

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

¹Putri Wulan Sasmi, ²Lie Liana

^{1,2}Universitas Stikubank, Semarang

Korespondensi : putriwulansasmi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang sebanyak 75 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kinerja guru, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence, compensation and motivation on teacher performance. This study uses quantitative methods and the data sources used are primary data. The population in this study were all teachers of the Al-Mustaghfirin Foundation Semarang as many as 75 respondents. Data analysis in this study used respondent descriptions, variable descriptions, validity tests, reliability tests, F tests, determination coefficient tests (R^2) and hypothesis tests. The results of the study indicate that competence has a positive and significant effect on teacher performance, compensation has a positive and significant effect on teacher performance, and motivation has no effect on teacher performance.

Keyword: Teacher performance, Competence, Compensation, Motivation

1. PENDAHULUAN

Ilmu pendidikan dan teknologi semakin berkembang seiring dengan peradaban manusia dan berimplikasi pada kebiasaan manusia (*life style*) yang ditujukan melalui kinerja dari sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan. Pendidikan memegang peranan sangat penting dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan dasar atau pondasi utama dalam mengelola, mencetak dan meningkatkan sumber daya manusia yang terampil, handal, berwawasan luas, dan diharapkan mampu menjawab tantangan di masa yang akan datang. Selain itu pendidikan juga berperan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat tercapai melalui suatu proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Guru yang berkualitas tentu melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensinya untuk mengarah menjadi guru yang profesional. Indikator untuk menilai profesionalitas guru tersebut dapat dinilai berdasarkan kinerja guru yaitu terkait dengan pencapaian tujuan, prestasi kerja, dan produktivitas. Riwokori & Habaora (Susanto *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasbi & Yusman (Susanto *et al.*, 2021) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pengajar dan pembelajaran di sekolah, bertanggung jawab terhadap pembimbingan peserta didik untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan beretika. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang sebagai seorang guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Presilawati (Suherman, 2021) mendefinisikan kinerja

guru merupakan faktor pendukung yang sangat penting didalam sekolah untuk berkembangnya dan dapat bersaing dengan sekolah lain, bahkan sekolah menjadi yang terdepan dari tahun ketahun. Kinerja guru akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor yang meliputi kompetensi, kompensasi, dan motivasi. Afrilyan *et al.* (Susanto *et al.*, 2021) menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purba *et al.* (2018), Ayu & Wibowo, (2022), Suherman (2021), Anam (2018), Hafid (2017), Purnama & Basuki (2019), Subhan (2017), Dinillah (2023). Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Narsih (2017), Nugraha (2020) dan Novitasari *et al.* (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Suaedah (Suherman, 2021) menyatakan kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu. Rokhman & Supriyoko (Suherman, 2021) menyatakan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan diberi kompensasi yang pantas, guru akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari profesinya, sehingga guru bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya, yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartikowati *et al.* (2019), Ismawati *et al.* (2023), Frandiansyah *et al.* (2023), Ismawati *et al.* (2023), Zainuddin (2023), Herlina *et al.* (2020), Rasu *et al.* (2023), Siagian *et al.* (2024), Parizal *et al.* (2022) dan Yuniarti (2021). Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusvenda (2023), Fauzi & Herminingsih (2021) dan Muhammad (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain kompetensi dan kompensasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Vernando *et al.* (2022) mengartikan motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat dengan cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin *movemore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nofianto (2022), Astuti & Raharjo (2023) dan Lustriningsih (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara hasil penelitian dilakukan oleh Vernando *et al.* (2022), Zibran (2023), Indah & Anggraeni (2022), Istanti *et al.* (2020), dan Anggreani *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Yayasan Al-Mustaghfirin merupakan salah satu lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang beralokasi di Jalan Pringgondani II Bangetayu Wetan, Genuk, Kota Semarang. Lembaga ini berdiri sejak tahun 1993 yang sekarang dibawah naungan periode II. Yayasan Al-Mustaghfirin juga menyediakan sekolah umum, sekolah madin, asrama tempat tinggal, kantin, dan transportasi bagi peserta didik. Kegiatan sehari-hari di lembaga ini diisi dengan berbagai kegiatan seperti : belajar formal disekolah umum, menghafal al-qur'an, belajar non formal didalam asrama, beribadah, bermain, kerja bakti dan lain-lain. Yayasan Al-Mustaghfirin sendiri memiliki jargon "Berjiwa Qur'ani Berakhlak Terpuji" dan memiliki program tahfidzul qur'an, yang mana pesan dari almarhum pendiri lembaga.

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang yang berjumlah 75 guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berikut data deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner :

Tabel 1 Deskripsi Variabel

No	Keterangan		Jumlah	Persentase %
1.	Jenis Kelamin	Pria	28	37 %
		Wanita	47	62,7%
2.	Usia	15 – 20 Tahun	1	1,3%
		21 – 30 Tahun	26	34,7%
		31 – 40 Tahun	27	36,0%
		41 – 50 Tahun	10	13,3%
		51 – 60 Tahun	11	14,7%
3.	Masa Kerja	1 -3 Tahun	28	37,3%
		4 – 6 Tahun	24	32,0%
		7 – 10 Tahun	14	18,7%
		> 10 Tahun	9	12,0%
		51 – 60 Tahun	11	14,7%
4.	Pendidikan	SMP	2	2,7%
		SMA	10	13,3%
		D3	10	13,3%
		S1	53	70,7%
5.	Jabatan	Guru	67	89,3%
		Wali kelas	6	8,0%
		Wakil kepala sekolah	1	1,3%
		Kepala sekolah	1	1,3%
6.	Pelatihan	In House Training	20	26,7%
		Workshop	23	30,7%
		Pengembangan modul ajar	14	18,7%
		Pengembangan kurikulum	8	10,7%
		Ice breaking pembelajaran	10	13,3%
7.	Fasilitas	Wifi	21	28,0%
		Komputer	15	20,0%
		Makan dan minum	13	17,4%
		Kipas angin	15	20,0%

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin wanita sebanyak 47 responden atau 62,7%, dengan usia berkisar 21 – 40 Tahun sebanyak 55 responden atau 70,7%, masa kerja 1 – 3 Tahun sebanyak 28 responden atau 37,3%, pendidikan didominasi S1 sebanyak 53 responden atau 70,7%, jabatan didominasi guru sebanyak 67 responden atau 89,3%, pelatihan didominasi workshop sebanyak 23 responden atau 30,7%, dan fasilitas wifi sebanyak 21 responden atau 28,0%.

Deskripsi Variabel

Berikut data deskripsi variabel terhadap kompetensi (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), dan kinerja guru (Y) sebagai berikut :

Tabel 2 Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Pemahaman terhadap peserta didik (X1.1)	4,29
Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (X1.2)	3,96
Evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik (X1.3)	3,88
Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam (X1.4)	3,68
Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat (X1.5)	3,96
Kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik (X1.6)	4,03
Kompetensi (X1)	3,97
Gaji (X2.1)	3,73
Insentif (X2.2)	3,65
Tunjangan (X2.3)	3,73
Fasilitas (X2.4)	3,56
Kompensasi (X2)	3,67
Kebutuhan makan (X3.1)	3,83
Kebutuhan minum (X3.2)	4,25
Kebutuhan perlindungan fisik (X3.3)	4,24
Ruang kerja, saran (X3.4)	3,43
Fasilitas kerja (X3.5)	3,76
Perlindungan dari ancaman dan bahaya (X3.6)	3,51
Lingkungan hidup (X3.7)	3,91
Perlindungan mental, psikologi, dan intelektual (X3.8)	3,51
Dihormati dan dihargai (X3.9)	3,91
Kebutuhan tingkatan rendah (X3.10)	4,08

Kebutuhan tingkatan tinggi (X3.11)	3,72
Kemampuan potensi diri (X3.12)	3,93
Kemampuan berpendapat (X3.13)	3,91
Bakat dan keterampilan (X3.14)	3,93
Pengembangan kreatifitas (X3.15)	3,95
Merasa memiliki kekeluargaan (X3.16)	3,60
Merasa diterima (X3.17)	3,77
Merasa mencintai persahabatan (X3.18)	3,61
Motivasi (X3)	3,82
Menguasai bahan pelajaran (Y1)	4,11
Mengelola proses belajar mengajar mengelola kelas (Y2)	3,81
Berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar (Y3)	3,83
Merencanakan landasan pendidikan (Y4)	3,91
Merencanakan program pembelajaran (Y5)	4,00
Memimpin kelas (Y6)	3,77
Mengelola interaksi belajar mengajar (Y7)	3,91
Melakukan penilaian hasil belajar siswa (Y8)	4,20
Penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran (Y9)	3,85
Memahami dan melaksanakan fungsi layanan bimbingan penyuluhan (Y10)	3,89
Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah (Y11)	4,00
Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Y12)	3,51
Kinerja guru (Y)	3,90

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi menunjukkan nilai rata rata sebesar 3,97 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator variabel kompetensi. Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai rata rata sebesar 3,67 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator variabel kompensasi. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai rata rata sebesar 3,82 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator variabel motivasi. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru menunjukkan nilai rata rata sebesar 3,90 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator variabel kinerja guru.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,813	X1.1	0,774	Valid
		X1.2	0,588	Valid
		X1.3	0,657	Valid
		X1.4	0,855	Valid
		X1.5	0,795	Valid
		X1.6	0,759	Valid
Kompensasi (X2)	0,820	X2.1	0,792	Valid
		X2.2	0,880	Valid
		X2.3	0,840	Valid
		X2.4	0,856	Valid
Motivasi (X3)	0,804	X3.1	0,515	Valid
		X3.2	0,509	Valid
		X3.4	0,577	Valid
		X3.4	0,554	Valid
		X3.5	0,559	Valid
		X3.6	0,549	Valid
		X3.7	0,720	Valid
		X3.8	0,575	Valid
		X3.9	0,702	Valid
		X3.10	0,686	Valid
		X3.11	0,763	Valid
		X3.12	0,689	Valid
		X3.13	0,579	Valid
		X3.14	0,654	Valid
		X3.15	0,736	Valid
		X3.16	0,758	Valid
		X3.17	0,786	Valid
		X3.18	0,743	Valid
Kinerja guru (Y)	0,839	Y1	0,776	Valid
		Y2	0,816	Valid
		Y3	0,624	Valid
		Y4	0,790	Valid
		Y5	0,785	Valid
		Y6	0,785	Valid
		Y7	0,741	Valid
		Y8	0,694	Valid
		Y9	0,530	Valid
		Y10	0,633	Valid
		Y11	0,573	Valid

Y12	0,504	Valid
-----	-------	-------

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai KMO untuk variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi memiliki nilai KMO $>0,5$, hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Semua indikator pada variabel kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja guru memiliki nilai *loading factor* $>0,4$ yang berarti semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,833	$>0,7$	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,863	$>0,7$	Reliabel
Motivasi (X3)	0,917	$>0,7$	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,902	$>0,7$	Reliabel

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan kinerja guru (Y) menghasilkan *Cronbach's Alpha* $>0,7$, maka dapat disimpulkan keempat variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Kompetensi (X1)	Kinerja guru	38,144	0,000
Kompensasi (X2)			
Motivasi (X3)			

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil uji F tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel dependen	<i>Adjusted R Square</i>
Kompetensi (X1)	Kinerja guru	0,601
Kompensasi (X2)		
Motivasi (X3)		

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,601 atau 60,1% yang diketahui bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi, kompensasi dan motivasi sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan kinerja guru (Y) pada tabel dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Kompetensi (X1)	Kinerja Guru (Y)	0,768	0,000
Kompensasi (X2)		0,173	0,021
Motivasi (X3)		-0,091	0,220

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,768 yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,173 yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,220 > 0,05$ dan nilai beta sebesar -0,091 yang artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Pembahasan

Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang. Artinya kompetensi akan meningkatkan keterampilan kinerja guru menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan. Guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang dapat melakukannya melalui pelatihan workshop, In House Training, pengembangan modul ajar yang dapat membuat para guru lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang didominasi rentang usia 31 – 40 Tahun yang berarti guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang memiliki banyak pengalaman, semangat belajar yang tinggi untuk mencoba hal yang baru. Selain itu, guru mampu memberikan pemahaman terhadap peserta didik, sehingga peserta didik dapat memahami pelajaran dengan baik. Guru memiliki kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan yang baik, sehingga peserta didik dapat meneladani dengan baik. Guru mampu memberikan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dengan baik, sehingga peserta didik dapat mudah untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Ayu & Wibowo (2022), Susanto *et al.* (2021), Suherman (2021), Anam (2018), Hafid (2017), Purnama & Basuki (2019), Subhan (2017), Dinillah (2023) dan Munawir *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh yayasan maka akan berdampak baik juga bagi kinerja guru. Guru Yayasan Al-Mustaghfirin didominasi dengan pendidikan terakhir S1 yang berarti memiliki banyak pengalaman diberbagai bidang dan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Selain itu, guru menerima fasilitas wifi, komputer, kipas angin yang memadai sehingga guru merasa nyaman dan mudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Guru akan menerima gaji

sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat menjadi alasan bagi para guru agar bekerja lebih giat lagi. Dengan adanya kompensasi, kinerja guru akan berdampak positif pada yayasan untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini didukung oleh Frandiansyah *et al.* (2023), Ismawati *et al.* (2023), Zainuddin (2023), Herlina *et al.* (2020), Rasu *et al.* (2023), Siagian *et al.* (2024) Parizal *et al.* (2022) dan Yuniarti (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi Tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang. Artinya baik atau buruknya motivasi yang ada dalam yayasan tidak akan merubah tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru. Guru Yayasan Al-Mustaghfirin didominasi dengan rentang masa kerja 1 – 3 tahun. Guru dengan rentang masa kerja tersebut, umumnya cenderung sedikit pengalaman dan belum bisa untuk mengarahkan, menggerakkan dan mendorong sesama rekan kerja untuk mencapai tujuannya, bahkan terdapat perbedaan sudut pandang dengan rekan kerja. Selain itu, guru tidak mendapatkan perlindungan mental, psikologi dan intelektual, sehingga guru merasa tidak tenang dalam melakukan pekerjaan. Diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu fasilitas ruang kerja dan sarana yang belum memadai dan kurang mendukung untuk mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Astuti & Raharjo (2023), Nofianto (2022) dan Lustriningsih (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diolah dengan program SPSS maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang. Hal ini dapat diartikan jika tingkat kompetensi semakin tinggi, maka kinerja guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang mengalami peningkatan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang. Hal ini dapat diartikan semakin besar kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi usaha para guru untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa baik buruknya motivasi yang ada didalam yayasan tidak akan merubah tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru.

5. SARAN

Dengan adanya kesimpulan dibuat, Yayasan Al-Mustaghfirin Semarang diharapkan mampu meingkatkan kinerja guru dengan nilai-nilai positif dari kompetensi dan motivasi. Hasil penelitian ini tidak menemukan pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga diharapkan kepada penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel lain sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <https://mail.journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/view/1196>
- [2] Anggreani, T., Fitria, H., & Missriani. (2021). The Influence of Motivation and Work Discipline on Teacher Performance in SMP Negeri 1 Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 5638–5642. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1764>
- [3] Aris, B., Putra, M., Kumalaputra, I., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Maranatha, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 55–72. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i1.25128>
- [4] Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- [5] Ayu, P. D., & Wibowo, B. K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 30–40. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i1.180>
- [6] Diana, R., & Murti, W. N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 15–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.55542/juiim.v5i2.553>
- [7] Dinillah, G., Sukabumi, K., & Barat, J. (2023). The Influence Of Discipline, Communication And Competence On Teacher Performance Through Motivation As An Intervening Variable. The Influences of Motivation, Work Milieu, and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java, 4(1), 32–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.52851/wt.v4i1.50>
- [8] Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect Of Work Discipline, Motivation, And Compensation On Teacher Performance SMK YUPPENTEK 1 Tangerang. *Dinasti International Jurnal of Management Science*, 2(4), 517–536. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1>
- [9] Frandiansyah, M. H., Azis Firdaus, M., & Subakti, J. (2023). The Influence Of Compensation And Motivation On Teacher Performance At SMP Islam Al-Anshor Cibinong. *Ebicon: Economic and Business Conference*, 1(1), 89–94. <https://prosiding.uika-bogor.ac.id/index.php/ebicon/article/view/486>
- [10] Guta, T. Y., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The Influence of Madrasah Teacher Leadership Competence and Motivation on Teacher Performance in MIN 2, Palembang City. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 5651398, 1396–1399. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.279>
- [11] Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- [12] Hamsal, Nurman, & Razak Abdul. (2023). The Effect of Motivation and Compensation on the Performance of PAUD Teachers in Tambang District, Kampar Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 21–34. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [13] Herlina, Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Of Education Research*, 1(3), 276–282. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/32>

- [14] Indah, D. J., & Anggraini, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Produktivitas Kerja Guru pada SMK Negeri di Kota Depok. *Journal Of Administration and Educational Management*, 5(2), 278–289. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4550>
- [15] Ismawati, R., Mulyono, S., & Astuti, R. (2023). Influences of Compensation and Career Improvement on Teacher Performance Through Work Motivation. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(1), 193–203. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i1.887>
- [16] Istanti, E., Daengs Gs, A., Budianto, F., Noviandari, I., & Sanusi, R. (2020). The Influences of Motivation, Work Milieu, and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 629–642. https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_2/SC65_Istanti_2020_E_R.pdf
- [17] Kartikowati, R. S., Faizal, & Makhdalena. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 162–177. <http://dx.doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.162-177>
- [18] Lustriningsih. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 35–44. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2476858>
- [19] Muhammad Wildan Fauzi Nur, & Irfani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4727>
- [20] Mukhtar, A., & Luqman, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Jurnal Idaarah*, IV(1), 1–15.
- [21] Munawir, Indris, M., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. *Sparkling Journal of Management*, 1(1), 119–131. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/3348>
- [22] Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102. <https://doi.org/10.30599/utility.v1i1.67>
- [23] Nofianto, L. Z., & Suwito. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–17.
- [24] Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Spikoborneo*, 8(2), 221–227.
- [25] Pahruroji. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Parung panjang. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 01(01), 39–61. <https://doi.org/10.59166/edumulya.v1i1.43>
- [26] Parizal, Nasrul, H. W., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(2), 306–317. <https://doi.org/10.33373/dms.v1i1.4068>
- [27] Purba Bohlen, C., Rafiani, & Ali, H. (2018). The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management(SJEBM)*, 5(3), 227–239. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2018.v05i03.013>
- [28] Purnama Sari, H., & Basuki, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <http://doi.org/PIP.331>

- [29] Rasu, F. L., M.Teol, V. N. J. R., & Jacobus, S. N. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Kakas. *Jurnal Paradigma : Journal of Sociology Research and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.53682/jpjsre.v4i2.8155>
- [30] Sari, H. P., Murtadlo, & Basuki, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/PIP.331.8>
- [31] Siagian, C. N., Sulistyandari, & Bakaruddin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Tetap Pada SMAN 13 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 239–260. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1121>
- [32] Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 5(1), 17–26.
- [33] Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- [34] Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- [35] Vernando, A. N., Kaharudin, E., & Sugiyanto Diva Putra Tabista. (2022). Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i1.143>
- [36] Yuniarti. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS Bersertifikas i pada SMP Negeri 7 Palembang. *Jurnal of Research in Social and Humanities*, 1(2), 37–46. <https://doi.org/10.47679/jrsssh.v1i2.15>
- [37] Zainuddin, S. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Indonesian Journal Of Economy Studies*, 2(1), 53–67.
- [38] Zibrani, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226–241. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3>