacher compensation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Professional Competence; Compensation; Teacher Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi profesional guru dan kompensasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru di SDN Mustikajaya 3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 21 responden yang merupakan jumlah dari keseluruhan guru di SDN Mustikajaya 3. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode statistik *software* SPSS 26. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2) Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3) Bahwa kompetensi profesional dan kompensasi guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Profesional; Kompensasi; Kinerja Guru*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dianggap mampu mewujudkan upaya bangsa Indonesia untuk mencapai tujuannya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan potensi diri manusia dirasa dapat dikembangkan, potensi tersebut dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran<sup>1</sup>. Demi terwujudnya cita-cita pendidikan yang sangat mulia itu maka perlu diseimbangkan dengan sumber daya manusia yang mumpuni.

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, yaitu guru. Oleh karena itu, kompetensi dan kesejahteraan guru menjadi dua faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

<sup>1</sup> Leidy Yasinta Pantow, Arie Kawulur, and Nikolas Fajar Wuryaningrat, "Pengaruh Kompetensi Guru Pada Kurikulum Merdeka Terhadap Hasil Belajar Siswa Yang Di Moderasi Oleh Penggunaan Teknologi Informasi (Studi Pada SMA Seminari Fransiscus Xaverius Kakaskasen)," *YUME : Journal of Management* 6, no. 3 (2023): 334-43.

Kompetensi guru mencakup kemampuan profesional dan pedagogik yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik. Sedangkan gaji guru berkaitan dengan aspek kesejahteraan finansial yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja guru (Pusparini & Yuliani, 2020).

Di Indonesia, meskipun pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui berbagai kebijakan, seperti pemberian tunjangan profesi dan pengembangan kompetensi, masih ada tantangan dalam memastikan bahwa semua guru mendapatkan gaji yang memadai sesuai dengan kinerja dan kontribusinya (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2022). Selain itu, tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, yang dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan yang mereka berikan (Ningsih & Sudarman, 2019). Karena masih banyak sekali kasus-kasus guru yang tidak sesuai dengan beban kerja mereka utamanya di daerah-daerah 3T, ini akan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah Indonesia.

Di sisi lain, kompetensi guru yang tinggi harus diimbangi dengan penghargaan yang setimpal. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun pemerintah sudah memberikan tunjangan profesi, masalah kesejahteraan guru di beberapa daerah masih jauh dari harapan, terutama di daerah terpencil atau dengan biaya hidup yang tinggi. Oleh karena itu, keseimbangan antara kompetensi yang ditingkatkan melalui pelatihan yang berkualitas dan pemberian gaji yang memadai menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat bekerja dengan optimal.

Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara kompetensi guru, gaji, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan. Penelitian lebih lanjut di bidang ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai cara-cara meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih dalam apakah ada pengaruh kompetensi dan kompensasi yang diberikan guru terhadap kinerja guru yang mana peneliti akan fokuskan di SDN Mustikajaya 3 Kota Bekasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal. Menurut <sup>2</sup>, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

---

<sup>2</sup> Yuana Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan (The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Development Performance)," *Politico* 18, no. 1 (2024): 465–74, <https://doi.org/10.32528/politico.v18i1.1367>.

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja guru merupakan hasil dari kemampuan yang diimplementasikan oleh guru berdasarkan dari proses perencanaan belajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar yang kemudian dapat diukur dan dinilai.

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang baik itu berupa *soft skill* maupun *hard skill* yang sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar berprestasi dalam pekerjaannya<sup>3</sup>. Kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penugasan pengetahuan yang berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan<sup>4</sup>. Kompetensi yang harus dimiliki setiap guru dalam pekerjaan adalah kemampuan mengarahkan belajar siswa, yang meliputi pemahaman siswa, perencanaan pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa<sup>5</sup>. Berdasarkan definisi tersebut, kompetensi guru merupakan sebuah aturan khusus yang ditetapkan untuk mengukur kemampuan sebuah guru dalam melaksanakan pembelajaran, antara lain pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

### **Kompensasi**

Kompensasi yang merupakan peran penting terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan<sup>6</sup>. Menurut (Adiba & Rosita, 2023) kompensasi adalah elemen penting yang harus diberikan organisasi kepada tenaga kependidikan dengan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi, tenaga kependidikan memerlukan remunerasi seperti tantiem dan tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan keahliannya<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Tantria Desvi Vinata Sari, Cindy Silvia Agustin, and M. Isa Anshori, "Analisis Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG)," *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4, no. 2 (2024): 296–309, <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2834>.

<sup>4</sup> Astri Riani Dewi and Lili Karliha, "Pengaruh Kompetensi Guru, Fasilitas Belajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn Sukahening Kec. Sukahening Tasikmalaya," *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)* 1, no. 1 (2024): 603–13, <https://doi.org/10.62567/micjo.v1i1.78>.

<sup>5</sup> Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee, Novita Wahyu Setyawati, and Indah Rizki Maulia, "Dampak Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun," *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4, no. 2 (2024): 33–44, <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>.

<sup>6</sup> Dije Zaraska Kristy, Nurzakiah Wenny, and Desty Febrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja" 6, no. 1 (2024): 46–64.

<sup>7</sup> Muhammad Tabah Akhiryan et al., "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta" 1 (2024): 56–67.

Kompensasi adalah semua penghargaan yang berikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan<sup>8</sup>. Berdasarkan definisi tersebut, kompensasi merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan terhadap hasil kerjanya, sebagai upaya organisasi mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif, yaitu studi sistematis tentang fenomena yang melibatkan pengumpulan data terukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi<sup>9</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah 21 guru dari SDN Mustikajaya 3 dengan sampel 21 guru menggunakan metode *sampling* jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif serta sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data adalah *software* SPSS versi 26 dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan dan pengujian bisa dilihat pada Tabel berikut :

### **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Item Variabel</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>keterangan</b>
P1	0.545	0,423	0.009	Valid
P2	0.815	0,423	0.000	Valid
P3	0.827	0,423	0.000	Valid
P4	0.656	0,423	0.001	Valid
P5	0.725	0,423	0.000	Valid
P6	0.773	0,423	0.000	Valid
P7	0.760	0,423	0.000	Valid
P8	0.824	0,423	0.000	Valid
P9	0.613	0,423	0.002	Valid
P10	0.824	0,423	0.000	Valid
P11	0.871	0,423	0.000	Valid
P12	0.506	0,423	0.016	Valid
P13	0.644	0,423	0.001	Valid
P14	0.878	0,423	0.000	Valid
K1	0.545	0,423	0.009	Valid
K2	0.632	0,423	0.002	Valid
K3	0.705	0,423	0.000	Valid

<sup>8</sup> Anggit Safrila and Nurvi Oktiani, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" 2, no. 1 (2024): 35–49.

<sup>9</sup> (Priadana & Sunarsi, 2021)

*Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SDN Mustikajaya 3 Kota Bekasi*

K4	0.689	0,423	0.000	Valid
K5	0.741	0,423	0.000	Valid
K6	0.702	0,423	0.000	Valid
K7	0.710	0,423	0.000	Valid
K8	0.589	0,423	0.004	Valid
K9	0.761	0,423	0.000	Valid
K10	0.772	0,423	0.000	Valid
K11	0.833	0,423	0.000	Valid
K12	0.696	0,423	0.000	Valid
K13	0.739	0,423	0.000	Valid
K14	0.849	0,423	0.000	Valid
Y1	0.769	0,423	0.000	Valid
Y2	0.729	0,423	0.000	Valid
Y3	0.452	0,423	0.035	Valid
Y4	0.746	0,423	0.000	Valid
Y5	0.463	0,423	0.030	Valid
Y6	0.818	0,423	0.000	Valid
Y7	0.568	0,423	0.006	Valid
Y8	0.481	0,423	0.024	Valid
Y9	0.733	0,423	0.000	Valid
Y10	0.792	0,423	0.000	Valid
Y11	0.559	0,423	0.007	Valid
Y12	0.542	0,423	0.009	Valid
Y13	0.625	0,423	0.002	Valid
Y14	0.756	0,423	0.000	Valid
Y15	0.495	0,423	0.019	Valid

Berdasarkan Tabel 1, nilai r hitung dari masing-masing variabel Kompetensi Profesional (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel (0,423) sehingga dari hasil uji ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi Profesional (X1)	0.935	0.60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.920	0.60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0.899	0.60	Reliabel

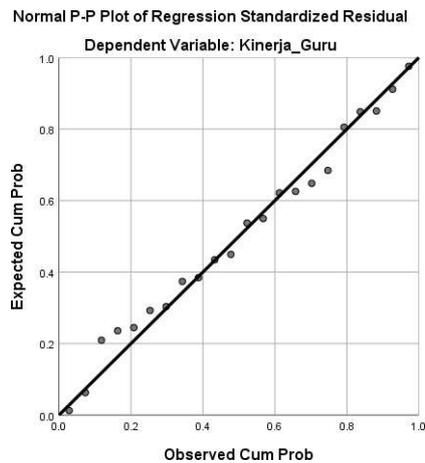
Berdasarkan Tabel 2 dapat kita ketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel bervariasi dan pada intinya melebihi dari batas nilai reliabilitasnya (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48284848
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.080
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dari hasil Tabel 3 dapat kita lihat bahwa hasil uji statistik Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu 0,20. Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwa pada penelitian ini memiliki data berdistribusi normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas-P Plot**

Hasil uji normalitas pada penelitian ini juga diperkuat oleh Gambar 1 di atas yang dapat disimpulkan bahwa titik-titik dalam diagram tersebut mengikuti garis diagonalnya dan tidak menyebar menjauh dari garis normalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1.(Constant)	14.567	3.014			4.834	.000		
Kompetensi_Profesional	.687	.057	.835		12.146	.000	.689	1.451
Kompensasi	.153	.050	.211		3.064	.000	.689	1.451

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari Tabel 4 di atas dapat kita lihat bahwa nilai tolerance menunjukkan > 0,10 yaitu 0,689 dan untuk nilai VIF < 10 yaitu 1,451 sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada variabel penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

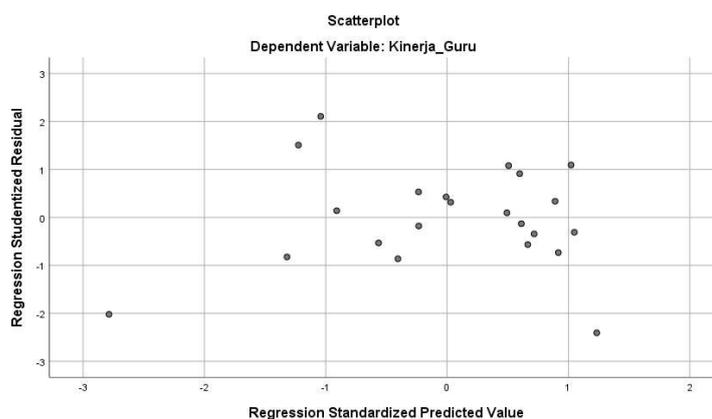
**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1.(Constant)	3.089	1.836			1.683	.109

Kompetensi_Profesional	-.025	.034	-.193	-.720	.480
Kompensasi	-.008	.030	-.071	-.265	.794

a. Dependent Variable: ABSRES

Dari Tabel dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,480 dan variabel X2 sebesar 0,794 dan dinyatakan  $> 0,05$  Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabelnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memperkuat uji ini juga dapat dibuktikan dengan grafik scatterplot sebagai berikut :



**Gambar 2. Scatterplot Hasil SPSS 26**

Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik atau plot pada uji heteroskedastisitas ini menyebar secara merata baik itu diatas maupun dibawah garis diagonalnya yaitu titik nol (0) dan juga tidak membentuk suatu pola baik itu menyempit ataupun mengembang mengikuti garis diagonalnya, oleh karena itu dapat dikatakan pada uji ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

**1. Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t) SPSS 26**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.567	3.014		4.834	.000
Kompetensi_Profesional	.687	.057	.835	12.146	.000
Kompensasi	.153	.050	.211	3.064	.006

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari tabel 6 dapat kita ketahui bahwa :

- a. Untuk variabel X1 memiliki thitung 12,146 > 2,09 ttabel dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dapat dinyatakan **Ha1 diterima**.
- b. Untuk variabel X2 memiliki nilai thitung 3,064 > ttabel 2,09 dan memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,006 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu dapat dinyatakan **Ha2 diterima**.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 7. ANOVA hasil SPSS 26**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.888	2	349.944	143.992	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.176	19	2.430		
	Total	746.064	21			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi\_Profesional

Dari Tabel 7 diketahui bahwa nilai F hitung  $143,99 > F$  tabel  $3,52$  dan nilai signifikansinya yaitu  $< 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Analisis Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda SPSS 26 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.567	3.014		4.834	.000
Kompetensi_Profesional	.687	.057	.835	12.146	.000
Kompensasi	.153	.050	.211	3.064	.006

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari hasil uji Regresi berganda pada tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

$$Y = 14,567 + 0,687 X_1 + 0,153 X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta pada uji ini yaitu sebesar 14,567 yang artinya apabila variabel Kompetensi Profesional dan Kompensasi memiliki nilai 0 maka Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 14,567
- b. Pada variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) yaitu dilihat dari nilai koefesien sebesar 0,687. Hal ini berarti apabila nilai  $X_1$  meningkat 1 satuan maka nilai variabel  $Y$  juga akan naik sebesar 0,687 atau 68,7 %
- c. Pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) yaitu dilihat dari nilai koefesien sebesar 0,153 Hal ini berarti apabila nilai  $X_2$  naik 1 satuan maka nilai koefesien variabel ( $Y$ ) juga akan naik sebesar 0,153 atau 15,3 %

### 4. Uji Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi SPSS 26 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 <sup>a</sup>	.938	.932	1.559	1.912

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi\_Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari Tabel 9 kita ketahui bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0.938 atau 93,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi Profesional dan Kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 93,8%. Kemudian selebihnya dari itu 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## **Pembahasan Hipotesis**

### **1. Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan secara statistik yaitu Untuk variabel Kompetensi Profesional memiliki t-hitung  $12,146 > 2,09$  t-tabel dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Semakin tinggi tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas pembelajaran. Hal ini sesuai dengan temuan Guskey dalam<sup>10</sup> yang menegaskan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Pengembangan profesional yang tepat tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi yang berkelanjutan perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

### **2. Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis statistik, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Untuk variabel kompensasi memiliki nilai thitung  $3,064 > 2,09$  dan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,006 nilai signifikansi (p-value) berada di bawah batas kritis 0,05, yang mengindikasikan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan. Hal ini sesuai dengan temuan<sup>11</sup> membuktikan bahwa kompensasi guru berpengaruh positif di mana semakin besar atau tinggi kompensasi guru maka akan semakin tinggi dan baik pula kualitas kinerja guru. Dengan demikian, institusi pendidikan perlu memperhatikan skema kompensasi yang sesuai untuk guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

---

<sup>10</sup> Osman Manalu and Aryanti Kristianingsih, "Jurnal Mirai Management Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu," *Jurnal Mirai Management* 9, no. 2 (2024): 2024–25.

<sup>11</sup> Hamsal, Nurman, and Abdul Razak, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 1 (2023): 21–34, <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.

### **3. Kompetensi Profesional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis statistik, kompetensi Profesional dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) berada di bawah batas kritis 0,05 yaitu 0,000 yang berarti bahwa kedua variabel ini berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan. Secara simultan, kombinasi antara kompetensi guru yang tinggi dan kompensasi yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini berdampak pada efektivitas pembelajaran, keterlibatan siswa yang lebih baik, serta pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Hasil Determinasi menunjukkan bahwa 93,8% kedua variabel ini berpengaruh kuat terhadap kinerja Guru. Sebagaimana<sup>12</sup> yang menyatakan bahwa apabila para guru mempunyai kompetensi yang baik dengan disertai pemberian kompensasi yang layak maka akan mendorong para guru untuk berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari olah data yang sudah di paparkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3) Kompetensi profesional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhiryan, Muhammad Tabah, Mirzam Arqy Ahmadi, Program Studi Manajemen, and Universitas Muhammadiyah Surakarta. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta" 1 (2024): 56–67.
- Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee, Novita Wahyu Setyawati, and Indah Rizki Maulia. "Dampak Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun." *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4, no. 2 (2024): 33–44. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>.
- Dewi, Astri Riani, and Lili Karliha. "Pengaruh Kompetensi Guru, Fasilitas Belajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn Sukahening Kec. Sukahening Tasikmalaya." *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)* 1, no. 1 (2024): 603–13. <https://doi.org/10.62567/micjo.v1i1.78>.
- Hakim, Muhlis, Jeni Kamase, Serlin Serang, and Aryati Arfah. "Pengaruh

---

<sup>12</sup> Muhlis Hakim et al., "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja," *SEIKO : Journal of Management & Business* 4, no. 1 (2021): 98, <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>.

- Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 4, no. 1 (2021): 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>.
- Hamsal, Nurman, and Abdul Razak. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 1 (2023): 21–34. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Manalu, Osman, and Aryanti Kristianingsih. “Jurnal Mirai Management Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu.” *Jurnal Mirai Management* 9, no. 2 (2024): 2024–25.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books., 2021.
- Safrila, Anggit, and Nurvi Oktiani. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” 2, no. 1 (2024): 35–49.
- Sari, Yuana. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan (The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Development Performance).” *Politico* 18, no. 1 (2024): 465–74. <https://doi.org/10.32528/politico.v18i1.1367>.
- Tantria Desvi Vinata Sari, Cindy Silvia Agustin, and M. Isa Anshori. “Analisis Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG).” *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 4, no. 2 (2024): 296–309. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2834>.
- Yasinta Pantow, Leidy, Arie Kawulur, and Nikolas Fajar Wuryaningrat. “Pengaruh Kompetensi Guru Pada Kurikulum Merdeka Terhadap Hasil Belajar Siswa Yang Di Moderasi Oleh Penggunaan Teknologi Informasi (Studi Pada SMA Seminari Fransiscus Xaverius Kakaskasen).” *YUME : Journal of Management* 6, no. 3 (2023): 334–43.
- Zaraska Kristy, Dije, Nurzakiah Wenny, and Desty Febrian. “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja” 6, no. 1 (2024): 46–64.