

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening

Muhammad Fathussyakir, Meutia, Heriani

Prodi. Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka

Article Info	Abstrak
<p>Article history: Received : 28 Maret 2022 Publish: 30 Maret 2022</p> <hr/> <p>Keywords: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru profesional SMK se-kota Bima dengan motivasi sebagai variable perantara. Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. jumlah populasi sebanyak 189 guru yang berasal dari SMK negeri yang berada di Kota dan sampel yang diambil sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (6) Motivasi mampu memediasi kompensasi dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja (7) Melalui perantara motivasi, kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Saran Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Nusa Tenggara Barat diharapkan banyak membuka pendidikan dan pelatihan kompetensi bagi guru-guru guna peningkatan kompetensi. Bagi kepala-kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi melalui dorongan pada guru-guru secara inovatif dan kreatif dalam meningkatkan kinerja. Bagi bapak ibu guru agar senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki supaya dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan teknologi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan latihan maupun magang pada industri, asosiasi maupun institusi pemerintah.</p>

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Correspondent

Muhammad Fathussyakir

Prodi. Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka

Email: fathussyakir72@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tinggi rendahnya mutu pendidikan salah satunya sangat ditentukan oleh kinerja guru. Pendidikan dinyatakan bermutu bila guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumberdaya yang ada dalam lembaga pendidikan.

Permasalahan ini membenarkan bahwa selama ini peranan dan fungsi guru yang sangat penting tersebut belum sepenuhnya dapat dijalankan oleh para guru. Sebagian besar guru tidak menekuni profesinya secara utuh. Arti pentingnya kinerja guru sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Karenanya, upaya peningkatan kinerja guru merupakan bagian dari solusi guna mengatasi permasalahan rendahnya kualitas pendidikan.

Profesionalisme guru merupakan hal yang menjamin terlaksananya kegiatan belajar-mengajar yang lebih efektif, Guru yang profesional maka proses belajar-mengajar diharapkan akan optimal.

Hasil penelitian Rahmatullah (2016), menjelaskan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. hasil penelitian tersebut menemukan pengaruh positif dan signifikan

kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sigit Adri Saputra (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Haryono (2009) menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik serta mendapatkan pengaruh positif antara lain dari variable kompensasi dan kompetensi. Berbagai macam kompensasi yang dikemukakan dari penelitian merupakan indicator yang umumnya digunakan pada perusahaan. Demikian pula kompetensi pada responden penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesamaan kompetensi karena bidang yang di geluti sama. Hasil yang sama diharapkan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu kebanyakan mengambil sampel guru-guru yang ada di sekolah umum mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas.

Dalam penelitian ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah kompensasi diarahkan pada guru SMK. mempunyai kompetensi professional hampir semuanya tidak sama (*heterogen*) karena mereka memiliki bidang keahlian (*core*) yang berbeda-beda.

Hal lain yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variable perantara yaitu “motivasi”. Tidak banyak penelitian tentang kinerja menggunakan perantara motivasi. Pengambilan motivasi sebagai perantara dalam penelitian ini agar dapat mendalami variable kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja.

Dari data dan penelitian di atas perlu diuji lebih lanjut variabel kompensasi dan kompetensi terkait pengaruhnya terhadap kinerja guru profesional dengan memasukan motivasi sebagai variabel perantara melalui studi empiris pada guru SMKN se-Kota Bima.

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah Ada pengaruh kompensasi, kompetensi, terhadap kinerja Guru SMKN se-Kota Bima, melalui motivasi sebagai perantara:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima melalui motivasi perantara?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima melalui motivasi perantara?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi terhadap motivasi guru profesional SMK Negeri se- Kota Bima
2. Kompetensi terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima
3. Kompensasi terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima melalui motivasi perantara
4. Kompetensi terhadap kinerja guru profesional SMK Negeri se-Kota Bima melalui motivasi perantara

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan

standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu mekanisme pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Tujuan Kompensasi Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. secara khusus Davis dan Werther (1996) dalam Sigit (2010) menjelaskan pemberian kompensasi bertujuan antara lain: a. Memperoleh personil yang berkualifikasi b. Mempertahankan karyawan yang ada c. Menjamin keadilan d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan e. Mengendalikan biaya f. Mengikuti aturan hukum.

Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan. b. Gaji variabel Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham. c. Tunjangan Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrintik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Hasibuan, Malayu (2012). menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau organisasi

Jadi kompensasi adalah semua yang diberikan oleh organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial langsung ataupun tidak langsung atas jasa yang diberikan pada organisasi .

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik utama yang dimiliki oleh individu dalam setiap bidang profesi yang dapat membantunya berhasil (Kessler, 2011).

Menurut Spencer (1993) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak (Usman, 2011). Kompetensi guru merupakan

kumpulan karakteristik yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dalam hal ini adalah tugas sebagai guru.

Dalam Standar Nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c (Mulyasa, 2009:135) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”.

Kompetensi guru adalah kemampuan yang terdiri dari karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Hasibuan, Malayu (2012). Pada dasarnya seorang bekerja berdasarkan keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri antara seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beranekaragam di dalam bekerja.

Teori motivasi Vroom (1964) tentang cognitive of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen:

- 1). Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas,
- 2). Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas mendapatkan outcome tertentu),
- 3). Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya dorong atau penggerak yang akan memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kinerja

Kinerja Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI (2016) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralatan). Menurut Mangkunegara (2010) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Jadi kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja dari seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi. kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja organisasi dan mempercepat tercapainya tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Menurut Simamora (2004), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Snell dan Keneeth yang dikutip Rahayu (2001), kinerja adalah kulminasi

tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu ketrampilan, upaya dan kondisi eksternal.

Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, tetapi jika karyawan tersebut tidak ada usaha yang cukup, maka hasilnya tentu juga tidak akan optimal. Dalam banyak kasus juga menunjukkan bahwa definisi dan batasan tugas yang tidak jelas dengan mudah dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan

Jadi kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kondisi yang ada.

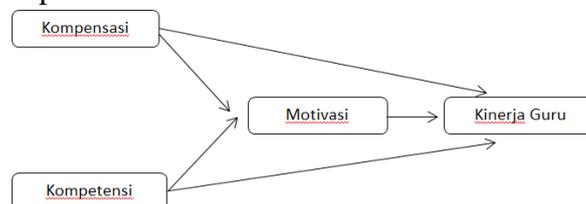
Penelitian Terdahulu

Selain teori yang dikemukakan di atas peneliti menyajikan hasil penelitian terdahulu untuk memperkuat kajian antara lain:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Adri Saputra (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Haryono (2009) Penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitiannya adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Ni Wayan Purni Astiti¹,(2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram mengemukakan bahwa:
4. Kelompok guru yang memiliki nilai rata-rata kinerja paling tinggi berada pada kelompok yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi tinggi, sedangkan kelompok guru yang memiliki nilai rata-rata kinerja paling rendah berada pada kelompok guru yang sudah mendapat tunjangan profesi dan memiliki motivasi rendah..
5. Aurelia (2020) Kompetensi, kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap mutu pendidikan, kompetensi, kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan dan kompetensi berpengaruh dominan terhadap mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan.

Kerangka Berpikir

Bagan kerangka berpikir



Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang baik diprediksi akan menghasilkan kinerja dan output yang baik dalam kegiatan pembelajaran di SMK Negeri di Kota Bima. Selanjutnya factor lain yang diprediksi mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi dengan indikatornya disebut variable (X1) dan variable lain adalah Kompetensi (X2).

Adapun kinerja dengan indikatornya disebut variable (Y) sedangkan motivasi akan menjadi variable perantara(Z). Penelaahan selanjutnya akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variable tersebut. Apabila pengaruhnya sudah signifikan maka keharusan bagi sekolah untuk dapat meningkatkannya. Sedangkan kalau tidak signifikan maka harus menjadi perhatian bersana sekolah dan guru untuk dapat meningkatkannya.

Setelah pengeloaan data penelitian dari indikator yang ada tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Bima dan seberapa besar pengaruh penguatan atau pelemahan motivasi sebagai variabel perantara terhadap hubungan kompensasi

dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Bima maka akan menjadi bahan kebijakan sekolah dan stakeholder dalam pengembangan variable-variabel tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi ada tidaknya pengaruh kompensasi, kompetensi terhadap kinerja guru profesional SMKN se-Kota Bima dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif berbentuk korelasional (*corelational research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variable-variabel pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Narbuka dan Achmadi, 2001: 48). Menurut pembangan yang dilakukan oleh Vredenberg (1983: 75) maka jenis penelitian yang digunakan adalah termasuk dalam penelitian menguji hipotesis (*hypothesis testing research*).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sumber informasi didapatkan dari populasi dengan sampel. Menurut Sugiyono, (2010) "Populasi adalah sekelompok atau kumpulan individu-individu yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar dan ciri-ciri yang telah ditetapkan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMKN se-Kota Bima telah menerima tunjangan sertifikasi yaitu sebanyak 189 orang.

Dengan sampel Probabilitas Proporsional Ukuran Sampling yaitu pengambilan sampel sebanding dengan ukuran sampling bahwa sampel dipilih secara proporsional dengan ukuran total populasi.

Untuk menghitung jumlah sampel digunakan perhitungan slovin. Pada perhitungan rumus slovin digunakan taraf kepercayaan tingkat signifikan berarti presentase kebenaran bukan kebetulan. Secara umum angka-angka yang digunakan adalah 0,1 atau 0,01 atau 0,05 (Ridwan 2010). Pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,1 atau taraf kepercayaan 95%

Jika taraf signifikan 0,1 ini berarti taraf kepercayaan adalah 95% margin error 1 %

$$N = N/(1+N(e)^2)$$

Dimana:

N = Jumlah populasi

e = nilai presisi 90% atau sig = 0,1

maka perhitungan ukuran sampel sebagai berikut:

$$N = 189/(1+189(10\%)^2)$$

$$N = 65,4 = 65$$

Pada penelitian sensus diantaranya adalah peneliti akan mendapatkan nilai yang sebenarnya dari data yang diperoleh. Selain itu, kesimpulan yang diambil berlaku umum dan pasti.

Hal ini didasari oleh elemen populasi yang jumlahnya relatif sedikit dan mendukung ketelitian dan kecermatan yang tinggi sehingga mampu mencerminkan hasil penelitian yang sebenarnya dari subjek yang diamati dibandingkan sampling.

Definisi Operasional variabel

Teori Kompensasi (X1)

Kompensasi didefinisikan sebagai "pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)" (Martoyo, 2000:126). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Lebih detail menurut Simamora (2004: 445) jenis kompensasi yaitu:

(1) Gaji (salary) (2) Upah (wages), (3) Insentif (Incentive) (4) Tunjangan (benefit), ,

(5) Fasilitas (Perquisites).

b. Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2013:302). Kompetensi diukur melalui (Calista, 2016:47) : a. Keahlian dibidangnya b. Pengetahuan yang cukup c. Ketrampilan memadai

c. Motivasi kerja(Z)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1994) terdiri dari

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological-needs)
2. Kebutuhan rasa aman (safety-need)
3. Kebutuhan Sosial (Social-need)
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)

d. Kinerja (Y)

Sedangkan menurut Snell dan Keneeth yang dikutip Rahayu (2001), kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu ketrampilan, upaya dan kondisi eksternal.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. Secara teoritik, tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah bersifat evaluative dan bersifat pengembangan (Rahayu,2001:15). Bersifat evaluative dan bersifat development.

Snell dan Keneeth yang dikutip Rahayu (2001), kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu ketrampilan, upaya dan kondisi eksternal.

Prosedur Pengumpulan Data

Data merupakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi, jenis data dapat dibedakan menjadi dua jenis (Soeratno 2008:67) :

- 1 Data kualitatif, merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau data yang disajikan secara deskriptif atau yang berbentuk uraian.
- 2 Data kuantitatif, merupakan data yang disajikan dalam bentuk skala numberik, namun dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuatitatifkan agar dapat diproses. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu profil lembaga.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang dilakukan setelah memperoleh data. Analisis dilakukan untuk mencari kebenaran dari data yang sudah dikumpulkan sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengakumulasi data dasar. Menurut Sugiyono (2013).

Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dibuat penulis untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan guru profesional Kota Bima. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif (Sugiyono, 2013).

Untuk penggolongan kategori Interval kelas tersebut diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh nilai interval yaitu :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Partial Least Square (PLS)

Peneliti menggunakan analisis data dengan model SEM (Structural Equation Modelling) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian. Model SEM merupakan analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis factor dan analisis regresi (korelasi, yang bertujuan menguji hubungan antara variable dalam sebuah model, baik antara indikator dengan konstruksinya ataupun hubungan antar konstruk.

Dalam penelitian ini analisisnya menggunakan teknik PLS yang dilakukan

Measurement (Outer Model)

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa angket, sehingga harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen tersebut. Uji validitas diukur apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Dasar pengambilan r hitung $> r$ tabel maka variable dikatakan valid, r hitung $< r$ tabel maka variabel tidak valid.

1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan pernyataan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan yang ada di setiap variabel. Beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

a. Content Validity

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

b. Convergent Validity

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat dipenuhi saat variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5. (Ghozali, 2012)

c. Average Variance Extrated (AVE)

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2012).

d. Discriminant Validity

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lainnya. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan seluruh variabel lainnya (Ghozali, 2012).

1.2. Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden

dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

1. Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

a. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smart PLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 ($\alpha 5\%$) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

b. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstruksinya serta antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisa data deskriptif merupakan analisa data awal yang dilakukan untuk mendeskripsikan jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada variabel yang diteliti. Hasil jawaban responden tersebut kemudian dimasukkan kedalam kategori yang sudah ditentukan untuk mengetahui apakah masuk dalam 5 kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dilakukan pengkategorian nilai masing-masing variabel yang menunjukkan rentang skala dan interpretasi hasil pengukuran.

Tabel 1. Kategori Jawaban Responden

Pertanyaan	Jumlah sampel (n)	Min	Max	Sum	Mean	SD
Kompensasi	65	2	5	986	3.73	0.75
Kompetensi	65	2	5	731	3.69	0.73
Motivasi	65	2	5	1212	3.67	0.72
Kinerja	65	2	5	734	3.71	0.72

1) Kompensasi

Variabel Kompensasi terdapat 65 orang guru yang mengisi kuisisioner diperoleh hasil: rata-rata 3.73, standart deviasi 0.75, skor maksimum 5, skor minimum 2 sedangkan skor keseluruhan 986.

2) Kompetensi

Variabel Kompetensi terdapat 65 orang guru yang mengisi kuisisioner diperoleh hasil: rata-rata 3.69, standart deviasi 0.73, skor maksimum 5, skor minimum 2 sedangkan skor keseluruhan 731.

3) Motivasi

Variabel motivasi terdapat 65 orang guru yang mengisi kuisioner diperoleh hasil: rata-rata 3.73, standart deviasi 0.72, skor maksimum 5, skor minimum 2 sedangkan skor keseluruhan 1212

4) Kinerja

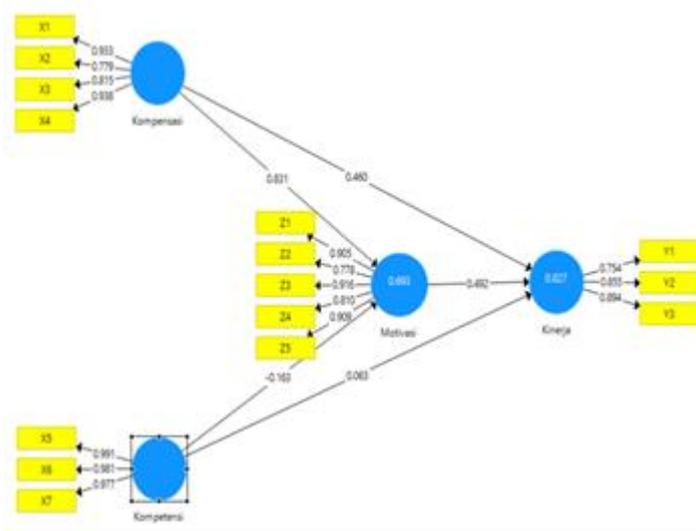
Variabel kinerja terdapat 65 orang guru yang mengisi kuisioner diperoleh hasil: rata-rata 3.71, standart deviasi 0.72, skor maksimum 5, skor minimum 2 sedangkan skor keseluruhan 734.

a. Uji Statistik dengan Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smart PLS 3.0. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:

1. Evaluasi Outer Model

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



Gambar 1. Hasil PLS Algorithm

a. Convergent Validity

Tabel 2. AVE dan *communality*

	AVE	Communality
Kinerja	0.700	0.700
Kompensasi	0.755	0.755
Kompetensi	0.966	0.966
Motivasi	0.749	0.749

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja diukur dengan menggunakan Y1-Y3. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- b. Kopersasi diukur dengan menggunakan X1-X4. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- c. Konstruk kompetensis diukur dengan menggunakan X5-X7. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- d. Konstruk Motivasi diukur dengan menggunakan Z1-Z5. Semua indikator

memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik.

b. Discriminate Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain.

Dari nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminate validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya pada penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi indikator dengan konstruk lainnya.

c. Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach’s alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

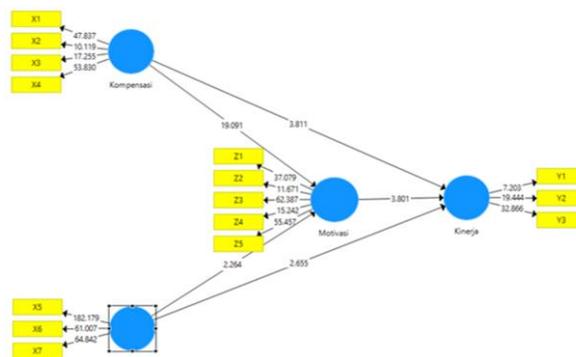
Tabel 3. *Composite Reliability* dan *Cronbach’s Alpha*

Construct	Composite Reliability	Cronbach
Kinerja	0.874	0.787
Kompensasi	0.925	0.891
Kompetensi	0.989	0.983
Motivasi	0.937	0.916

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach’s alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach’s alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil PLS *Boothstrapping*

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

a. Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan

pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

b. Uji Keباikannya Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4 Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
KINERJA	0.827

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja adalah 0,827. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kompetensi sebagai variabel independen sebesar 82,7%. Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,827) \times (1 - 0,171)] \\
 &= 1 - (0,171 \times 0,827) \\
 &= 1 - 0,141 = 0,859
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 85.9%. Sedangkan sisanya sebesar 14,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel Path Coefficients (Mean, SD, t-Value)

	original sample mean of subsamples estimate	mean of sub samples	Std deviation	T-Statistic
Kompensasi -> Kinerja	0.460	0.476	0.121	3.811
Kompetensi -> Kinerja	0.063	0.063	0.038	2.655

Tabel 5. Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	original sample estimate	mean of sub samples	Std deviation	T-Statistic
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.409	0.400	0.108	3.780
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja	-0.080	-0.077	0.043	1.854

4.2. Analisis Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis H1

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate* kompensasi positif terhadap kinerja adalah sebesar 0,460 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3.811 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *kinerja*. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

Menurut Martoyo (2000:216) kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Dari kompensasi menurut para ahli menyebutkan segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya. Jelaslah bahwa akhir dari kompensasi akan bermuara pada kinerja. Semakin baik pelayanan kompensasi yang diberikan pada karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja dalam hal ini kinerja guru SMK se Kota Bima.

2. Pengujian Hipotesis H2

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate* kompetensi positif terhadap kinerja adalah sebesar 0,063 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.655 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima**.

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah 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.

Kompetensi yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja, karena pada dasarnya kompetensi adalah karakteristik individu yang secara kausal dapat merubah kinerja individu dan kelompok.

3. Pengujian Hipotesis H3

Pengujian kedua dilakukan untuk melihat apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan variable perantara motivasi. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.14 di atas, memperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,409 dengan nilai t-statistik 3.780 > 1,962 yang berarti motivasi mampu memberikan berpengaruh positif pada hubungan kompensasi terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi diatas 5% (signifikan). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**.

Dari penelitian-penelitian diatas semakin menegaskan pentingnya memperhatikan faktor kompensasi dalam suatu organisasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang diberikan organisasi harus dirasakan adil oleh karyawan serta tidak jauh dari harapan karyawan sehingga kompensasi yang diberikan akan membangkitkan semangat kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkerja lebih baik. Meningkatnya motivasi kerja dengan serta-merta akan menimbulkan produktifitas kinerja tinggi.

4. Pengujian Hipotesis H4

Original sample estimate kompetensi positif terhadap kinerja adalah sebesar -0,080 bernilai negative ini menunjukkan arah hubungan yang berlawanan dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.854 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai mengindikasikan bahwa motivasi mampu memberikan berpengaruh pada hubungan kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 ditolak**

Hal lain ditemukan Rosmaini dan Hasrudy:2019 dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan diatas dapat di interpretasikan bahwa pada variable motivasi mampu dapat memediasi kompetensi untuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini berarti motivasi tidak mampu memediasi kompetensi untuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau dengan kata lain motivasi memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti adanya pengaruh secara parsial variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMK se-Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kompensasi diberikan maka semakin meningkatkan kinerja guru SMK se-Kota Bima.
2. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kompetensi diberikan maka semakin meningkatkan kinerja guru SMK se-Kota Bima.
3. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable mediasi. Artinya, kompensasi akan memberikan pengaruh yang semakin kuat terhadap kinerja guru SMK se-Kota Bima jika dimediasi oleh variabel motivasi.
4. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi melalui variable mediasi motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK se-Kota Bima.

SARAN

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan saran perbaikan terkait kinerja guru SMK se Kota Bima antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Nusa Tenggara Barat diharapkan banyak membuka pendidikan dan pelatihan kompetensi bagi guru-guru dalam rangka memberi peluang peningkatan kompetensi.
2. Bagi kepala-kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi melalui dorongan pada guru-guru secara inovatif dan kreatif dalam meningkatkan kinerja. Dimana guru dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman dengan perubahan teknologi yang semakin cepat. Jika tidak diimbangi cara-cara inovatif dan kreatif guru akan merasa jenuh.
3. Bagi bapak ibu guru agar senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki supaya dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan teknologi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan latihan . Untuk guru SMK peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan magang pada industry, asosiasi maupun institusi pemerintah.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP
- Achmadi,A dan Narbuko,C. (20001) *Metodologo Penelitian*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Callista, Natasha. 2016. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya". AGORA Vol. 4, No. 2, 45-50.

- Emmy Juliningrum. and Achmad Sudiro.(2013).“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai” jurnaljam.ub.ac.id Volume 11 No. 4
- Ghozali, Imam. 2021. “Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.2.9”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro edisi 3.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(2), 1-12.
- Haryono. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja.Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002
- Kessler, Robin., (2011). Competency Based Performance Reviews (terjemahan bahasa Indonesia). Jakarta: PPM.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta
- Mulyasa. (2009).. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Wayan Purni Astiti1.(2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram. Jurnal ilmiah profesi pendidikan Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram
- Rahayu WP. 2001. Penuntun Praktikum Penilaian Organoleptik. Bogor : Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor.
- Rahmatullah, M. (2016). *The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia*. Higher Education Studies, 6(1), 169. Published by Canadian Center of Science and Education
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Rosmaini Rosmaini, Hasrudy Tanjung.(2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis [Vol 2, No 1 \(2019\)](#)
- Saputra Adri Sigid. 2010. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum Di Surabaya Dan Sidoarjo. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas: Surabaya
- Sigid, A Saputra, 2010, ‘Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo’
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soertno. 2008. Metode Penelitian untuk ekonomi dan bisnis.Andi. Yogyakarta
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe (1993). Competence at Work Models for Superrio Performance, John Wily & Son, Inc, New York, USA Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Usman. Moh Uzer, 2011, Menjadi Guru Profesional, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Vredenburg, J. 1981. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Vroom Victor H. (1964) *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo