

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI GURU

Laila Hidayati¹, Yovitha Yuliejantiningih², Nurkolis³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana UPGRIS Semarang

Email : lailahidayati34@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk 1) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru; 2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru; 3) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru; 4) menganalisis pengaruh secara bersama-sama kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kompetensi guru. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan sebanyak 333 orang. Sampel penelitian sebanyak 182 orang dengan teknik menggunakan *proportional random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa 1) kompensasi termasuk kategori cukup baik dengan nilai mean 135,8; 2) motivasi kerja termasuk kategori cukup baik dengan nilai mean 121,02; 3) pelatihan termasuk kategori cukup baik dengan nilai mean 136,55 dan 4) kompetensi guru termasuk kategori cukup baik dengan nilai mean 191,52. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 1) Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru, 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 12,4%, 3) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru sebesar 19,8%, 4) Terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi guru sebesar 26,1%. Saran yang dapat diberikan yaitu perlu melakukan identifikasi terhadap jenis pelatihan yang diikuti guru sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi guru dan lebih selektif dalam memilih pelatihan bagi guru. Sekolah perlu mendorong dalam mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam proses belajar mengajar dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar.

Implikasi dari penelitian ini adalah motivasi kerja perlu ditumbuhkan melalui pembinaan, penghargaan dan kesempatan dalam meningkatkan kompetensi guru terutama kompetensi kepribadian. Sekolah perlu menyeleksi pelatihan-pelatihan yang tepat sasaran dan materi yang dapat dimanfaatkan secara praktis dalam proses belajar mengajar.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi*

Abstract

The research objectives are to 1) analyze the effect of compensation on teacher competency; 2) analyze the effect of work motivation on teacher competency; 3) analyze the effect of training on teacher competency; 4) analyze the effect of compensation, work motivation and training on teacher competency. This research is a correlational study with a quantitative approach. The population of the study was 333 teachers at Muhammadiyah Vocational Schools throughout Pekalongan Regency. The research sample was 182 people using proportional random sampling technique. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used descriptive and multiple linear regression. The results of the study show that 1) compensation is in the fairly good

category with a mean value of 135.8; 2) work motivation is quite good category with a mean value of 121.02; 3) training is quite good with a mean value of 136.55 and 4) teacher competence is quite good with a mean value of 191.52. The results of the hypothesis test show that 1) There is no effect of compensation on teacher competence, 2) There is an effect of work motivation on teacher competence of 12.4%, 3) There is an effect of training on teacher competence of 19.8%, 4) There is an effect of compensation, work motivation and training together on teacher competence by 26.1%. Suggestions that can be given are that it is necessary to identify the type of training that teachers take part in as an effort to improve teacher competence and to be more selective in choosing training for teachers. Schools need to encourage participation in training according to the needs in the teaching and learning process and have high work motivation in the teaching and learning process.

Keywords: *compensation, work motivation, training, competence*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu (Darmadi, 2019: 40), Pendidikan bertujuan membuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar dan indah untuk kehidupan. Pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan (Serevina, 2020: 33).

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut dalam tatanan mikro pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan. Ujung tombak dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah kaum pendidik (guru maupun dosen), guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral pertama dan utama (Wardan, 2019: 1).

Eksistensi guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh -pengaruh baik pengaruh faktor internal maupun pengaruh dari faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kompetensi dan kinerja guru (Octavia, 2019: 34). Guru yang mempunyai kompetensi adalah guru yang membina mata pelajaran sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan atau berdasarkan pengetahuan yang didapat melalui pelatihan atau kegiatan-kegiatan lain yang serupa. Guru dituntut agar dapat

menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa (Wardan, 2019: 130).

Guru yang mempunyai kompetensi belum tentu dapat mengajar atau mempunyai kompetensi profesional. Pemerintah dalam meningkatkan kompetensi guru agar dapat memiliki kompetensi yang memadai untuk mengajar mengadakan program sertifikasi.

Sekolah dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas harus memperhatikan pengelolaan guru sesuai dengan ketentuan sistem sekolah. Salah satu bentuk pengelolaan guru adalah dengan kompensasi. Guru dapat meningkatkan kompensasi, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja melalui kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka (Kompri, 2017: 123). Penelitian Abdillah (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Guru dalam meningkatkan kompetensi dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Wardan (2020: 5) menyatakan bahwa motivasi guru dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginan-keinginannya, harapan-harapannya dan berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Hal ini akan mempengaruhi perilaku dan sikapnya dalam bekerja, apakah sebagai seorang pemalas, acuh tak acuh, antusias bahkan menjadi seorang yang mampu bekerja dalam tantangan dan tekanan. Profesi guru dituntut tidak saja harus memiliki seperangkat pengetahuan dan kemampuan yang memadai tetapi juga harus memiliki motivasi kerja yang kuat.

Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Musfah (2012: 29) menyebutkan bahwa kemampuan individu dapat berkembang dengan cara pelatihan, praktik, kerja kelompok dan belajar mandiri. Pelatihan menyediakan kesempatan seseorang mempelajari keterampilan khusus. Penelitian Pratama (2020) menyebutkan bahwa pelatihan yang diikuti guru selama ini berpengaruh pada kompetensi pedagogik guru dalam aspek keterampilan.

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, menuntut guru agar mampu menyesuaikan diri dalam era pembelajaran yang semakin canggih terutama menggunakan media teknologi. Kompetensi guru harus lebih ditingkatkan misal dengan mengikuti pelatihan yang berbasis komputer, kursus-kursus dan sekolah agar lebih tanggap untuk mengirim guru-gurunya mengikuti pelatihan-pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun sekolah-sekolah lain, dan memberikan kesempatan yang sama kepada guru-guru untuk dapat lebih aktif dalam mengikuti

pelatihan yang berbasis komputer, serta mengadakan pelatihan komputer secara internal di lingkungan sekolah masing-masing (Sitorus & Harahap, 2019: 134).

Kompetensi guru belum sepenuhnya memenuhi persyaratan yang sebenarnya, kemungkinan dikarenakan masih ada guru yang belum kompeten, kompensasi yang belum sesuai dengan harapan guru, kurangnya motivasi kerja guru dan terbatasnya kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah korelasional, menggunakan desain *explanatory research*. Sampel penelitian ini adalah guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportional random sampling*.

Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan statistik deskriptif dan analisa Regresi Linear Berganda.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru

Hasil uji statistik deskriptif terhadap kompensasi (X_1) yang diperoleh. Nilai *mean* kompensasi sebesar 135,8 atau termasuk dalam kelas interval 135-146, sehingga kompensasi di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan baik.

Hasil uji dimensi variabel kompensasi diketahui kedua dimensi mempunyai nilai yang sama yaitu 0,970. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan berimbang antara kompensasi finansial dan non finansial. Pihak sekolah memperhatikan kompensasi yang diberikan guru secara berimbang agar guru merasa puas terhadap sistem pengelolaan sekolah. Hal ini sesuai dengan Kompri (2017: 123) yang menyatakan bahwa sekolah dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas harus memperhatikan pengelolaan guru sesuai dengan ketentuan sistem sekolah melalui kompensasi.

Hasil uji hipotesis satu membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,409 > 0,05$, sehingga hipotesis 1 yang

berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan ditolak.

Seseorang bekerja sebagai guru karena mempunyai harapan, tujuan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Guru bekerja sebagai pengajar di sekolah dengan menyumbangkan segala daya yang dimilikinya mengharapakan suatu penghargaan dalam bentuk kompensasi yang layak untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Kompensasi yang diberikan di SMK Muhammadiyah Kabupaten Pekalongan dapat memenuhi kebutuhan hidup guru.

SMK Muhammadiyah merupakan sekolah swasta yang dikelola yayasan mengharapakan tujuan dari sekolah dapat tercapai, sehingga sekolah menuntut guru dapat memberikan seluruh potensi yang dimilikinya, dengan imbalan atas jasanya dalam bentuk kompensasi. Guru biasanya sudah mengerti besarnya kompensasi yang diberikan dan guru melakukan pekerjaan dapat disebabkan adanya keinginan untuk memperoleh imbalan yang sesuai dengan pengorbanannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru

Uji statistik deskriptif terhadap motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai *mean* motivasi kerja sebesar 121,02 atau termasuk dalam kelas interval 114-125, sehingga motivasi kerja di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Hasil uji dimensi variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa kedua dimensi mempunyai nilai yang sama yaitu 0,963. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan berimbang antara internal dan eksternal. Motivasi guru dalam mengemban pekerjaannya dipengaruhi faktor internal dan eksternal sehingga menumbuhkan dorongan yang kuat pada guru untuk meningkatkan kualitas diri dan kompetensinya. Motivasi kerja dapat tumbuh karena adanya tantangan dalam pekerjaan, guru tidak hanya bertanggung jawab mencerdaskan siswa tetapi juga menghasilkan *out put* yang berkualitas sehingga dapat diterima di pasar kerja. Hal ini sesuai dengan Wardan (2020: 159) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tantangan. Manusia dikaruniai mekanisme pertahanan diri (*fight* atau *flight syndrome*). Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan

melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*).

Hasil uji hipotesis dua juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi positif, berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wardan (2020: 5) yang menyatakan bahwa motivasi guru dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginan-keinginannya, harapan-harapannya dan berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Hal ini akan mempengaruhi perilaku dan sikapnya dalam bekerja, apakah sebagai seorang pemalas, acuh tak acuh, antusias bahkan menjadi seorang yang mampu bekerja dalam tantangan dan tekanan.

SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dalam upaya mengembangkan motivasi kerja guru melakukan atau meningkatkan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan faktor pemuas guru dalam bekerja. Kepala sekolah selaku pimpinan memberikan pekerjaan yang mempunyai tantangan dan inovatis, namun tetap dalam pengawasan dan dapat dipertanggungjawabkan oleh guru. Hal ini mendorong guru untuk termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitasnya sebagai seorang guru.

Hasil uji determinasi diperoleh hasil nilai *R square* sebesar 0,124 atau 12,4%, hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 12,4% dan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Walaupun terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun sumbangan pengaruh tersebut sangat kecil. Sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru yang sangat kecil dapat disebabkan nilai *mean* kompensasi sebesar 135,80 atau termasuk dalam kelas interval 135-146, sehingga persepsi responden mengenai kompensasi dikategorikan baik, namun nilai *mean* kompetensi guru sebesar 191,52 atau termasuk dalam kelas interval 180-197, sehingga persepsi responden mengenai kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru yang kecil tersebut dapat disebabkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner pada responden dan responden mengisinya sendiri, kemudian mengembalikan kepada peneliti dapat memberikan peluang bagi responden untuk

memberikan jawaban yang tidak sebenar-benarnya. Faktor lainnya adalah pertanyaan tentang kompetensi guru dalam kuesioner diisi oleh kepala sekolah sehingga berpeluang untuk memberikan penilaian secara subyektif.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru

Uji statistik deskriptif terhadap pelatihan (X_3) yang diperoleh nilai *mean* sebesar 136,55 atau termasuk dalam kelas interval 130-143, sehingga pelatihan di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Hasil uji dimensi variabel pelatihan dapat diketahui bahwa dimensi materi pelatihan mempunyai nilai terendah sebesar 0,849 dan dimensi evaluasi mempunyai nilai tertinggi sebesar 0,962. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan masih kurang dalam hal materi pelatihan. Guru biasanya mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan untuk menunjang keahlian guru, namun seringkali materi pelatihan tidak sesuai dengan tema yang angkat. Biasanya guru mengikuti pelatihan sesuai dengan tema yang menunjang kompetensi dirinya, namun saat mengikuti pelatihan materi yang diberikan kurang *update* dan menunjang peningkatan ketrampilan guru. Materi pelatihan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan pelatihan. Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2013, dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018: 135) yang menyatakan bahwa materi atau kurikulum pelatihan sumber daya manusia harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

Hasil uji hipotesis tiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi positif, berarti semakin baik pelatihan maka semakin baik kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Musfah (2012: 29) menyebutkan bahwa kemampuan individu dapat berkembang dengan cara pelatihan, praktik, kerja kelompok dan belajar mandiri. Pelatihan menyediakan kesempatan seseorang mempelajari keterampilan khusus.

Perkembangan teknologi dan keilmuan tentang mata pelajaran yang diampu serta perubahan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan ketrampilan siswa di

pasar kerja, menuntut guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan secara langsung (*offline*) maupun tidak langsung (*online*). Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru. Pada dasarnya pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan seseorang serta memberikan penyegaran dan informasi-informasi baik, baik yang berkaitan dengan perkembangan teknologi dan inovasi, maupun yang berhubungan dengan kebijakan dalam bidang pendidikan dan perkembangan konsep pembelajaran. Perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat menuntut guru untuk memperbaharui informasi dan menambah pengetahuan secara terus-menerus sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan.

Hasil uji determinasi antara pelatihan (X_3) dengan kompetensi guru (Y) diperoleh nilai R square sebesar 0,198 atau 19,8%, hal ini berarti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru sebesar 19,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup kecil. Sumbangan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru yang cukup kecil dapat disebabkan nilai *mean* pelatihan sebesar 136,55 atau termasuk dalam kelas interval 128-140, sehingga persepsi responden mengenai pelatihan dikategorikan cukup baik, namun nilai *mean* kompetensi guru sebesar 191,52 atau termasuk dalam kelas interval 180-197, sehingga persepsi responden mengenai kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Sumbangan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan cukup kecil. Hal ini dapat sekolah-sekolah di bawah yayasan Muhammadiyah mempunyai budaya organisasi yang memprioritaskan kualitas siswa didik dengan menerapkan standar kualitas pengajar dan di bawah pengawasan yayasan melalui Majelis Dikdasmen yaitu suatu penyelenggara amal usaha, program dan kegiatan bidang pendidikan dasar dan menengah sesuai kebijakan persyarikatan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dengan merencanakan, menempatkan guru dan tenaga kependidikan, membina guru dan tenaga kependidikan, menata lingkungan fisik sekolah, membentuk suasana dan iklim kerja yang Islami, dan menumbuhkan budaya kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru

Hasil penelitian dengan uji statistik deskriptif terhadap kompetensi guru (Y) diperoleh nilai *mean* sebesar 191,52 atau termasuk dalam kelas interval 182-200, sehingga kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Hasil uji dimensi variabel kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian mempunyai nilai terendah sebesar 0,689, sedangkan dimensi pedagogik mempunyai nilai tertinggi yaitu 0,946 Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan memiliki kompetensi yang kurang yaitu kompetensi kepribadian, dimana guru harus mempunyai kemampuan yang berhubungan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Kompetensi kepribadian sangat ditentukan oleh individu masing-masing dalam menjaga dan mempertahankan kepribadian yang baik sesuai dengan etika dan norma agama, sosial dan budaya. Guru adalah sebuah profesi yang tidak hanya mengedepankan *skill*, tetapi juga kualitas kepribadian yang baik karena guru menjadi cerminan bagi anak didik dalam berperilaku. Kemampuan kepribadian guru saat ini mendapat tantangan yang berat di era teknologi informasi yang begitu terbuka lebar dan beragam, yang dapat mempengaruhi kepribadian guru.

Hasil uji hipotesis empat juga membuktikan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi guru diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *r square* sebesar 0,261 atau 26,1%, hal ini berarti kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kompetensi guru sebesar 26,1% dan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kompetensi guru dapat terbentuk karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik guru seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penataran atau pelatihan, motivasi kerja sedangkan faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, kompensasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Latief (yang dikutip dalam Hidayati, 2022 :225) yang menyebutkan bahwa

kompetensi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan, keyakinan atau nilai-nilai, ketrampilan, pengalaman, kompensasi, motivasi, budaya organisasi.

Kompensasi yang diberikan oleh sekolah merupakan bentuk balas jasa atau imbalan terhadap semua yang dilakukan atau diberikan guru pada sekolah dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi guru diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya, serta memberikan kepuasan terhadap pencapaian yang telah dilakukan guru. Kompensasi bukan merupakan faktor utama namun penting dalam proses pembelajaran. Guru yang memperoleh kompensasi yang layak memungkinkan guru fokus dalam bekerja dan mencurahkan perhatian pada pekerjaannya, sehingga lebih memprioritaskan pada peningkatan kompetensinya. Upaya guru dalam meningkatkan kompetensi membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar. Dorongan dari dalam guru inilah yang disebut motivasi. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, lebih berminat meningkatkan kompetensi dirinya melalui berbagai pelatihan-pelatihan, penataran, atau mengikuti kegiatan penunjang lainnya. Keikutsertaan guru dalam pelatihan, penataran dan kegiatan ilmiah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru, karena melalui pelatihan guru memperoleh ilmu pengetahuan dan ketrampilan sehingga dapat meningkatkan kompetensinya.

D. KESIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,409 > 0,05$. Hasil uji determinasi antara kompensasi (X_1) dengan kompetensi guru (Y) dan diperoleh hasil nilai *R square* sebesar 0,004 atau 0,4%, hal ini berarti sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru sebesar 0,4% dan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh hasil nilai *R square* sebesar 0,124 atau 12,4%, hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 12,4% dan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan berdasarkan koefisien korelasi (R) kekuatan pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 0,352 atau rendah. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,198 atau 19,8%, hal ini berarti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru sebesar 19,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan berdasarkan koefisien korelasi (*R*) kekuatan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru sebesar 0,445 atau sedang. Terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi guru diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *r square* sebesar 0,261 atau 26,1%, hal ini berarti kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kompetensi guru sebesar 26,1% dan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi variabel lain.

Saran untuk SMK Muhammadiyah di Kabupaten Pekalongan yaitu (1) Perlu melakukan identifikasi terhadap jenis pelatihan yang diikuti guru sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi guru terutama kompetensi kepribadian; (2) Sekolah lebih selektif dalam memilih pelatihan bagi guru yang sesuai dengan sasaran dan manfaat praktis dari materi pelatihan yang diikuti oleh guru; 3) Sekolah perlu melakukan pembinaan pada guru untuk meningkatkan kualitas kepribadian sehingga guru mempunyai kompetensi kepribadian yang baik; 4) Kepala sekolah perlu memberikan bimbingan terhadap kepribadian guru dalam upaya meningkatkan kedewasaan, tanggung jawab, etos kerja dan menunjang kode etik profesi guru; 5) Sekolah perlu mendorong guru untuk aktif dalam mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam proses belajar mengajar; 6) Sekolah perlu mendorong guru agar mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar. Untuk guru 1) Guru sebaiknya aktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan sebagai penunjang peningkatan kompetensi guru, 2) Guru dapat menggunakan fasilitas yang tersedia di sekolah untuk meningkatkan kompetensinya, 3) Guru perlu meningkatkan kompetensi kepribadian agar dapat menjadi guru yang dewasa, bertanggung jawab, mempunyai etos kerja yang tinggi dan menunjang tinggi etika profesi guru.

Untuk rekomendasi penelitian 1) Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pembinaan, penghargaan dan kesempatan dalam meningkatkan kompetensi guru; 2) Sekolah perlu menyeleksi pelatihan-pelatihan yang tepat sasaran dan materi yang dapat dimanfaatkan secara praktis dalam proses belajar mengajar, 3) Sekolah perlu membuat kebijakan mengenai aturan bagi guru dalam mengikuti pelatihan baik internal maupun eksternal dan 4) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hal ini dapat

disebabkan guru merasakan kompensasi yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan yang diberikan selama proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, 2017, "Pengaruh Pengalaman Mengajar, Iklim Kerja dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Kristen Salatiga." *Economic Education Analysis Journal Volume 6 Nomor Tahun 2017*
- Ajabar, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta
- Darmadi, 2019, *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi*, Penerbit Animage, Surabaya
- Hasan, 2018, *Profesi dan Profesionalisme Guru*, Penerbit Uwais, Ponorogo
- Hidayati, 2021, *Kompetensi dan Komitmen Profesi Pendidikan*, Penerbit Qiara Medika, Pasuruan
- Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Musfah, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Notoatmodjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Octavia, 2019, *Sikap dan Kerja Guru Profesional*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta
- Pratama, 2020, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika." Probolinggo. *Jurnal Cendekia Volume 4 Nomor 1 ISSN: 2579-9258, Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan*
- Priatna & Limakrisna, 2021, *Intellectual Capital Management*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta
- Septiawan, Masrunik & Rizal, 2020, *Motivasi Kerja dan Generasi Z Teori dan Penerapan*, Penerbit Zaida Digital Publishing, Malang
- Serevina, 2020, *Fundamentals of Education Pentingnya Memahami Landasan Ilmu Pendidikan*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sitorus & Harahap, 2019, *Gerakan Inovasi Mendidik Berkarakter*, Penerbit Swalova Publishing, Lampung

Sudaryo, Aribowo & Saofiati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

Wardan, 2019, *Guru Sebagai Profesi*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta

_____, 2020, *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung

Widodo, 2018, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Yustini & Yuliza, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Literasi Nusantara Abadi, Malang