

# PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SMPN 29 PADANG

Nofriwati<sup>1</sup>, Afriyeni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Email: [nofriwati14@gmail.com](mailto:nofriwati14@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i2.2157>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

### Keywords:

Motivation

Teacher Performance

Compensation

Competence



## ABSTRACT

*The success or failure of the world of education in achieving educational goals depends on the quality of teacher performance. Suboptimal teacher performance is influenced by professional ability, adequate compensation support, and high work motivation. This study aims to identify the direct and indirect effects of competence and compensation on teacher performance through work motivation as an intermediary variable. The research method used was quantitative with a population of 55 people, while the sampling technique applied was total sampling. Data collection methods included observation, interviews, questionnaires, and literature reviews. Data were analyzed with SEM-PLS using the SmartPLS 4 application. The results of the study showed that competence had a positive effect but was not able to directly improve teacher performance. However, competence was proven to be able to significantly increase teacher work motivation. In addition, compensation had a positive and significant effect on teacher performance and work motivation. Work motivation was also shown to have a positive and significant effect on improving teacher performance. The results of the study further showed that work motivation was able to mediate the influence of competence and compensation on teacher performance, making motivation an important factor in optimally improving the quality of teacher performance.*

## ABSTRAK

*Sukses tidaknya dunia pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan tergantung pada kualitas kinerja guru. Kinerja guru yang tidak optimal dipengaruhi oleh kemampuan profesional, dukungan kompensasi yang layak serta motivasi kerja yang tinggi. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 55 orang, sementara teknik sampel yang diterapkan adalah total sampling. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan tinjauan literatur. Menganalisis data dengan SEM-PLS menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun belum mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung. Akan tetapi, kompetensi terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan. Selain itu, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru maupun motivasi kerja. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru, sehingga motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara optimal.*

**Kata kunci:** Motivasi, Kinerja Guru, Kompensasi, Kompetensi

## PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini berkembang semakin pesat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk menghadapi perubahan, peran utama sumber daya manusia mampu sebagai tenaga yang handal dalam merealisasi tujuan organisasi. Sukses tidaknya dunia pendidikan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas guru yang memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik agar mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung (Fiannisa et al., 2024). Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran (S. A. Yope & Isma, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga mendapatkan kompensasi. Pemberian kompensasi bagi guru merupakan kewajiban yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan salah satu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka dengan adanya kompensasi dapat mendorong kinerja pendidik menjadi lebih baik (Nuroniayah et al., 2025). Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru (Zuliani, 2023).

Pentingnya kompetensi guru yang dinilai dapat menunjang kegiatan belajar mengajar dalam kelas hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan bahwa dalam kegiatan meningkatkan kinerja guru, guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program pembelajaran dan kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran. Pendapat ini diperkuat oleh Muliya dalam (Rahim et al., 2021) yang menyatakan guru yang memiliki kompetensi profesional harus mampu memilih dan memilah serta mengelompokkan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Joen et al., 2022). Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak (Supriyanto, 2023).

Motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Motivasi merupakan pendorong suatu perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan dan mendorong pengurangan ketegangan. Dengan adanya motivasi mampu membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya (Tarigan & Panggabean, 2022). Sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan yang mana hal tersebut akan berdampak baik pula bagi kemajuan perusahaan (Kusmiati et al., 2022). Oleh karena itu dengan motivasi kebutuhan individu akan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi, semakin termotivasinya karyawan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi dapat menciptakan kinerja yang lebih baik (Mustika & Syamsudin, 2022).

Penggunaan variabel pada penelitian ini selaras dengan (Fauzi & Nugroho, 2024) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara

signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Serta motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Variabel serupa yang digunakan oleh (Suzanna et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai mediasi, dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Jika menghendaki kinerja guru maksimal maka hendaknya kompetensi guru perlu diperhatikan dan melakukan kegiatan yang sifatnya pengembangan (Ahmad & Walid, 2022).

Terkait dengan kinerja guru pada salah satu sekolah menengah pertama yang ada di Kota Padang juga memiliki sistem pengelolaan sekolah yang memperhatikan kinerja guru. SMPN 29 Padang merupakan sekolah yang berada di Kecamatan Nanggalo, Kota Padang. Guru tidak memandang serius terkait dengan kompetensi guru terhadap kinerja yang diberikannya. Terlebih lagi motivasi guru dalam bekerja tidak menjadi perhatian pihak sekolah dalam melakukan proses belajar mengajar. Hal ini tentu menyebabkan kinerja guru tidak maksimal serta mengakibatkan tujuan pembelajaran yang semestinya memberikan pendidikan kepada peserta didik tidak tercapai. Kinerja guru yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan profesional semata, tetapi juga oleh dukungan kompensasi yang layak serta motivasi kerja yang tinggi.

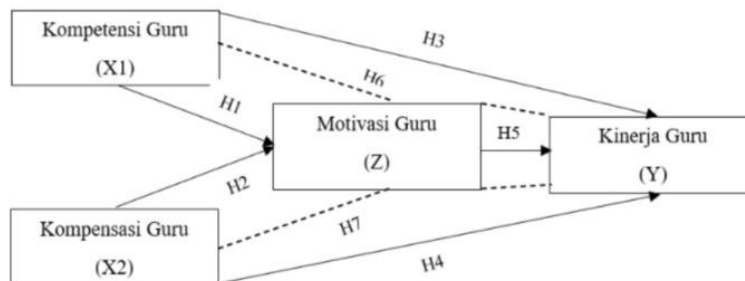
Fenomena yang ditemukan di SMPN 29 Padang menunjukkan masih adanya permasalahan pada aspek kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja guru yang berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan pembelajaran. Rendahnya kualitas perencanaan pembelajaran, penggunaan metode mengajar yang kurang inovatif, keterbatasan penguasaan teknologi, serta minimnya dukungan kompensasi dan motivasi kerja berpotensi menurunkan efektivitas proses pembelajaran dan kualitas layanan pendidikan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka tujuan pendidikan untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas akan sulit tercapai secara maksimal.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan, motivasi, dan kinerja guru secara berkelanjutan. Kebaharuan pada penelitian ini yaitu belum pernah ada penelitian yang serupa yang dilakukan dilingkungan sekolah menengah pertama khususnya di SMPN 29 Kota Padang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai proses ilmiah yang terstruktur untuk menganalisis elemen-elemen fenomena beserta keterkaitan kausal di antaranya. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang diartikan sebagai eksplorasi metodis terhadap fenomena sosial melalui pengumpulan data numerik yang diolah dengan teknik statistik, matematis, atau komputasional. Pendekatan tersebut berpijak pada paradigma positivisme, di mana populasi dan sampel spesifik diteliti melalui instrumen pengumpul data, diikuti analisis statistik guna menguji hipotesis yang diajukan. (Ummul Aiman et al., 2022) pada umumnya

dilaksanakan melalui penerapan prosedur statistik guna memperoleh data numerik dari observasi empiris. Dalam kerangka metode ini, pakar peneliti dan analis statistik memanfaatkan fondasi matematis serta prinsip-prinsip teoritis terkait aspek kuantitatif yang dieksplorasi. Pada studi ini, variabel independen (X) diidentifikasi meliputi kompetensi dan kompensasi, variabel dependen (Y) berupa kinerja guru, serta variabel mediasi (Z) yaitu motivasi kerja. Model penelitian ini akan digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Populasi tidak terbatas pada individu manusia semata, melainkan juga meliputi entitas fisik serta fenomena alam lainnya, di mana bukan hanya kuantitasnya yang diperhitungkan, tetapi seluruh karakteristik inheren yang melekat pada subjek atau objek tersebut.

Secara esensial, populasi merujuk pada keseluruhan elemen penelitian yang melibatkan subjek dan objek dengan ciri-ciri spesifik, seperti komunitas guru, peserta didik, kurikulum pendidikan, infrastruktur sekolah, interaksi institusi dengan masyarakat, tenaga kerja perusahaan, spesies tumbuhan hutan, varietas tanaman padi, aktivitas pemasaran, maupun output produksi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada di SMPN 29 Padang yang berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yang berarti seluruh populasi merupakan sampel.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

PNS		PPP		PPPK	
Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
5	17	22	7	26	33

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan yang terdapat pilihan yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan peneliti yang memiliki nilai tingkatannya.

**Tabel 2. Kategori Kuisioner**

No	Kategori	Nilai
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak setuju	1

Sumber: (Prawiyogi et al., 2021)

Berdasarkan variabel permasalahan, maka akan dijabarkan instrumen sesuai dengan kajian teori yang digunakan sebagai berikut.

**Tabel 3. Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator
1.	Kompetensi (Rahim et al., 2021)	Pengetahuan Keterampilan Sikap
2.	Kompensasi (Rahim et al., 2021)	Gaji Tunjangan Fasilitas Insentif
3.	Motivasi (Rahim et al., 2021)	Prestasi Pengakuan Kemajuan Tanggung jawab
4.	Kinerja guru (Yulia, 2022)	Menyusun rencana pembelajaran Melaksanakan pembelajaran Penilaian hasil belajar Program pengayaan Program remedial

Sumber: Peneliti, 2026

Analisis data dalam penelitian ini diidentifikasi melalui penerapan teknik analisis jalur (Path Analysis) dengan memanfaatkan instrumen perangkat lunak Smart-PLS. Pemilihan model Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (SEM-PLS) diposisikan sebagai strategi analisis karena sifatnya yang non-parametrik, di mana pemenuhan terhadap berbagai asumsi klasik yang ketat tidak diwajibkan dalam prosedur distribusinya.

Selain fleksibilitas statistik tersebut, penggunaan SEM-PLS difungsikan untuk mengakomodasi efisiensi penelitian, mengingat besaran sampel yang diakomodasi dalam model ini tidak diinstruksikan dalam skala besar guna menghasilkan estimasi yang kredibel. Secara metodologis, pendekatan ini diorientasikan untuk memvalidasi hubungan antar variabel secara lebih akurat dan bermartabat dalam konstelasi riset manajemen sumber daya manusia. Menurut (Yusvenda, 2023) Kapabilitas SEM-PLS diidentifikasi dalam kemampuannya untuk menganalisis konstruk dengan indikator formatif maupun reflektif, serta diakomodasi untuk model dengan landasan teoretis yang masih dalam tahap pengembangan.

Tahapan analisis data diposisikan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 melalui prosedur yang sistematis sebagai berikut; 1) Pengujian Outer Model, Spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan serangkaian instrumen indikatornya diidentifikasi melalui pengujian outer model. Prosedur ini difungsikan untuk mendefinisikan secara akurat bagaimana setiap variabel manifest berkorelasi dengan konstruk latennya. Rangkaian langkah-langkah statistik yang diintegrasikan dalam tahapan analisis sebagai berikut: Validitas Konvergen (Convergent Validity): Signifikansi keterkaitan antara indikator dan variabel latennya diukur melalui nilai loading factor. Akurasi estimasi diorientasikan untuk mencapai ambang batas di atas 0.7 guna menjamin representasi konstruk yang kuat. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity): Diferensiasi antar konstruk dievaluasi melalui nilai cross-loading. Keunikan setiap variabel diidentifikasi dengan memastikan nilai loading pada konstruk tujuan lebih dominan dibandingkan korelasinya dengan konstruk eksternal lainnya. Rata-rata Varians Terekstrak (Average Variance Extracted / AVE): Kapasitas variabel laten dalam menjelaskan varians indikatornya diposisikan untuk memenuhi kriteria nilai di atas 0.5. Reliabilitas Komposit (Composite Reliability) & Cronbach's Alpha: Konsistensi internal

instrumen penelitian diukur melalui kedua parameter ini. Reliabilitas tingkat tinggi diakomodasi apabila nilai yang dihasilkan melampaui ambang 0.7 pada seluruh dimensi konstruk. 2) Pengukuran Model Struktural (Inner Model) Tahapan pengujian terhadap model struktural diidentifikasi melalui analisis nilai R-Square, yang diposisikan sebagai parameter uji goodness-of-fit model. 3) Prosedur selanjutnya diakomodasi melalui evaluasi signifikansi dengan meninjau nilai koefisien parameter serta nilai t-statistics pada laporan Path Coefficients hasil prosedur bootstrapping. Ketetapan signifikansi hubungan antarvariabel dikonfirmasi apabila perolehan nilai t-statistics diidentifikasi melampaui ambang batas t-table. Dalam konteks tingkat signifikansi 5%, nilai tersebut diwajibkan lebih besar dari 1,96.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil SEM-PLS pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil outer model dan inner model yang di olah menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Adapun hasil yang di peroleh dapat dijelaskan sebagai berikut.

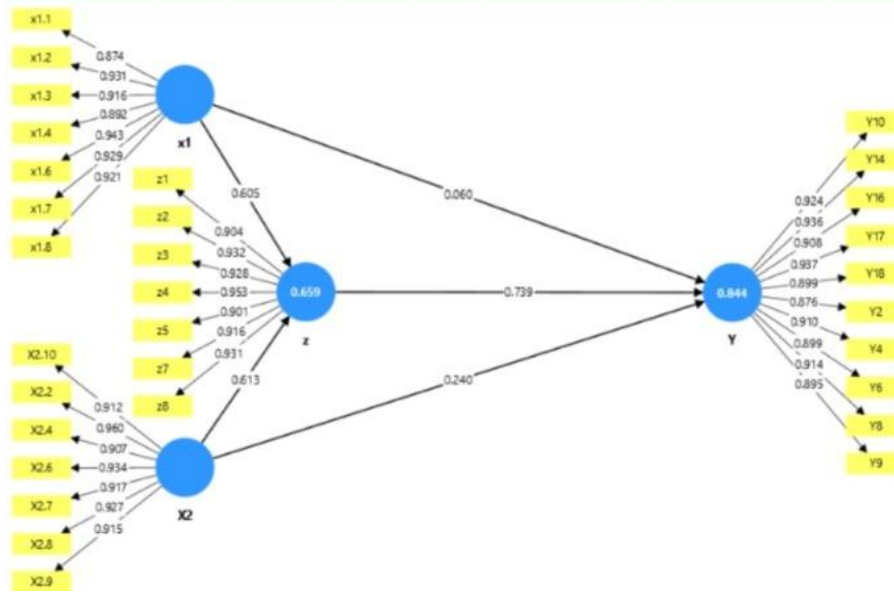
Hasil uji *outer model* pada penelitian ini dilihat dari *convergen validity*, *internal consistency*, dan *discriminant validity*. Sebelum menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh maka terlebih dahulu menjelaskan tentang penetapan kriteria *outer model* yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu:

**Tabel 4. Kriteria Pengukuran Outer Model**

No.	Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
1.	Uji Konvergen	<i>Loading Factor</i>	> 0,70
		<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,50
2.	<i>Discriminant Valid</i>	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)</i>	< 0,90
		<i>Cross Loading</i>	> 0,70
3.	<i>Internal Consisten</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0,70
		<i>Composite Reliability</i>	> 0,70

Sumber: (Russo & Stol, 2021)

Sebelum menjelaskan masing-masing hasil uji tersebut terlebih dahulu ditampilkan gambar hasil *outer model* sebagaimana yang dijelaskan berikut ini:



Gambar 2. Hasil Outer Model

Konsistensi internal reliabilitas bertujuan untuk menilai keselarasan hasil di seluruh item guna mengetahui apakah ada korelasi yang cukup tinggi antara item, yang menunjukkan kesamaan antar item dari variabel laten yang sama dapat dinilai melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai > 0,70. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat dijelaskan hasil *internal consistency reliability* yang diperoleh yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Internal Consistency Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.972	0.976	0.855
Kinerja Guru	0.977	0.98	0.828
Kompentensi	0.968	0.973	0.838
Motivasi	0.971	0.976	0.853

Sumber: SmartPls 4, 2025

Berdasarkan Tabel 5, menjelaskan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70, sehingga semua variabel yang terdapat pada penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Discriminant Validity

Indikator	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub>	Z
X2.10	0.912	0.624	0.012	0.579
X2.2	0.96	0.643	-0.084	0.522
X2.4	0.907	0.613	-0.075	0.527
X2.6	0.934	0.545	-0.217	0.447
X2.7	0.917	0.58	-0.062	0.506
X2.8	0.927	0.543	-0.225	0.44
X2.9	0.915	0.546	-0.116	0.482

Y10	0.63	0.924	0.334	0.787
Y14	0.579	0.936	0.442	0.832
Y16	0.561	0.908	0.385	0.785
Y17	0.582	0.937	0.417	0.872
Y18	0.663	0.899	0.322	0.751
Y2	0.632	0.876	0.339	0.839
Y4	0.551	0.91	0.425	0.829
Y6	0.52	0.899	0.407	0.83
Y8	0.556	0.914	0.41	0.787
Y9	0.512	0.895	0.416	0.878
x1.1	-0.172	0.279	0.874	0.391
x1.2	-0.173	0.371	0.931	0.516
x1.3	-0.1	0.447	0.916	0.503
x1.4	-0.159	0.313	0.892	0.451
x1.6	-0.082	0.433	0.943	0.52
x1.7	-0.026	0.43	0.929	0.52
x1.8	-0.047	0.433	0.921	0.508
z1	0.432	0.846	0.573	0.904
z2	0.465	0.822	0.531	0.932
z3	0.602	0.834	0.409	0.928
z4	0.535	0.858	0.492	0.953
z5	0.462	0.809	0.451	0.901
z7	0.547	0.842	0.444	0.916
z8	0.477	0.817	0.565	0.931

Sumber: Smart-PLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa validitas diskriminan menggunakan nilai loading factor, di mana nilai yang diperoleh pada loading factor Adalah  $> 0,70$  sehingga pengujian validitas diskriminan sudah memenuhi kriteria. Karena itu, semua pernyataan mengenai Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Guru telah dianggap valid, sehingga dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

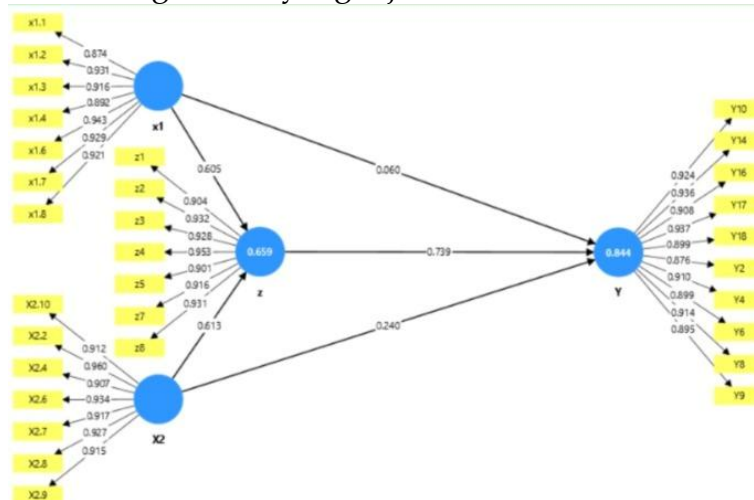
Hasil uji *inner model* pada penelitian ini dilihat dari *path coefficients*, *R-Square* ( $R^2$ ), *effect size* ( $f^2$ ), *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Sebelum menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh maka terlebih dahulu menjelaskan tentang penetapan kriteria *inner model* yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu:

**Tabel 7. Kriteria Pengukuran Inner Model**

No.	Kriteria	Rule of Thumb
1	Path Coefficients	Signifikansi $< 0,05$ .
2	R-Square	0,25 (lemah), 0,50 (sedang) dan 0,75 (besar)
3	Effect Size ( $f^2$ )	0,02-0,15 (kecil), 0,15-0,35 (sedang) dan $> 0,35$ (besar)
4	Predictive Relevance ( $q^2$ )	$> 0$ (kecil), $> 0,25$ (sedang), $> 0,50$ (besar)

Sumber: Russo & Stol (2021)

Sebelum menjelaskan masing-masing hasil uji tersebut terlebih dahulu ditampilkan gambar hasil *inner model* sebagaimana yang dijelaskan berikut ini:



Gambar 3. Hasil Inner Model

Berdasarkan Gambar 3 yang menjelaskan tentang hasil uji *inner model*, maka selanjutnya dapat dirinci hasil uji *inner model* tersebut supaya lebih mudah untuk dipahami, sebagaimana yang dijelaskan berikut ini: Koefisien jalur menggambarkan hubungan yang diusulkan antara konstruk, dengan nilai standar yang bervariasi antara -1 hingga +1, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Koefisien jalur diperoleh dari prosedur bootstrap yang dapat dilihat dari nilai t dan nilai signifikan < 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Tstatistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
x1 -> Y	0.06	0.836	0.403	Ditolak
x1 -> z	0.605	7.879	0,00	Diterima
X2 -> Y	0.24	2.738	0.006	Diterima
X2 -> z	0.613	8.444	0,00	Diterima
z -> Y	0.739	8.533	0,00	Diterima
X1 -> Z-> Y	0.453	6.579	0,00	Diterima
X2 -> Z-> Y	0.447	5.181	0,00	Diterima

Sumber: Smart-PLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 8, menyatakan bahwa hasil uji hipotesis langsung yang dilaksanakan menghasilkan temuan sebagai berikut: Analisis menampilkan bahwa dampak Kompetensi terhadap Kinerja Guru memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,06, dengan t-statistic sebesar 0,836 dan p-value sebesar 0,403 (>0,05). Ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi memengaruhi Kinerja Guru **ditolak**.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.605, dengan t-statistic sebesar 7.879 dan p-value sebesar 0,000 (<0,05). Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi

**diterima.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Guru memiliki koefisien jalur sebesar 0,24, dengan t-statistic sebesar 2,738 dan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan **diterima**.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,613, dengan t-statistik sebesar 8,444 dan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan cara ini, hipotesis yang mengatakan bahwa Kompensasi berdampak pada Motivasi diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Guru memiliki koefisien jalur 0,739, dengan t-statistic 8,533 dan p-value 0,006 ( $<0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh pada Kinerja Guru diterima.

Variabel Kompetensi terpengaruh oleh Motivasi dengan nilai sampel asli sebesar 0,453 (positif). Dengan kata lain, variabel Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Guru. Selanjutnya, Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi mendapatkan nilai t-statistik sebesar 6,579 dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan kata lain, motivasi memediasi variabel kompetensi yang berdampak pada kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis disetujui.

Variabel Kompensasi dipengaruhi oleh Motivasi dengan nilai sampel asli sebesar 0,447 (positif). Dengan kata lain, variabel Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi mampu mendorong Peningkatan Kinerja Guru. Selanjutnya, Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi menghasilkan t-statistik sebesar 5,181 dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan kata lain, variabel Kompensasi yang dimediasi oleh Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, hipotesis diterima

R-Square ( $R^2$ ), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur persentase varians yang dijelaskan oleh masing-masing konstruk endogen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,75 (tergolong tinggi) dan nilai 0,50 (tergolong sedang), sementara nilai pada 0,25 (tergolong rendah). Nilai  $R^2$  sebesar 0,90 atau lebih menunjukkan indikasi umum terjadinya overfit. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat dijelaskan hasil *R-Square* ( $R^2$ ) yang diperoleh yaitu:

**Tabel 9. Hasil Uji R-Square ( $R^2$ )**

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Kinerja Guru	0.844	0.835	Besar
Motivasi	0.659	0.645	Sedang

Sumber: SmartPls 4, 2025

Berdasarkan Tabel 9, Hasil uji R-Square dapat dijelaskan sebagai berikut. Koefisien determinasi menghasilkan nilai R-square adjusted sebesar 0,645. Kompetensi dan Kompensasi memiliki kontribusi varian terhadap Motivasi sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefisien determinasi menghasilkan nilai R-square adjusted sebesar 0,835. Kompetensi dan Kompensasi memiliki proporsi varian yang menjelaskan Kinerja Guru sebesar 83,5%, sedangkan 16,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Ukuran efek ( $f^2$ ) adalah untuk mengevaluasi pengaruh konstruk eksogen pada konstruk endogen. Batas nilai  $f^2$  terdiri dari

di bawah 0,02 (tidak ada efek), 0,02-0,15 (kecil), 0,15-0,35 (sedang) dan di atas 0,35 (besar) (Russo & Stol, 2021). Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat dijelaskan hasil *effect size* ( $f^2$ ) yang diperoleh yaitu:

**Tabel 10. Hasil Uji *f-square* ( $f^2$ )**

No	Variabel	F-Square	Keterangan
1	X <sub>1</sub> ->Y	0.011	Tidak ada
2	X <sub>1</sub> ->Z	1.06	Besar
3	X <sub>2</sub> ->Y	0.175	Sedang
4	X <sub>2</sub> ->Z	1.087	Besar
5	Z->Y	1.196	Besar

Sumber: SmartPls 4, 2025

Berdasarkan Tabel 10, tentang hasil uji *f-square* dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel *Kompetensi* terhadap *Kinerja Guru* dengan Nilai *f-square* = 0,011. Nilai ini lebih kecil dari 0,02, sehingga menandakan kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam model penelitian. Variabel *Kompetensi* terhadap *Motivasi* dengan Nilai *f-square* = 1,060. Nilai ini termasuk kategori pengaruh besar, yang berarti kompetensi memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi. Variabel *Kompensasi* terhadap *Kinerja Guru* Nilai *f-square* = 0,175. Nilai ini berada pada rentang 0,15 – 0,35, sehingga kompensasi memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja guru. Variabel *Kompensasi* terhadap *Motivasi* dengan Nilai *f-square* = 1,087. Nilai ini juga termasuk kategori pengaruh besar, yang berarti kompensasi sangat kuat pengaruhnya terhadap motivasi. Variabel *Motivasi* terhadap *Kinerja Guru* Nilai *f-square* = 1,196. Angka ini lebih besar dari 0,35, sehingga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja guru. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ ), Ukuran kekuatan prediksi model dari variabel laten endogen tertentu dapat dihitung peneliti dengan  $Q^2$  Stone-Geisser, yang nilainya harus lebih dari 0. Akurasi prediksi dapat berada di bawah 0 (kecil), di atas 0,25 (sedang), dan di atas 0,50 (besar) (Russo & Stol, 2021). Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat dijelaskan hasil ( $Q^2$ ) yang diperoleh yaitu:

**Tabel 11. Hasil Uji *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )**

Variabel	R-square	Q-square	Interpretasi
Kinerja Guru (Y)	0.844	0.844	Besar
Motivasi (Z)	0.659	0.659	Besar

Sumber: SmartPls 4, 2024

Berdasarkan Tabel 11, tentang hasil uji *predictive relevance* ( $Q^2$ ) yang dapat dijelaskan berikut ini: Variabel *Motivasi* dengan angka  $Q^2$  predict sebesar 0,659. Artinya, variabel *Kompetensi*, *Kompensasi*, memiliki nilai prediksi relevan yang besar dalam menjelaskan *Motivasi*. Variabel *Kinerja Guru* dengan angka nilai  $Q^2$  predict sebesar 0,844. Artinya, variabel *Kompetensi*, *Kompensasi*, memiliki nilai *predictive relevance* yang besar dalam menjelaskan *Kinerja Guru*.

### **Pembahasan**

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Kompetensi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,06 dengan t-statistic bernilai 0,836 dan p-value 0,403 > 0,05, sehingga Kompetensi

berdampak positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan guru tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini. Secara teori, kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara profesional. Menurut Spencer Spencer, kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja guru secara langsung tanpa adanya faktor lain yang mendukung. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki guru perlu didukung oleh motivasi yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesional. Menurut (Yulia, 2022) kompetensi profesional guru berpengaruh nyata dan positif serta signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar siswa selaras dengan Menurut (Syahrizal & Jailani, 2023) Apabila pelatihan peningkatan kompetensi naik satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan koefisien jalur sebesar 0,240, nilai t-statistic sebesar 2,738, dan p-value  $0,006 < 0,05$ . Kompensasi adalah salah satu elemen krusial yang dapat memperbaiki kinerja staf. Pemberian imbalan yang adil dan pantas dapat meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga mereka lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan kompensasi yang layak, guru akan merasa dihargai atas sumbangan yang diberikan kepada organisasi atau institusi Pendidikan. Hasil penelitian dari (Akhiryana & Ahmadi, 2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi, termasuk imbalan finansial seperti gaji dan insentif, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Sejalan dengan Prawiro Sentono dalam (Zuliani, 2023) kinerja pegawai akan optimal jika kompensasi atau upahnya sesuai dengan kesepakatan. Karena hubungan antara kedua variabel itu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan koefisien jalur sebesar 0,739, t-statistic sebesar 8,533, dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Motivasi adalah elemen krusial yang dapat mendorong individu untuk berperforman optimal. Menurut (Astuti & Raharjo, 2023), motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, mampu mempersiapkan bahan ajar dengan baik, serta berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha bekerja dengan lebih baik, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan proses Pendidikan (Handoko & Lailla, 2026).

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan koefisien jalur sebesar 0,605, nilai t-statistik sebesar 7,879, dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pengajar, maka semakin tinggi juga motivasi kerjanya. Kompetensi yang baik akan meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Temuan dari penelitian (Akhiryana & Ahmadi, 2024) mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi,

termasuk penghargaan moneter seperti gaji dan bonus, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Sesuai dengan (Zuliani, 2023) performa karyawan akan optimal jika remunerasi atau gaji diberikan sesuai dengan kesepakatan. Jadi, hubungan antara kedua variabel itu menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guru yang memiliki kompetensi baik cenderung mempunyai motivasi kerja tinggi karena merasa mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan koefisien jalur sebesar 0,240, t-statistic sebesar 2,738, dan p-value  $0,00 < 0,05$ . Kompensasi adalah salah satu elemen krusial yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Nuroniyah et al., 2025) jika motivasi kerja yang dimiliki meningkat bersama dengan kompensasi yang diterima, maka kinerja guru juga akan semakin baik. Keuntungan dari motivasi tidak hanya berdampak pada perusahaan, tetapi juga dapat dirasakan oleh karyawan, yang dapat menumbuhkan semangat dan rasa tanggung jawab masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (sri asyah Yope & Sima, 2022) motivasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja guru. Memberikan kompensasi yang tepat dan wajar dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga mereka lebih bersemangat untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Dengan kompensasi yang layak, guru akan merasa dihargai atas sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi atau institusi Pendidikan (Mizzam et al., 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi dengan nilai original sample sebesar 0,453, t-statistic sebesar 6,579, dan p-value  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Artinya, kompetensi yang dimiliki guru akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi selain kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan system pengawasan tertentu (Anam et al., 2023). Berdasarkan (Azahra & Putri, 2023), motivasi kerja guru berfungsi sebagai penghubung antara kompetensi guru dan kinerja guru, yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan. Demikian pula, motivasi dapat membuat karyawan merasa nyaman dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban, karena tidak terdapat unsur paksaan di (Alfathan & Winata, 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi serta kinerja guru (Tarigan & Panggabean, 2022). Guru dengan kompetensi tinggi akan lebih percaya diri dan memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan optimal, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat (Supriyanto, 2023).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai dampak terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi dengan nilai sampel asli sebesar 0,447, T-statistik sebesar 5,181, dan p-value  $0,00 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat pula menjadi penghubung pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Pemberian kompensasi yang tepat dapat mendorong motivasi kerja guru, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Berdasarkan (Razak, 2023), efek kompensasi berdampak pada kinerja guru melalui dorongan kerja. Jika kompensasi yang diterima tinggi, maka kinerja guru akan meningkat (Solihah & Mulyaningtyas, 2023). Kompensasi bisa diartikan sebagai imbalan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran finansial atau non finansial sebagai penghargaan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Demikian pula, motivasi dapat membuat karyawan merasa nyaman dan menjadikan pekerjaan mereka tidak terasa sebagai beban, karena tidak ada unsur paksaan

di dalamnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru (Mustika & Syamsudin, 2022). Sebagai hasilnya, motivasi berfungsi sebagai variabel krusial yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja guru.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,06 dengan t-statistic 0,836 dan p-value 0,403 ( $>0,05$ ). Dengan demikian, kompetensi belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja guru. Namun, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan koefisien jalur sebesar 0,605, t-statistic 7,879, dan p-value 0,000 ( $<0,05$ ). Selanjutnya, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,24, t-statistic 2,738, dan p-value 0,000 ( $<0,05$ ). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan koefisien jalur sebesar 0,613, t-statistic 8,444, dan p-value 0,000 ( $<0,05$ ). Selain itu, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,739, t-statistic 8,533, dan p-value 0,006 ( $<0,05$ ). Hasil uji mediasi menunjukkan motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi dan kompensasi. Sekolah juga perlu meningkatkan tanggung jawab dan profesionalisme guru melalui pembinaan, supervisi, dan motivasi. Selain itu, pemberian kompensasi lembur yang adil dan transparan perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Sekolah juga disarankan meningkatkan penguasaan tugas guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

## REFERENSI

- Ahmad, A. K., & Walid, A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI. *Al-Irsyad Journal of Mathematics Education*. <https://doi.org/https://doi.org/10.58917/ijme.v1i1.12>
- Aiman, U., Abdullah, K., Jannah, M., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Culture Education and Technology Research*, 1, 56–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ctr.v1i3.70>
- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 7(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2>
- Anam, C., Winarko, R., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri ( MAN ) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1399>
- Astuti, I., & Raharjo, arif budi. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 02(04), 34–42. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>

- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558–580. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7, 43–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>
- Handoko, T. D. P., & Lailla, N. (2026). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Tambun Utara. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 199–210. <https://doi.org/10.59086/jam.v5i1.1335>
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddi. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Magama.
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Mizzam, A., Pramana, W., Ayu, N., Murniati, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah Di Pringapus Raya, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i1.8000>
- Mustika, Z., & Syamsudin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri di banda aceh. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 11(2), 39–53. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Nuronyah, M., Anengsih, A., Patimah, S., & Lugowi, R. A. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 10(4), 1998–2004. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1019>
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- RAHIM, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Sd N 228 Sarolangun*. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS JAMBI.
- Razak, A. (2023). *Tambang District , Kampar Regency Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi , Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. 4(January), 21–34.
- Russo, D., & Stol, K. J. (2021). PLS-SEM For Software Engineering Research: An Introduction and Survey. *ACM Computing Surveys*, 54(4), 1–30. <https://doi.org/10.1145/3447580>
- Soliha, E., & Mulyaningtyas, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal UDA*, 31(1), 677–687. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3066>
- Supriyanto, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 7(2), 661–686. <https://doi.org/10.26811/didaktika.v7i2.1035>
- Suzanna, D., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri ( SMAN ) Di Kabupaten Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 11(01), 18–29. <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v11i01.60531>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23.

<https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>

Tarigan, Irma Br, & Panggabean, Indah Riyanti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199-211.

<http://dx.doi.org/10.46930/global.v11i1.1604>

Yope, S. A., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai. *Urnal Ilmiah Administrasita'*, 14, 73-82.

<https://doi.org/10.47030/administrasita.v13i2.449>

Yulia. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Capaian Hasil Belajar ( Penelitian di Mts Negeri 1 Garut ). *Khazanah Akademia*, 5(01), 31-39. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v5i01.79>

Zuliani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Jombang. *IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(3), 300-309.

<https://doi.org/10.54437/irsyaduna>

---

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

