

## PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 001 POLEWALI KECAMATAN POLEWALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Munawir\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Muhammad Hidayat<sup>3</sup>  
<sup>1,2</sup>Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281  
<sup>3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

### ABSTRAK

**Munawir. 2019.** Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Muhammad Hidayat).

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 33 orang guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan kinerja guru. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 84,5%. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja.

### ABSTRACT

**Munawir. 2019.** *The Effect of Competence and Work Environment on Job Satisfaction Through Work Motivation of Public Works and Spatial Planning Office Employees of Barru Regency (supervised by Muhammad Idris and Muhammad Hidayat).*

*This research was conducted on Teacher Performance in 001 Polewali Public Elementary School Polewali District Polewali Mandar District. Sampling in this study is the saturated sample, by determining the entire population of 33 teachers. Data collection methods used were questionnaire and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study concluded that: Partially competence, compensation and motivation have a positive and significant effect on Teacher Performance in 001 Polewali State Polewali District Polewali Mandar District. This means that increasing competency, compensation and motivation can improve teacher performance. Simultaneously showing that competency variables ( $X_1$ ), compensation ( $X_2$ ), and motivation ( $X_3$ ) affect teacher performance ( $Y$ ) which means that increased competency, compensation and motivation are able to improve teacher performance by 84.5%. Partially shows that the competency variable has a dominant effect on teacher performance, this shows that the higher the competence will increasingly improve the performance of teachers in Polewali State Elementary School 001 Polewali District Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** Competence, Compensation, Motivation and Performance.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Tugas Guru secara profesional menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2010 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja mengajar guru. Apabila kinerja mengajar guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

Kinerja mengajar guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya kerja guru maupun kedisiplinan seperti yang dikemukakan oleh Pidarta dalam Saerozi (2010:2). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) kedisiplinan, c) Budaya kerja guru, d) Harapan-harapan, dan e) Kepercayaan personalia sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi, kompensasi dan motivasi. Ini merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

Tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dicapai melalui faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga selain dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai juga berpotensi dapat membuat organisasi berkembang lebih maju.

Kompetensi Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar belum optimal. Belum optimalnya kinerja disebabkan oleh kurangnya faktor kompetensi yang dimiliki oleh guru yaitu masih ada beberapa guru yang berijazah tidak sesuai dengan pelajaran yang diampuh atau yang diajarkan dan ditemukan guru kurang cepat tanggap terhadap pekerjaannya, sehingga sulit untuk bisa langsung bekerja atau mengajar secara maksimal karena tidak atau belum mempersiapkan rencana pembelajaran yang efektif dan komprehensif, ini berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang ditunjukkan terhadap tugas yang diberikan. Selain faktor kompetensi juga bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara atasan

dengan bawahan dan antar sesama, sehingga tidak dapat bekerja dengan lebih baik dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja tersebut.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi atau balas jasa. Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Hasibuan (2009) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya sertifikasi, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar; 2) Apakah Kompetensi, Kompensasi dan

Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar; 3) Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar; 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang di desain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan September sampai dengan Oktober 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 33 orang Guru. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 33 orang Guru.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

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

#### Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel perilaku kompetensi, kompensasi dan motivasi kerjasecara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	36.680	3	12.227	163.010	0,000
Residual	6.750	90	0.075		
Total	43.431	93			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1: didapatkan nilai F statistik sebesar 163,010 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi dan motivasi kerjaterhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

#### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,158	0,791	0.431
Kompetensi (X <sub>1</sub> ),	0,364	3.825	0.000
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,302	2.167	0.033
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,305	2,127	0.036

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar; 2) Pengaruh *kompensasi* terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar; 3) Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* ( $R^2$ ) Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919	.845	.839	0.27387

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 3 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,845, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,845 atau 84.5% variansi kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ). Sedangkan 15.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa guru telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka. Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### ***Pengaruh Secara Parsial***

##### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru***

Hasil temuan untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian relative sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mitchel (2010) bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja guru. Penelitian menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian dari Asniwati (2010) ” Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi kontraktor di Malang. Dengan menggunakan sampel sebanyak 72 orang Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan

bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi pegawai, maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulteret *al.* (dalam Rosidah, 2010) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Pendidikan guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar rata-rata sarjana (S1) yang menunjukkan bahwa kemampuan dari segi ilmu pengetahuan tergolong tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nasution (2009) bahwa pendidikan berkenaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan yang dididik. Pendidikan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada generasi muda. Dikemukakan pula bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan seseorang.

Sedangkan keterampilan guru juga termasuk dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan seringnya guru diikutkan dalam pelatihan-pelatihan baik secara lokal maupun di tingkat nasional. Kebijakan pimpinan untuk memberikan/mendorong gurunya untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Sedangkan pengalaman guru pada umumnya cukup

berpengalaman dalam bidang tugasnya sehingga mereka sudah paham betul mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

### ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru***

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh t hitung 2.167 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru diterima.

Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika Pemberian kompensasi sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan jabatan maka kinerja guru juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2010), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi guru karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan guru yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi guru merupakan tolak ukur kinerja guru. Kompensasi diberikan setelah guru menghasilkan kinerja tertentu atau guru berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila guru berprestasi.

Menurut Sanjaya dan Lasmini (2011), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya organisasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja guru dan organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Penelitian dikemukakan Fitriyadi (2010) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variabel kompensasi. Penelitian ini

memberi makna bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Sudarno (2010) pengaruh motivasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga kabupaten Jember. Hasil penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 85 orang pegawai menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas tersebut. Penelitian ini memberi makna bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Wawan (2011) pengaruh kemampuan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Developer, Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja tidak saja dipengaruhi oleh kemampuan dan budaya organisasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan variabel kemampuan, motivasi dan budaya organisasi untuk mengukur kinerja pegawai.

Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah – langkah yang perlu untuk mengantarkannya sampai pada tujuan, berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas – tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah sekolah atau organisasi.

Selanjutnya menurut Maslow orang akan tergerak untuk bekerja jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan terpenuhi kebutuhan seperti yang diharapkan akan membentuk sikap mental yang mendorong untuk selalu berprestasi dan jika lingkungan kerja mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

### **Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 163,010 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja

terhadap Kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarno (2010) bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja. Penelitian menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Kinerja tidak saja dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan motivasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi. Penelitian ini menggunakan variabel kemampuan, motivasi dan budaya organisasi untuk mengukur kinerja guru. Sirajuddin (2010), analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, dengan menggunakan variabel kompetensi, Kompensasi dan motivasi, hasil penelitian mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang mencakup kompetensi, Kompensasi dan motivasi.

Hutapea dan Thoha (2011) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).

### **Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja**

Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi guru terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan kinerja guru. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan kinerja guru. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar .

### **Saran**

Perlu peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan memperbanyak keikutsertaan guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar maupun oleh instansi lain. Perlunya mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih memperluas wawasan keilmuan. Perlu lebih meningkatkan motivasi guru agar bisa lebih meningkatkan kualitas lulusan dan mutu dalam proses pembelajaran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmosoeparto, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Organisasi Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Kadir, Abdul, 2012. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Moekijat, 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2012. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Megginson, David, dkk., 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.

- Nelson, Neil, 2010. “Human Resource Management In Strenght Quality Prospective”.  
Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2010. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J.,. 2010. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.