

Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening di SD Negeri 228 Sarolangun

Kasmir Rahim*; Sry Rosita; Sumarni

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: kasmirkerinci01@gmail.com,*

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on teacher competence through motivation as an intervening variable at SD N 228 Sarolangun. The sample in the study amounted to 15 people. The data collection method used a literature study and questionnaires, measured by the Likert scale. Analysis using descriptive and quantitative analysis using the analysis tool is SmartPLS 3.0. Based on the results of research conducted on the Effect of Compensation on Competence through Motivation as an Intervening Variable at SD N 228 Sarolangun. Then the results obtained show that compensation has a positive and insignificant effect on teacher competence, compensation has a positive and significant effect on motivation, and work motivation has a positive and insignificant effect on competence. The results show that compensation through motivation as an intervening variable has a positive and insignificant effect on teacher competence in SD N 228 Sarolangun.

Keywords: *Compensation, motivation, competence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SD N 228 Sarolangun. Sampel pada penelitian berjumlah 15 orang, metode pengumpulan data menggunakan study pustaka dan kuesioner, diukur dengan sekala likert. Analisa menggunakan analisis deskriptip dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis adalah SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SD N 228 Sarolangun. Maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi, hasil menunjukkan bahwa kompensasi melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru di SD N 228 Sarolangun

Kata kunci : *Kompensasi, motivasi, 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. Kunci keberhasilan seorang guru sangat ditentukan

oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam dunia pendidikan untuk menghasilkan suatu proses belajar mengajar yang efektif. Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atribut individu dan pengakuan karyawan serta penghargaan yang dapat diukur atau diamati untuk keberhasilan suatu pekerjaan (Wuin-pam, 2014). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan adanya keterampilan dan pengetahuan. (Wibowo, 2015)

Menurut mulyana tahun 2004 faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru antara lain : dorongan untuk berkerja, tanggung jawab terhadap tugas, peluang untuk berkembang, kepemimpinan, kompensasi yang diterima oleh guru, kondisi kerja yang baik yang dukung sarana dan prasarana yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan dapat dilihat pada pemberian kompensasi sebagai salah satu pendorong (motivasi karyawan untuk berkerja). Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan salah satu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang, secara langsung dan tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan jasa yang telah diberikannya. Pemberian kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan guru yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dalam meningkatkan kualitasnya.

Selain itu kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya akan dapat memotivasi karyawan dan memacu semangat karyawan untuk berkerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberi pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Sejalan dengan yang dikemukakan (Atika dan Prasetyo 2017) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi motivasi karyawan. Motivasi merupakan unsur keberhasilan guru dalam keberhasilan mengajar, guru akan berkerja sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas kerana adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kompetensi, guru yang termotivasi dalam berkerja maka ia akan berkerja dengan sukarela guna meningkatkan kompetensi (Rahmawati dan Tarsis, 2014).

Peran kompensasi terhadap kompetensi juga dipengaruhi oleh motivasi. Robbins (2010) menyatakan bahwa, motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Didukung oleh Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi guru agar mau secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan pendorong suatu perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan dan mendorong pengurangan ketegangan oleh karena itu dengan motivasi kebutuhan individu akan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi, semakin termotivasinya karyawan dalam berkerja maka karyawan akan berkerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi dapat menciptakan kompetensi yang lebih baik.

SD N 228 Sarolangun, merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memperkerjakan sumber daya manusia (guru atau tenaga pendidik) yang menjadi objek penelitian. Sebagai tenaga pendidik guru harus memiliki kualifikasi akademik sebagai agen pemebelajaran (Hawi, 2010).

Kompensasi yang sesuai dapat memotivasi karyawan dan dapat memacu semangat kerja guru untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Sejalan dengan yang

dikemukakan oleh (Mudayana, 2016) yang berpendapat tujuan pemberian kompensasi merupakan salah satu usaha untuk memotivasi guru untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi.

TINJAUAN PUSATAKA

Kompetensi

Rivai dan Sagala (2008) menyatakan bahwa “ kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Berdasarkan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesional. Menurut Hutapea dan Thoha (2008) pengertian kompetensi ada dua yaitu : Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Tehcnical/ Funcional Competency*) atau dapat disebut juga dengan istilah *Hard Skills/ Hard Competency* (kompetensi keras). Dan kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skill / soft competency*). Dari dua bagian kompetensi tersebut, Hutapea dan Thoha (2008) menyimpulkan kompetensi adalah sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Michael Zwell (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, 1.) Keyakinan dan Nilai-Nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. 2.) Keterampilan, memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktik dan diperbaiki. 3.) Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. 4.) Karakteristik Kepribadian, kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interoersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. 5.) Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasa dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. 6.) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. 7.) Kemampuan Intelektual, tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. 8.) Budaya Organisasi dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Indikator atau komponen pembentuk kompetensi diungkapkan oleh Hutapea dan Thoha (2011) yaitu :

Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya.

Keterampilan (*skill*) adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran Financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko 2012). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan) Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia (William B. Werther dan Keith Davis). Maka dari itu kompensasi dapat dikatakan adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansila ataupun non finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakannya.

Pengukuran kompensasi menurut Nawawi (2011), antara lain sebagai berikut : 1.) Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya. 2.) Tunjangan adalah tambahan selain gaji yang diterima oleh seorang guru, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak dan sebagainya. 3.) Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan untuk melancarkan pekerjaan seperti : fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan dan lain sebagainya. 4.) Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja

Motivasi

Arahan yang tepat akan sia-sia bila tidak diimbangi dengan dorongan untuk bergerak kearahnya. Oleh sebab itu, untuk menyempurnakan geraknya karyawan seorang manajer atau supervisor harus dapat membangkitkan semangat kerja atau memotivasikan karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Herzberg (2008) menyatakan bahwa, motivasi merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat menentukan berhasil tidaknya pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2010) yang menyakatan bahwa, motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi dalam diri karyawan merupakan suatu fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi perusahaan. Menurut hasibuan (2012) menyatakan bahwa, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan. Apabila motivasi berkerja karyawan renda maka kinerja karyawan berdampak akan berdampak pada kinerja yang renda pula. Menurut Wibowo (2015) menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Pendapat ahli tersebut mendukung motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Nina (2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi dengan hasil motivasi dapat memperkuat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori fredrick Herzberg (2008) mengenai *two factor theory*, orang (karyawan) menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

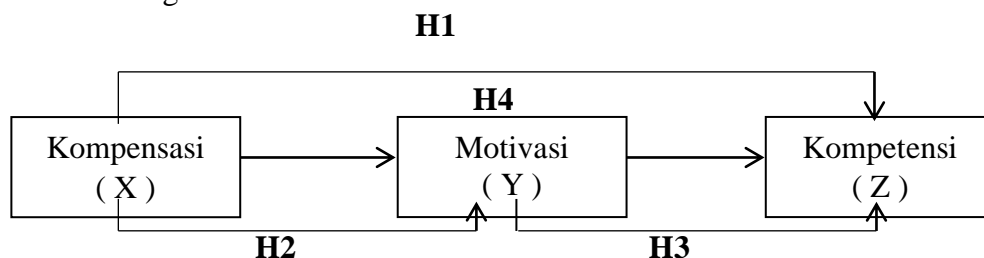
Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenanance factor*). *Maintenanance factor* berhubungan dengan memperoleh ketentraman dan kesehatan fisik. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienies) dan tingkat absensi serta turnover keryawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan berkerja bawahan dapat ditingkatkan.

Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik (dari dalam diri karyawan), kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik, jika kondisi ini tidak ada, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan :

- H1 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru SD N 228 Sarolangun
- H2 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD N 228 Sarolangun
- H3 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di SD N 228 Sarolangun
- H4 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komepetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening di SD N 228 Sarolangun.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Rancangan penelitian

Metode survei banyak ditemui dalam riset-riset SDM Metode survei merupakan meupakn metode pengulan data yang menggunakan pertanyaan tulisan. Penelitian ini menggunakan racangan deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik atau variabel yang

ada. Metode ini dilakukan dengan cara kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek peneliti untuk memperoleh data yang diperlakukan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel X (Kompensasi), M (Motivasi) dan variabel Y (Kompetensi).

Populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru pada SD N 228 Sarolangun sejumlah 15 orang.

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer diperoleh dari hasil jawaban responden dari survei melalui kuisisioner yang disebarakan ke guru SD N 228 Sarolangun. Dan data diperoleh dari organisasi atau pihak yang terkait. Datanya diperoleh dari kajian literatur, struktur organisasi, jumlah guru, laporan sasaran kerja guru dan lingkup kegiatan guru.

Metode analisis data

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Pengujian instrument menggunakan uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengidentifikasi suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Butir pertanyaan di anggap valid bila memiliki nilai out loading $> 0,05$ (Abdillah dan Hartono, 2015). Dan uji reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reabilitas menunjukkan tingkat keteranan dalam sesuatu. Uji reabilitas, konstruk dikatakan *reliable* jika nilai composite reliability diatas 0,7 (Abdillah dan Hartono, 2015)

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai t terhitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima. Menggunakan taraf signifikansi 10% (0.1) maka di dapat nilai t tabel 1,29.

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X) dan variabel interval (M) terhadap variabel dependen (Y) . Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan uji reliabilitas

Konstruk yang valid dan reliable didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi pengujian sampai didapatkan nilai AVE untuk uji validitas diatas 0,5 dan nilai Reliabelitas diatas 0,7. Dari hasil *output* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi kriteria dengan nilai seluruh indikator diatas 0,05. validitas konstruk dari semua variabel dan dimensi mempunyai nilai diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria.

Uji hipotesis

Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi dengan Kompetensi menunjukkan koefisien jalur sebesar -0.612, nilai P-Value sebesar 0.331 yang berarti $>0,05$ dan T-Statistik sebesar $0.973 < 1.96$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru.

Menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari, gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi. Hal ini disebabkan oleh rata-rata guru sudah memiliki sertifikasi guru dan mengajar sudah lebih dari lima tahun kemudian, kompensasi yang mereka terima dipergunakan untuk kebutuhan yang lain sehingga kompensasi tidak dipergunakan untuk meningkatkan kompetensi.

Penelitian ini mendukung penelitian Lestari (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi, demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Zuhdan Kamal (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kompetensi guru pada SMK Kristen salatiga. Dan penelitian Mulyana 2004 yang menemukan bahwa kompensasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kompetensi.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0.723 dan nilai P-Value yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap Motivasi adalah 0.000 ditambah dengan nilai T-Statistik 4.752, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-Value $< 0,05$ dan T-Statistic $>1,96$. Maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dapat diterima.

Menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari, gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Artinya dengan adanya kompensasi yang mereka terima memacu semangat kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meutia (2016), mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kompetensi

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi dengan Kompetensi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.663, nilai P-Value sebesar 0.336 yang berarti $>0,05$ dan T-Statistik sebesar $0.963 < 1.96$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru.

Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kompetensi. Hal ini disebabkan oleh semangat untuk meningkatkan kompetensi bagi guru SD N 228 Sarolangun, tidak termotivasi untuk meningkatkan kompetensi karena semua guru sudah bersertifikasi. Mereka tetap semangat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dengan suasana kelas yang bisa dikuasai dan guru selalu memotivasi siswa untuk selalu berkerja sama dalam persaingan, dalam menguasai konsep keilmuan dalam pelajaran yang diajarkan kepada siswa. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan hilman tahun 2018 yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi terhadap kompetensi.

Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai intervening

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.479, nilai P-Value sebesar 0.423 yang berarti $>0,05$ dan T-Statistik

sebesar $0.598 < 1.96$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat menginterveningkan secara positif signifikan terhadap kompetensi guru.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi tetapi tidak signifikan dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh namun tidak signifikan. Hal ini terjadi karena, guru di SD N 228 Sarolangun sudah bersertifikasi sehingga kompensasi yang mereka terima, tidak menjadi pendorong (motivasi) untuk meningkatkan kompetensi guru. Dari sisi lain, tingkat kompetensi di daerah masih sangat rendah, dorongan (motivasi) untuk mereka berkompentensi masih terlihat rendah, dilihat dari rata-rata guru di SD N 228 Sarolangun, menolak untuk menjadi kepala sekolah. Dan secara keseluruhan para guru sudah berpendidikan S1 sudah sesuai dengan standar peraturan yang ditetapkan oleh menteri no 14 tahun 2005. Dan kualifikasi mereka mengajar sudah sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai.

Tabel. 1 Perhitungan Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
X - Z	-0.612	-0.601	0.629	0.973	0.331
X - Y	0.723	0.770	0.152	4.752	0.000
Y - Z	0.663	0.589	0.688	0.963	0.336
X - Y - Z	0.479	0.462	0.598	0.801	0.423

Sumber: Data diolah, 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gambaran mengenai kompensasi dalam kategori sangat baik, gambaran mengenai motivasi sangat termotivasi, demikian juga gambaran mengenai kompetensi sangat tinggi. Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi.

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru. Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Saran

Untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai pendidik dibutuhkan adanya beasiswa dari pemerintah sehingga guru potensial dalam mengajar, hal ini akan membuktikan bahwa guru bisa dapat mencerdaskan peserta didik untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang, dan meningkatkan sara dan prasana pendidikan yang lebih baik.

Motivasi guru dari gaji yang diperoleh sudah cukup baik perlu dipertahankan namun prestasi kerja guru untuk mencapai kompetensi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi guru terhadap peserta didik masih kuran, hal ini perlu adanya dorongan dari pimpinan sekolah atau instansi yang terkait untuk memberikan pembinaan tentang pentingnya meningkatkan kompensi guru bagi peserta didik pada SD N 228 Sarolangun.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian, dengan menambah sampel penelitian, memperluas populasi dan mengkaji variabel lain yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika, S. P., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. *Sosiohumanitas*, 19(1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Badan Penerbit UNDIP: Semarang*.
- Harafonna, C. N., & Indriani, M. (2019). Pengaruh sistem keuangan desa terhadap akuntabilitas dengan pengelolaan keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(2), 359-373.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson.(1996). Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama..
- Lestari, I. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial Guru di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang* . Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Smh Banten).
- LRiyanto, A. (2019). *Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan perceived organizational support (POS) Terhadap Re-Tensi Karyawan Pada Hypermart Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)..
- Maulana, R. (2017). *Analisa pengaruh hubungan antara kepribadian dan kinerja melalui variabel intervening motivasi dan sertifikasi guru (studi kasus pada Guru Madrasah Aliyah)*. Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 300-312.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif.
- Nisa, R. K., Maryam, S., & Aryati, I. (2020). Analisa komparasi produktivitas kerja antara pembatik harian dan pembatik lepas (studi kasus di Kampong Batik Laweyan Surakarta). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02).
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Rahim, K. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening*. Doctoral dissertation, Ekonomi dan Bisnis.
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja: studi pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 122-132.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). Manajemen jilid 1 dan 2, alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. *Jakarta: Erlangga*.
- Sagala, R. D. E. (2008). Manajemen sumber daya manusia untuk. *Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta. Stuner dan Freeman*.
- Satria, RO, & Kuswara, A. (2013). Pengaruh motivasi dan terhadap kompetensi kerja serta pelatihannya pada pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Kewirausahaan*, 7(2), 74-83
- Siagian, S. P. (1999). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Susetyo, D. R. V. (2014). *Pengaruh pertumbuhan ekonomi, pendapatan asli daerah, dan dana alokasi umum terhadap pengalokasian anggaran belanja modal (survey*

- pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah*). Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Tamami, S., Tanjung, R., Ukhriyawati, C. F., & Ramli, R. A. L. P. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. *Bening*, 7(2), 309-315.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2009 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Utami, R. S., & Tarmudji, T. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2).
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- Zakiah, U. (2019). *Analisis pembelajaran bina diri makan pada tingkat kemandirian anak tunagrahita kategori sedang dalam sekolah inklusi DISDN Sumpalsari 2 Malang (Studi Kasus)*. Disertasi Doktor Universitas Muhammadiyah Malang.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)