J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Mesuji Makmur

Riyono[1], Syarwani Ahmad[2], Destiniar[3]
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang
E-mail: riyono68@guru.sd.belajar.id[1], syarwani190@yahoo.co.id[2], destiniar@univpgri-palembang.ac.id[3]

Article History:
Received: 16 Februari 2025
Revised: 28 Maret 2025
Accepted: 04 April 2025

Keywords: *Compensation, Professional Competence, Teacher Performance, Elementary Education.*

Abstract: *This study aims to analyze the effect of compensation and professional competence on the performance of elementary school teachers in Mesuji Makmur District. This study employed a quantitative approach with a population of 57 public elementary school teachers in Mesuji Makmur District, who were also used as research samples. The results showed that compensation has a significant effect on teacher performance, with a t-value of 3.162 ($p < 0.05$). Proper compensation can increase teacher motivation and work effectiveness. Professional competence also has a significant effect on teacher performance, with a t-value of 2.290 ($p < 0.05$), which confirms the importance of mastering knowledge, skills, and attitudes in supporting the learning process. Simultaneously, compensation and professional competence show a significant influence on teacher performance, with an F-value of 15.324 ($p < 0.05$). The combination of these two variables contributes significantly to creating optimal teacher performance, supporting improved quality of education, and student learning outcomes. This study emphasizes the importance of attention to aspects of compensation and professional competence development to improve teacher performance, thereby creating a better quality educational environment.*

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru, Pendidikan Dasar.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Mesuji Makmur. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 57 guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Mesuji Makmur, yang juga dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung sebesar 3,162 ($p < 0,05$). Kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja guru. Kompetensi profesional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung sebesar 2,290 ($p < 0,05$), yang menegaskan pentingnya penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mendukung

proses pembelajaran. Secara simultan, kompensasi dan kompetensi profesional menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F-hitung sebesar 15,324 ($p < 0,05$). Kombinasi kedua variabel ini berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan kinerja guru yang optimal, mendukung peningkatan kualitas pendidikan, dan hasil belajar siswa. Penelitian ini menekankan pentingnya perhatian terhadap aspek kompensasi dan pengembangan kompetensi profesional untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membangun bangsa yang maju dan sejahtera. Kualitas pendidikan yang baik dapat menghasilkan generasi penerus bangsa yang cerdas, terampil, dan berkarakter mulia. Kunci utama dalam mewujudkan pendidikan berkualitas terletak di tangan guru. Sebagai ujung tombak pendidikan, guru memiliki peran sentral dalam proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa (Darmayanti, 2020).

Guru merupakan elemen penting dalam mewujudkan pendidikan berkualitas. Kualitas guru secara langsung memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik dapat menghasilkan generasi penerus bangsa yang cerdas, terampil, dan berkarakter mulia.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang memadai dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Guru yang merasa dihargai dan dihargai atas kontribusinya lebih likely untuk bekerja dengan lebih semangat dan dedikasi. Faktor lain yang tak kalah penting adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Guru yang kompeten memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran, metodologi pengajaran, dan perkembangan anak. Mereka juga memiliki keterampilan mengajar yang baik dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa dan orang tua (Ramadani & Agustina, 2021).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, serta sebagai pembangun individu dan bangsa Indonesia. Untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan PNS yang terampil, disiplin, berdaya guna, dan berhasil guna. Guru dan karyawan di bidang pendidikan harus meningkatkan kualitas dan kreativitas mereka.

Seorang guru harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk memastikan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan. Peserta didik membutuhkan bimbingan guru untuk optimalisasi pengembangan minat, bakat, kemampuan, dan potensi mereka. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan profesional yang sesuai dengan harapan, sambil memegang tanggung jawab suci dan mulia dalam meningkatkan pengetahuan bangsa sesuai prinsip pendidikan sepanjang hayat. Seorang guru diharapkan menjadi contoh yang baik, loyal, disiplin, fleksibel, tertib, dan memiliki pengetahuan yang luas, (Dwiyanti & Susilo, 2023)

Untuk mencapai misi, mewujudkan visi, dan meraih tujuan sekolah, serta menjalankan fungsinya secara efektif, diperlukan tenaga profesional, sistem kerja yang teratur, dan dukungan

baik secara finansial maupun non-finansial (Daryanto, 2017:8). Guru, baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat, dianggap sebagai sumber informasi yang membantu orang mengetahui hal-hal yang belum mereka ketahui. Mereka dianggap memiliki pengetahuan luas dalam mengembangkan individu secara fisik, mental, dan karakter, sehingga mereka menjadi manusia yang bermoral, berakhlak, dan taat kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah salah satu strategi untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Menurut Wibowo (2016:271), kompensasi adalah paket imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Dalam sistem kompensasi, kinerja menjadi faktor penentu, bukan sekadar senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo, 2016:134). Kepentingan kompensasi sebagai penanda kepuasan kerja sulit diukur, karena pandangan guru terhadap nilai uang atau imbalan bersifat subjektif dan unik dalam setiap profesi.

Kompensasi memiliki pentingnya bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan penilaian atas karya mereka di antara sesama guru, keluarga, dan masyarakat. Selain itu, program kompensasi juga vital bagi sekolah karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia.

Sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, guru merupakan elemen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pendidikan. Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan di semua tingkatan ditentukan oleh profesionalisme dan kinerja guru, didukung oleh unsur-unsur lainnya. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan, pengembangan guru harus menjadi prioritas utama dan berkelanjutan.

Menurut Nadeak, B. (2022), Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menekankan bahwa guru adalah aset manusia yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, mutu dan kualifikasi mereka harus terus ditingkatkan. Di tengah era perubahan teknologi yang cepat, penting bagi guru untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam proses pembelajaran. Kehadiran guru yang kompeten sangat vital karena tanpanya, proses pembelajaran tidak dapat berjalan secara optimal, yang berpotensi memberikan dampak negatif pada profesi guru di era globalisasi saat ini, di mana persaingan semakin ketat.

Menurut Darmadi Hamid (2012:59), guru adalah garda terdepan dan pusat dalam melaksanakan proses pembelajaran. Meskipun teknologi komputer berkembang pesat dan menggantikan sebagian pekerjaan manusia, peran guru tetap tidak tergantikan. Guru adalah faktor penentu keberhasilan pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan dimulai dari peningkatan kemampuan pedagogik dan kinerja guru. Guru perlu menjadi lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran bagi peserta didik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta kemampuan akademik lainnya yang mendukung profesionalisme guru, seperti penguasaan ilmu, jenjang, dan jenis pendidikan yang sesuai.

Menurut Uno (2014:121), kompetensi profesional guru merujuk pada kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam, yang memungkinkan mereka untuk membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang mencerminkan kemampuan khusus yang sadar dan terarah menuju tujuan-tujuan tertentu.

Dalam rangka mendukung hasil pembelajaran yang optimal, pemerintah telah menetapkan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, standar pendidik dan

tenaga kependidikan mencakup kriteria prasyarat dan kelayakan fisik serta mental, serta pendidikan dalam jabatan

Dalam standar pendidikan nasional, penjelasan pasal 8 menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam memahami dan menguasai substansi ilmiah yang relevan dengan bidang studi mereka, termasuk kemampuan untuk: memahami isi kurikulum sekolah; menguasai struktur, konsep, dan metode ilmiah yang terkait dengan materi ajar; memahami hubungan antara konsep-konsep dalam mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, mereka juga diharapkan menguasai struktur dan metode ilmiah, termasuk langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi dalam bidang studi mereka.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menegaskan dalam bab IV pasal 8 bahwa seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kondisi kesehatan jasmani dan rohani yang baik, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 menjelaskan bahwa kualifikasi akademik dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat tahun. Sementara itu, Pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dari penjelasan di atas, menjadi sangat penting bagi pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mesuji Makmur, sehingga para guru dapat memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan berkelanjutan agar dapat menciptakan hasil pembelajaran yang optimal.

Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun di tingkat kabupaten Ogan Komering Ilir, telah berupaya memberikan kompensasi kepada para guru dengan harapan dapat meningkatkan kinerja mereka. Salah satu bentuk kompensasi yang telah diberikan adalah tunjangan guru profesional, yang dikenal dengan nama tunjangan sertifikasi. Tunjangan ini diberikan kepada guru yang telah memperoleh sertifikat guru profesional, meskipun pembayaran tunjangan tersebut belum sepenuhnya lancar. Besar tunjangan profesi guru adalah satu kali gaji, dan bagi guru yang belum mendapatkan sertifikasi akan menerima tunjangan non-sertifikasi sebesar Rp. 250.000 per bulan. Selain itu, ada kompensasi lain yang berasal dari dana Bantuan Program Sekolah Gratis (BPSG), yang diberikan kepada guru yang memiliki tugas khusus seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan lain sebagainya. Kompensasi juga diberikan dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) kepada guru yang melaksanakan kegiatan remedial, pengayaan, dan analisis hasil ulangan.

Pertanyaan yang muncul adalah seberapa besar pengaruh kompensasi dan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan kinerja mereka di sekolah dasar di Kecamatan Mesuji Makmur.

Menurut peneliti selama menjadi guru, kenyataannya di lapangan bahwa berbagai kompensasi tersebut belum dapat meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Mesuji Makmur, misalnya mengajar masih ada yang datang tidak tepat waktu mengajar, masih ada yang melanggar aturan jam mengajar yang seharusnya jam 7.30 sudah dikelas, namun masih ada yang jam 8 baru masuk kelas.

Demikian juga dapat dilihat dari disiplin sebagai tenaga pengajar (tingkat kehadiran) guru di sekolah dasar negeri pada semester ganjil tahun pelajaran 2023/2024 yang masih rendah (< 95%) yang hadir dalam satu bulan. Pada umumnya guru yang tingkat kehadirannya lebih rendah adalah guru-guru senior yang *notabene* sudah mendapatkan tunjangan profesi guru. Selain tingkat

kehadiran yang masih rendah juga banyak guru yang tingkat tanggung jawabnya masih rendah, hal ini bisa dilihat dari tanggung jawab rnasuk kelas untuk kegiatan pembelajaran sering terlambat, terkadang ada guru yang hadir di sekolah tetapi tidak rnau masuk kelas padahal guru tersebut sudah mengetahu tugasnya untuk mengajar.

Bukti lain bahwa kompensasi belum meningkatkan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Mesuji Makmur adalah dari 57 guru kelas masih ada lebih kurang 23 guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Administrasi kelas seperti daftar hadir, buku kemajuan kelas, jadwal piket tidak diperhatikan sehingga ada beberapa guru kelas tersebut tidak mengetahui bahwa ada siswa yang tidak masuk selama beberapa hari, hal ini tidak lain dikarenakan guru tidak mengabsensi siswa tiap hari.

Berbagai tugas guru juga masih banyak yang belum dilaksanakan tepat waktu seperti pembuatan perangkat pembelajaran, pembuatan naskah soal ulangan, pelaksanaan program remidial dan pengayaan, penyerahan nilai ulangan juga masih sering melewati batas waktu yang sudah ditentukan. Sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kegiatan menjadi terhambat.

Di Kecamatan Mesuji Makmur jumlah sekolah dasar negeri ada 5 jumlah guru PNS ada 57 guru, dari 57 guru PNS tersebut hanya 34 guru yang memenuhi standar kualifikasi akademik strata satu (S1) dan 23 guru masih belum memenuhi standar kualifikasi akademik strata satu (S1). Jika dipersentasekan masih sekitar 41% guru yang kompetensi profesionalnya belum baik. Sedangkan jumlah guru yang memiliki sertifikasi sebanyak 57 guru jika di persentasikan hanya 59% guru yang memiliki setifikasi di tingkat sekolah dasar di Kecamatan Mesuji Makmur, hal ini bisa dilihat dari proses pembelajaran yang terjadi, ada guru yang mengajar tanpa persiapan (tidak menggunakan RPP), guru hanya memberi catatan tanpa memberikan penjelasan dari materi yang sudah dicatat.

Sampai dengan tahun 2024 guru PNS baru 59% yang mempunyai sertifikat guru profesional dan berhak menerima tunjangan sertifikasi. Namun masih ada 41% guru yang belum, melaksanakan tugasnya secara profesional.

Berdasarkan kondisi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir".

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut mangkunegara (2015:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ditegaskan pula bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai" (Priansa, 2018:79).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompetensi Profesional Guru

Menurut Mulyasa (2013:12), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, pada penelitian ini populasinya adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 57 orang orang guru yang mengajar di SD Negeri di Mesuji Makmur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer yang didapat melalui kuesioner dan wawancara. Data sekunder didapatkan melalui dokumentasi dari data-data yang ada di instansi tempat penelitian, antara lain adalah data DP3 dan kehadiran guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Prasyarat Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kompetensi Profesional	Kinerja Guru
	N	57	57	57
Normal Parameters[a,,b]	Mean	115.02	117.30	121.09
	Std. Deviation	7.475	7.223	7.160
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.080	.088
	Positive	.105	.076	.088
	Negative	-.131	-.080	-.076
	Kolmogorov-Smirnov Z	.988	.604	.667
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.283	.859	.765

a. Test distribution is Normal.

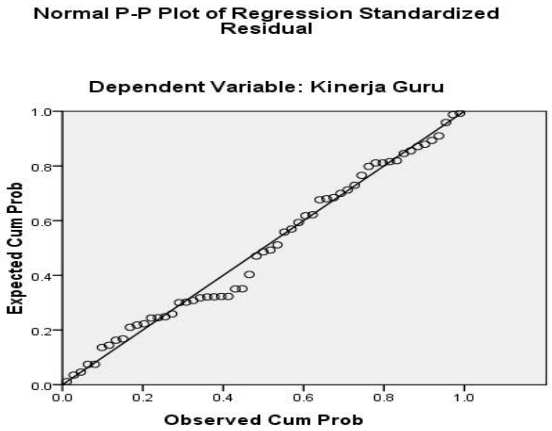
b. Calculated from data.

(Sumber: Data diolah SPSS, 2024).

Hasil uji normalitas pada Tabel 1 menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi dari tiga variabel, yaitu Kompensasi, Kompetensi Profesional, dan Kinerja Guru. Jumlah sampel untuk setiap variabel adalah 57. Rata-rata (*mean*) untuk variabel Kompensasi adalah 115,02 dengan standar deviasi 7,475; Kompetensi Profesional memiliki rata-rata 117,30

dengan standar deviasi 7,223; sedangkan Kinerja Guru memiliki rata-rata 121,09 dengan standar deviasi 7,160. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z yang dihasilkan untuk masing-masing variabel adalah 0,988 (Kompensasi), 0,604 (Kompetensi Profesional), dan 0,667 (Kinerja Guru), dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) masing-masing sebesar 0,283, 0,859, dan 0,765. Berdasarkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal, yang berarti data dari Kompensasi, Kompetensi Profesional, dan Kinerja Guru dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Adapun grafik plot yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik ploting yang terdapat pada gambar selalu mengikuti garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik *probability plot* dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji Linearitas ini dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh "berarti" apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antar variabel terikat yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan *One-way Anova* pada program SPSS dengan taraf signifikansi 5% (α = 0,05).

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional	Between Groups	(Combined)	1840.999	23	80.043	2.566	.007
		Linearity	861.582	1	861.582	27.616	.000
		Deviation from Linearity	979.417	22	44.519	1.427	.174
		Within Groups	1029.562	33	31.199		
		Total	2870.561	56			

(Sumber: Data diolah SPSS, 2024).

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji linearitas antara variabel Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional menggunakan analisis ANOVA. Berdasarkan tabel tersebut, hasil *Between Groups (Combined)* menunjukkan nilai *Sum of Squares* sebesar 1840,999 dengan derajat bebas (df) 23, nilai *Mean Square* sebesar 80,043, dan nilai F sebesar 2,566 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi ini kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional. Selanjutnya, pada baris *Linearity*, nilai *Sum of Squares* adalah 861,582 dengan df 1, *Mean Square* 861,582, dan nilai F sebesar 27,616, serta nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel.

Sementara itu, hasil untuk *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai *Sum of Squares* sebesar 979,417 dengan df 22 dan *Mean Square* sebesar 44,519, dengan nilai F sebesar 1,427 dan nilai signifikansi 0,174. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan demikian, hubungan antara variabel Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional bersifat linear dan signifikan, sehingga model yang digunakan sesuai untuk menggambarkan hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik Korelasi Ganda

Analisis statistik korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan ketiga variabel yang ada yaitu kompensasi (X_1), kompetensi profesional (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602[a]	.362	.338	5.823
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional , Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

(Sumber: Data diolah SPSS, 2024).

Berdasarkan Tabel 3 Model Summary di atas, tabel ini memberikan ringkasan hasil analisis statistik regresi berganda yang menguji pengaruh variabel independen (Kompetensi Profesional dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

1. Nilai R sebesar 0,602 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (Kompetensi Profesional dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja Guru). Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel independen ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan tingkat kekuatan hubungan yang moderat hingga kuat.
2. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,362 menunjukkan bahwa sekitar 36,2% dari variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Artinya, model ini mampu menjelaskan sebagian dari variabilitas dalam kinerja guru, sedangkan 63,8% variabilitas lainnya mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.
3. Adjusted R Square sebesar 0,338 memberikan penyesuaian dari R Square untuk jumlah prediktor dalam model, yang memberikan gambaran lebih akurat tentang kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen dengan mempertimbangkan kompleksitas model.

Setelah penyesuaian, kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru adalah 33,8%.

4. Std. Error of the Estimate sebesar 5,823 mengukur deviasi standar dari prediksi model dibandingkan dengan nilai aktual. Ini memberikan indikasi seberapa baik model dapat memprediksi nilai Kinerja Guru, dengan nilai yang lebih kecil menunjukkan prediksi yang lebih akurat.

Hasil analisis korelasi ganda berdasarkan output Model Summary menunjukkan nilai R sebesar 0,602. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,60 – 0,799, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi Profesional dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi yang menjelaskan bahwa nilai korelasi dalam rentang tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diuji.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi berdasarkan output Model Summary menunjukkan nilai R Square sebesar 0,362. Ini berarti bahwa 36,2% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kombinasi dari Kompetensi Profesional dan Kompensasi. Sebaliknya, 63,8% variasi dalam Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

a. Koefisien Korelasi Berganda (Hipotesis Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak secara bersama-sama antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Jika Sig. > α (0,05), maka koefisien regresi tidak signifikan. Jika Sig. < α (0,05), maka koefisien regresi signifikan. Analisis korelasi berganda sering disebut dengan uji hipotesis secara simultan atau uji-f yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Uji F

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.343	2	519.671	15.324	.000[a]
	Residual	1831.218	54	33.911		
	Total	2870.561	56			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional , Kompensasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru						

(Sumber: Data diolah SPSS, 2024).

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai F-hitung sebesar 15,324. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan dari Kompetensi Profesional dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Sebaliknya, jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Dalam kasus ini, nilai F-tabel untuk derajat kebebasan yang relevan (df1 = 2 dan df2 = 54) dapat diperoleh dari tabel distribusi F. Jika kita menganggap nilai F-tabel adalah sekitar 3,17 (berdasarkan tabel F umum), maka dengan F-hitung sebesar 15,324, dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel. Ini berarti Ha diterima, atau dengan kata lain, ada pengaruh signifikan dari Kompetensi Profesional dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 juga mendukung kesimpulan ini, karena lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi tersebut signifikan secara statistik.

b. Koefisien Regresi (Hipotesis Parsial)

Keofisien regresi sering dikenal sebagai pengujian hipotesis secara parsial atau menguji pengaruh tiap variabel independen ke variabel dependen atau pengaruh variabel kompensasi (X_1) ke variabel kinerja guru (Y), dan variabel kompetensi profesional (X_2) ke variabel kinerja guru (Y) dengan melihat nilai t pada *output* yang ada. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.376	14.193		3.056	.003
	Kompensasi	.383	.121	.400	3.162	.003
	Kompetensi Profesional	.287	.125	.290	2.290	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

(Sumber: Data diolah SPSS, 2024).

1. **Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru**
   Berdasarkan tabel koefisien di atas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,162 untuk variabel Kompensasi. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-hitung terhadap t-tabel. Nilai t-tabel dicari pada tingkat signifikansi 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1, yaitu 57-2-1 = 54, yang hasilnya sebesar 2,004. Karena t-hitung = 3,162 dan t-tabel = 2,004, maka t-hitung > t-tabel. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Guru.
2. **Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru**
   Berdasarkan tabel koefisien di atas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,290 untuk variabel Kompetensi Profesional. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-hitung terhadap t-tabel. Nilai t-tabel dicari pada tingkat signifikansi 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1, yaitu 57-2-1 = 54, yang hasilnya sebesar 2,004. Karena t-hitung = 2,290 dan t-tabel = 2,004, maka t-hitung > t-tabel. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

   Persamaan Regresi Berdasarkan Tabel Koefisien adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= -43,376 + 0,383X1 + 0,287X2}$$

   Dimana:
   Y = Kinerja Guru
   X1 = Kompensasi
   X2 = Kompetensi Profesional
   Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:
   a) Nilai konstanta sebesar 43,376 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari Kompensasi (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), nilai Kinerja Guru (Y) adalah 43,376.
   b) Setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,383 unit, dengan asumsi Kompetensi Profesional (X2) tetap konstan.

c) Setiap peningkatan satu unit pada Kompetensi Profesional (X2) akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar0.287 unit, dengan asumsi Kompensasi (X1) tetap konstan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini terlihat dari hasil uji t, di mana t-hitung sebesar 3,162 > t-tabel sebesar 2,004. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Kompensasi yang diberikan kepada guru berkontribusi positif terhadap kinerja mereka, yang menunjukkan bahwa ketika guru merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha mereka, mereka cenderung berperforma lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penilaian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas individu.

Hasil ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, di mana kompensasi merupakan salah satu faktor pemeliharaan (hygiene factors) yang sangat memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi individu. Ketika kompensasi yang diberikan memadai, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan, termasuk guru, untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika kompensasi tidak mencukupi, guru mungkin merasa kurang dihargai, yang dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Temuan ini juga didukung oleh beberapa penelitian. Pertama, penelitian oleh Rahmawati (2018) dalam jurnal "Manajemen Pendidikan Indonesia" menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara signifikan. Kedua, penelitian oleh Sari dan Nugroho (2019) dalam jurnal "Kajian Manajemen Pendidikan" juga menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja guru di sekolah menengah. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2020) dalam jurnal "Ilmu Pendidikan" menyimpulkan bahwa kompensasi yang memadai memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, serta berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Secara keseluruhan, baik teori maupun hasil penelitian lokal mendukung kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara lebih efektif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan para guru untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini terkonfirmasi melalui uji t, di mana t-hitung untuk variabel Kompetensi Profesional sebesar 2,290 > t-tabel yang bernilai 2,004. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

Hasil ini mendukung teori kompetensi David C. McClelland (1973) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Kompetensi profesional mencakup pengetahuan, keterampilan,

dan sikap yang dibutuhkan seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi cenderung mampu mengelola kelas dengan baik, menyampaikan materi pelajaran secara efektif, dan memberikan pembelajaran yang berkualitas sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini juga konsisten dengan pendapat Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang terkait langsung dengan kinerja pekerjaan yang efektif. Guru yang kompeten secara profesional memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk mengajar, serta kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan siswa secara efektif, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa studi lokal yang menunjukkan pentingnya kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja guru. Pertama, studi oleh Santoso (2019) dalam jurnal "Pendidikan dan Pengajaran" menemukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar, di mana guru dengan kompetensi yang lebih tinggi mampu mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. Kedua, penelitian oleh Lestari dan Hakim (2020) dalam jurnal "Jurnal Pendidikan Indonesia" menunjukkan bahwa kompetensi profesional berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja guru, terutama dalam adaptasi kurikulum dan inovasi pembelajaran. Ketiga, penelitian oleh Dewi (2021) dalam jurnal "Pengembangan Pendidikan" menyimpulkan bahwa guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, yang tercermin dari hasil belajar siswa yang lebih baik dan penilaian kinerja yang positif.

Dengan demikian, baik teori maupun bukti empiris mendukung kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Kompetensi yang baik memungkinkan guru untuk menghadapi tantangan pembelajaran dengan lebih efektif, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mendorong keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Pengaruh Kompetensi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis ANOVA yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 15.324 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Kombinasi dari kedua variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompensasi yang layak dan pengembangan kompetensi profesional yang berkelanjutan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa kedua faktor ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen pendidikan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek tersebut demi kualitas pendidikan yang lebih baik.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai dan kompetensi profesional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Kompensasi yang memadai memberikan motivasi ekstrinsik bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara kompetensi profesional yang tinggi menyediakan keterampilan,

pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mengajar dengan efektif dan efisien.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor motivator (kompetensi profesional) dan faktor pemeliharaan atau hygiene (kompensasi) keduanya diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dan meningkatkan kinerja. Kompensasi yang memadai mencegah ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kompetensi profesional yang tinggi memotivasi guru untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Selain itu, teori kompetensi yang dikemukakan oleh David C. McClelland (1973) juga mendukung temuan ini. McClelland menekankan pentingnya kompetensi sebagai prediktor kinerja yang efektif. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi, seperti penguasaan materi ajar dan keterampilan pedagogik, lebih mampu merespons kebutuhan siswa dan mengelola proses pembelajaran dengan baik. Ketika ini dikombinasikan dengan kompensasi yang memadai, guru tidak hanya termotivasi untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Studi lokal juga mendukung kesimpulan ini. Penelitian oleh Prasetya dan Sukoco (2018) dalam jurnal "Manajemen Pendidikan" menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi dan kompetensi profesional secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di sekolah menengah. Studi lain oleh Kusuma (2020) dalam jurnal "Pendidikan dan Pelatihan Guru" menemukan bahwa guru dengan kompensasi yang memadai dan kompetensi profesional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, diukur dari hasil pembelajaran siswa dan evaluasi kinerja.

Dengan demikian, baik teori maupun bukti empiris dari penelitian lokal menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi profesional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Manajemen sekolah harus memperhatikan kedua aspek ini secara simultan untuk mencapai kinerja guru yang optimal dan hasil pendidikan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 3.162 ($p < 0.05$). Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dan memadai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja guru, sehingga mereka lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.
2. Kompetensi profesional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.290 ($p < 0.05$). Peningkatan dalam kompetensi profesional guru sangat penting untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal, karena kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam proses pengajaran serta pengelolaan kelas.
3. Kompensasi dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F-hitung sebesar 15.324 ($p < 0.05$). Kombinasi kedua faktor ini menunjukkan bahwa perhatian yang sama terhadap kompensasi dan pengembangan kompetensi profesional guru dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan hasil belajar yang lebih tinggi bagi siswa.

DAFTAR REFERENSI

Afriyanti, P. 2013. *Pelaksanaan Tugas Guru Profesional di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pariaman*." Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan. 1, (1), 377- 461.

Anwar, Muhamad. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Arafat, Yasir, dkk. 2020. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Prabumulih*. 2020. Universitas PGRI Palembang. Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Azhari, Rizwan. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis, Universitas Negeri Medan.

Darmayanti, F. D., & Fitriani, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri 1 Sukorejo Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang. Jurnal Cendekia, 23(1), 1-10.

Daryanto. 2017. *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dewi, S. (2021). Hubungan antara Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru. *Pengembangan Pendidikan, 5*(4), 223-232.

Dwiyanti, E., & Susilo, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri 1 Sumberjati Kecamatan Gondang Kabupaten Tulungagung. Jurnal Cendekia, 26(1), 1-10.

Eddy, Syaiful, dkk. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sungai Lilin Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Universitas PGRI Palembang. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2020.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Menajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8*). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hamid, Darmadi. 2009. *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Bandung: Alfabeta.

Hamid, Darmadi. 2012. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.

Hamzah, B Uno .2014. *Teori Motivasi & Pengukurannya analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.

Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5(2), 168. https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3764

Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indah, N. R., & Fitriani, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Sarana Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri 1 Sumbergempol Kecamatan Bantur Kabupaten Malang. Jurnal Cendekia, 25(1), 1-10.

Iqbal, M. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru. Jurnal IPDN. Kementerian dalam Negeri

Jakni. 2016. *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Kamus Umum Bahasa Indonesia Tahun 2016 Halaman 598.

Komang Septia Cahya Ningrum. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja*. Universitas Ganesha.

Kunandar. 2015. *Penilaian Autentik. Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.

Kurniasih, Imas. 2015. *UJI KOMPETENSI GURU (UKG*). Surabaya: Kata Pena.

Lestari, M., & Hakim, R. (2020). Kompetensi Profesional dan Dampaknya pada Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 9*(2), 102-110.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.

McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for Intelligence.* American Psychologist, 28(1), 1-14.

Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5(2), 112. https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754

Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2012. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Nurdiansyah. 2018. *Menajemen Peningkatan Kinerja Guru*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru.

Peraturan Menteri Pendidikan No. 045 tahun 2002. *Kurikulum Inti Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kemendiknas Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Pendidikan No. 14 tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Jakarta: Kemendiknas Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kemendiknas Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008. *Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Kemendiknas Republik Indonesia.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Prihatin, Eka. 2011. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: ALFABETA.

Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.

Rahmawati, L. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan Indonesia, 6*(2), 123-132.

Ramadhani, A., & Agustina, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri 1 Tamanan Kecamatan Pakis Kabupaten Malang. Jurnal Cendekia, 24(1), 1-10.

Ristianey, F., Harapan,E., & Destiniar. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Volume 6, No. 1, Januari-Juni 2021.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rosyada, Dede. 2017. *Madrasah Dan Profesionalisme Guru Dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam Di Era Otonomi Daerah.* Cimanggis, Depok: Kencana.

Sadirman. 2012. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. PT. Rajagrafindo: Jakarta.

Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Pendidikan dan Pengajaran, 7*(1), 45-55.

Sari, D. & Nugroho, A. (2019). Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kajian Manajemen Pendidikan, 8*(1), 87-95.

Saud, Udin Syaefuddin. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.

Sepriadi, S., & Ahmad, S. (2017). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgri Tanjung Raja. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 2(1), 55–76. https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1154

Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Pers.

Setiani, Ani dan Donni Juni Priansa. 2015. *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran: Cerdas, Kreatif dan Inovatif.* Bandung: CV. Alfabeta.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance.* New York: John Wiley & Sons.

Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AKAPI.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.

Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Supardi. 2015. *Penilaian Autentik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno Hadi. 1994. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.

Tim Pedoman Penulisan Tesis. Palembang: Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang.

Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan, 1(2), 73–82.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widodo, A. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan, 4*(3), 210-220.