

**PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP KINERJA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA GURU SMKN 1 SAMPANG**

Mohammad Ali Wafa
papanyatita26@gmail.com
SMKN 1 Sampang - Madura

ABSTRACT

This study focuses on important factors that influence teacher performance in the context of vocational education, especially at SMKN 1 Sampang. The main objective of this study is to explore the relationship between teacher competence, rewards, motivation, and performance. Using a quantitative research approach, this study uses descriptive and inferential statistical analysis to reveal meaningful patterns and insights. The population for this study included a total of 81 teachers at SMKN 1 Sampang. The sampling technique used purposive sampling with the criteria of only ASN teachers totaling 72 people, but in the end only 40 ASN teachers were willing to participate. The findings revealed that competence and rewards have a positive effect on teacher motivation at SMKN 1 Sampang but are not significant, only competence contributes significantly positively to performance. Rewards actually have a negative impact on performance, and the effect of competence on performance through motivation is not significant. Motivation itself contributes significantly positively to performance, but as a mediator, motivation increases the influence of competence and rewards on performance although not significant.

Keywords: competence, reward, motivation, performance, teacher

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan kejuruan, khususnya di SMK Negeri 1 Sampang. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kompetensi guru, penghargaan, motivasi, dan kinerja. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk mengungkap pola dan wawasan yang bermakna. Populasi untuk penelitian ini mencakup total 81 guru di SMK Negeri 1 Sampang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria hanya guru berstatus ASN yang berjumlah 72 orang, namun pada akhirnya hanya 40 guru ASN yang bersedia berpartisipasi. Temuan mengungkapkan bahwa kompetensi dan reward berpengaruh positif terhadap motivasi guru di SMKN 1 Sampang namun tidak signifikan, hanya kompetensi yang berkontribusi signifikan positif terhadap kinerja. Reward justru berdampak negatif terhadap kinerja, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi tidak signifikan. Motivasi sendiri berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja, namun sebagai mediator, motivasi meningkatkan pengaruh kompetensi dan reward terhadap kinerja meskipun tidak signifikan.

Kata kunci: kompetensi, reward, motivasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berperan dalam menyiapkan lulusan siap kerja. Menurut Croitoru *et al.* (2023), kinerja berkaitan dengan efektivitas dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, Anita *et al.* (2022) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil kerja yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan pemanfaatan waktu. SMK Negeri 1 Sampang, sebagai lembaga pendidikan kejuruan di Jawa Timur, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru di tengah perubahan kurikulum (Irawan, 2021), tuntutan pelatihan sertifikasi (PP No. 74 Tahun 2008), serta beban administratif (Permendikbud No. 15 Tahun 2018), yang dapat mengurangi fokus guru dalam mengajar secara optimal.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Harahap *et al.* (2023) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang melibatkan kebutuhan dan tujuan, sedangkan Mamaeva & Umurkulova (2020) menekankan motivasi dalam mengajar sebagai faktor penting dalam keberhasilan tugas guru. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja (Chien *et al.*, 2020; Mulyadi *et al.*, 2023), meskipun Praditya (2020) menemukan hasil berbeda. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, sementara kurangnya motivasi dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

Selain motivasi, kompetensi guru juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja mereka. Evangelio & Escote (2024) mendefinisikan kompetensi sebagai potensi intelektual yang memungkinkan guru memberikan pembelajaran optimal. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menggarisbawahi bahwa kompetensi

mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Yafi *et al.*, 2021; Gunawan *et al.*, 2021), serta terhadap motivasi mereka (Kurniawan *et al.*, 2023).

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja guru adalah *reward* atau penghargaan. Jeni *et al.* (2020) mendefinisikan *reward* sebagai manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, sedangkan Bhavya & Somashekar (2023) menyebutnya sebagai metode untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru berhak mendapatkan kesejahteraan sosial yang layak. Studi terdahulu menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja (Javed & Muhammad, 2021; Syahmalini *et al.*, 2022), tetapi belum banyak penelitian yang menguji pengaruh *reward* terhadap motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan *reward* terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel *intervening*. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Sampang. Motivasi yang tinggi diyakini dapat menjadi jembatan yang menghubungkan kompetensi dan *reward* dengan peningkatan kinerja, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

TINJAUAN TEORETIS

Kompetensi

Kompetensi merujuk pada berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan aktualisasi diri. Kudabayeva *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi ilmu dan pengalaman yang memungkinkan

individu membuat keputusan yang tepat dalam bidangnya. Khan & Ahmad (2023) mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, yang berperan penting dalam kesuksesan organisasi. Gaudens *et al.* (2023) menambahkan bahwa kompetensi merupakan hasil dari interaksi antara sumber daya internal dan eksternal individu. Dalam konteks pendidikan, Evangelio & Escote (2024) menyatakan bahwa kompetensi guru mencerminkan potensi intelektual yang mendukung pembelajaran optimal bagi peserta didik. Selain itu, kompetensi guru di pendidikan tinggi mencakup keterampilan personal, penelitian, dan pedagogi yang mendukung efektivitas pengajaran (Moriera *et al.*, 2022). Penerapan kompetensi ini memastikan standar pendidikan negara dengan menekankan kemampuan berpikir dan bertindak secara pedagogis (Ажыгулова & Калмырзаева, 2022).

Kompetensi guru terdiri dari berbagai dimensi yang menentukan kemampuan dalam menghadapi tantangan intelektual maupun praktis. Kubova-Semaka (2020) menjelaskan bahwa dimensi kompetensi meliputi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, sikap, nilai, serta kualitas pribadi lainnya. Dimensi-dimensi ini mendukung guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional, baik dalam aspek pengajaran, interaksi sosial, maupun pengembangan diri.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru terbagi menjadi empat aspek utama. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik secara efektif. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter yang mantap, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan. Kompetensi sosial mencerminkan penguasaan materi yang luas dan mendalam. Sementara itu, kompetensi profesional mengacu pada keterampilan guru dalam berkomunikasi serta berinteraksi dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat.

Penelitian kuantitatif oleh Kurniawan *et al.* (2023) yang meneliti 80 ASN di Kabupaten Jember dengan menggunakan analisis SEM-PLS menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang beragam antara kompetensi dan kinerja. Praditya (2020) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri otomotif. Sementara itu, Yafi *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa kompetensi hijau memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan hijau di universitas. Wijayanto & Riani (2021) melalui kajian literatur menyimpulkan bahwa kompetensi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gunawan *et al.* (2021) meneliti auditor internal di sebuah perusahaan keuangan dan menemukan bahwa kombinasi kompetensi lunak dan keras berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi mengajar guru di SMK Negeri 1 Sampang.

H2 = Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sampang.

Reward

Reward merupakan metode untuk memberikan apresiasi atas keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hidayati *et al.* (2023) menyebutkan bahwa *reward* digunakan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tertentu, sedangkan Jeni *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *reward* dapat berupa manfaat yang diperoleh dari pekerjaan atau layanan yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan hasil positif. Bhavya & Somashekar (2023) menambahkan bahwa *reward* tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan tetapi juga memberikan

keuntungan bagi organisasi. Dalam konteks profesi guru, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa guru berhak memperoleh penghasilan yang layak serta jaminan kesejahteraan sosial sebagai bentuk penghargaan atas tugas keprofesionalannya.

Reward bagi guru dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial. Insentif finansial mencakup gaji, tunjangan, dan bonus, sementara penghargaan non-finansial meliputi promosi jabatan, pelatihan, hari libur, serta lingkungan kerja yang mendukung. Anyanwu & Julius (2024) menegaskan bahwa penghargaan non-finansial seperti program pengakuan, pengembangan pribadi, keamanan kerja, dan promosi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, bentuk penghargaan seperti pujian dan kemajuan karier juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan profesionalisme tenaga pendidik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, *reward* bagi guru terdiri dari beberapa indikator utama. Gaji pokok diberikan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja, sementara tunjangan profesi diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik sebagai bentuk apresiasi terhadap profesionalitasnya. Selain itu, tunjangan khusus diberikan kepada guru yang bertugas di daerah tertentu sebagai kompensasi atas tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Belum ditemukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh *reward* terhadap motivasi mengajar. Namun, beberapa studi telah meneliti pengaruh *reward* terhadap kinerja guru. Javed & Muhammad (2021) menemukan bahwa sistem penghargaan memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar Pakistan. Manzoor *et al.* (2021) menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Syahmalini *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa sistem penghargaan dan hukuman

serta budaya kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di sebuah SMP di Aceh Tengah.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H3 = *Reward berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi mengajar guru di SMK Negeri 1 Sampang.*

H4 = *Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sampang.*

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Menurut Gurjar (2022), motivasi terdiri dari tiga tahap, yaitu dorongan awal, hasrat untuk bertindak, dan kebanggaan setelah mencapai tujuan. Medeiros & Teixeira (2021) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan energi dalam perilaku yang dipengaruhi oleh dopamin ekstrasynaptik. Dalam konteks kerja, Kenneth & Yuki (2019) menyebutkan bahwa individu dengan motivasi tinggi cenderung lebih mandiri dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas sulit, dan menerima umpan balik secara konstruktif. Motivasi juga dipandang sebagai faktor yang dinamis dalam pembelajaran, yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan perilaku positif di kelas (Gulam, 2020).

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Agustina *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam mengarahkan perilaku guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Namun, kurangnya motivasi sering kali menyebabkan penurunan semangat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Prasetyo (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kebutuhan profesional dan pribadi, sementara Fatimah (2021) menyoroti bahwa faktor internal dan eksternal seperti lingkungan kerja dan

penghargaan mempengaruhi semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Tolentino *et al.* (2023) mengidentifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan regulasi diri. Motivasi intrinsik muncul dari kepuasan dalam menjalankan tugas tanpa mengharapkan imbalan eksternal, sedangkan motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor luar seperti gaji dan penghargaan. Regulasi diri mencerminkan kemampuan individu untuk mengendalikan tindakan dan tetap berkomitmen terhadap tujuan meskipun menghadapi hambatan. Selain itu, Asmawati (2022) mengelompokkan faktor motivasi kerja guru menjadi eksternal, seperti kebijakan sekolah dan hubungan dengan rekan kerja, serta internal, seperti tanggung jawab dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan. Hasibuan (2020) menambahkan bahwa motivasi juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, interaksi sosial, dan penghargaan atas prestasi, yang semuanya berperan dalam mendorong seseorang mencapai performa optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku konsumen memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian, meskipun terdapat perbedaan dalam faktor-faktor yang berperan. Dewi & Sulivyo (2022) menemukan bahwa perilaku konsumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Arthawati (2022) mengidentifikasi bahwa keputusan pembelian dan kualitas produk turut memengaruhi perilaku konsumen dalam penggunaan layanan Simpati Flash. Sementara itu, Zulfadli *et al.* (2023) meneliti perilaku konsumen terhadap keputusan pembelian mie instan Indomie dan menemukan bahwa faktor sosial, pribadi, dan psikologis memiliki pengaruh signifikan, sedangkan faktor budaya tidak berpengaruh secara signifikan. Secara umum, dua dari tiga penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perilaku konsumen berkontribusi terhadap keputusan pembelian, meskipun dalam penelitian lain

ditemukan bahwa tidak semua faktor dalam perilaku konsumen memiliki pengaruh yang sama terhadap keputusan pembelian.

Penelitian kuantitatif oleh Praditya (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri otomotif. Sebaliknya, Chien *et al.* (2020) menemukan bahwa tiga dari lima faktor motivasi kerja secara efektif meningkatkan kinerja karyawan di hotel bintang empat di Mongolia. Mulyadi *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo. Sementara itu, penelitian Geopani *et al.* (2024) pada staf perusahaan di bidang pemasaran menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi sebesar 40,7% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H5 = Motivasi mengajar berpengaruh positif signifikan mengajar terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sampang.

Selain hipotesis-hipotesis yang telah diajukan di atas, disusun pula hipotesis tidak langsung (mediasi) sebagai berikut:

H6 = Motivasi mengajar memediasi secara positif signifikan dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sampang.

H7 = Motivasi mengajar memediasi secara positif signifikan dalam pengaruh reward terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sampang.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata "performance" dalam bahasa Inggris yang berarti pencapaian hasil dari suatu tugas atau aktivitas. Laborde *et al.* (2020) mendefinisikan kinerja sebagai efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan, sementara Hernany *et al.* (2024) menekankan bahwa kinerja mencerminkan tanggung jawab dan loyalitas dalam menjalankan peran dalam organisasi.

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru mencerminkan hasil kerja berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi (Anita *et al.*, 2022). Darmadi (2018) melihatnya sebagai kemampuan guru dalam menjalankan tugas, sementara Srisiska *et al.* (2021) menekankan aspek persepsi guru terhadap kualitas kerja dan tanggung jawabnya. Asterina & Sukoco (2019) menambahkan bahwa kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran yang optimal.

Kinerja guru berkaitan erat dengan profesionalisme dalam mengimplementasikan kurikulum. Gunawan *et al.* (2018) mengidentifikasi bahwa guru dengan kinerja baik mampu mendesain, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran. Barnawi & Arifin (2017) menegaskan bahwa kinerja guru dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam periode tertentu guna mencapai tujuan pendidikan. Hattie (2019) dan Mulyasa (2017) menyoroti peran guru dalam mengelola proses pembelajaran secara menyeluruh, termasuk perencanaan, pengajaran, dan evaluasi. Supriyadi (2018) juga menekankan tanggung jawab profesional guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif.

Aspek utama dalam kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pembimbingan siswa (Ditjen PMPTK, 2008). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru wajib merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil belajar, serta meningkatkan kualifikasi dan kompetensi secara berkelanjutan. Rahmawati (2023) menyimpulkan bahwa kinerja guru bertujuan untuk mencerdaskan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan.

Penelitian kuantitatif oleh Kurniawan *et al.* (2023) yang meneliti 80 ASN di Kantor Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Jember dengan menggunakan analisis SEM-PLS menyimpulkan bahwa kompetensi

karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel secara mendalam menggunakan teknik statistik inferensial. Dengan pendekatan kausalitas deskriptif, penelitian ini tidak hanya menggambarkan hubungan antar variabel tetapi juga menjelaskan mekanisme pengaruh kompetensi dan *rewards* terhadap kinerja guru melalui motivasi mengajar sebagai variabel perantara. Populasi penelitian mencakup 81 guru di SMKN 1 Sampang, terdiri dari 72 guru ASN dan 9 guru tidak tetap. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, memilih 72 guru ASN, namun hanya 40 yang bersedia menjadi responden. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dengan skala Likert empat tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif dan statistik inferensial menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui *Path Analysis* dan *Bootstrap Resampling* pada SmartPLS. Pengujian *outer model* menilai validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* (CR), memastikan alat ukur yang digunakan akurat dan konsisten. *Inner model* kemudian menguji hubungan antar variabel laten untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan dalam model penelitian. Teknik *Bootstrap Resampling* digunakan untuk mengatasi keterbatasan sampel dan meningkatkan validitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden mencerminkan keberagaman dalam aspek jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, pengalaman mengajar, dan jenis pengajaran. Mayoritas guru adalah perempuan (22 orang) dibandingkan laki-laki (18 orang), yang dapat mencerminkan

faktor sosial budaya atau tingginya partisipasi perempuan dalam dunia pendidikan. Dari segi usia, kelompok 31-50 tahun mendominasi (32 orang), menunjukkan bahwa sekolah memiliki tenaga pengajar dengan pengalaman dan stabilitas yang baik, meskipun tetap terdapat regenerasi dengan adanya guru muda berusia 23-30 tahun (6 orang). Dari segi pendidikan, mayoritas guru bergelar Sarjana (31 orang), sementara 9 orang memiliki gelar PascaSarjana, yang perlu ditingkatkan untuk memperkuat kompetensi khusus di SMK. Dalam hal pengalaman mengajar, sebagian besar guru telah mengajar lebih dari 10 tahun (21 orang), sementara 8 guru masih dalam tahap awal (1-5 tahun), yang membutuhkan pembinaan agar kualitas pengajaran tetap terjaga. Dari aspek jenis pengajaran, terdapat keseimbangan antara guru mata pelajaran umum (19 orang) dan kejuruan (21 orang), mencerminkan orientasi SMK yang berfokus pada pengembangan keterampilan spesifik namun tetap mempertahankan pendekatan pendidikan holistik.

Kompetensi guru di SMKN 1 Sampang secara umum berada pada kategori cukup baik, dengan kompetensi pedagogik memiliki skor tertinggi. Guru dinilai mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, meskipun pemanfaatan media pembelajaran masih perlu ditingkatkan. Kompetensi kepribadian menunjukkan profesionalisme yang baik dalam interaksi dengan siswa dan rekan kerja, tetapi keterampilan dalam menangani tantangan di kelas masih dapat diperbaiki. Kompetensi sosial menunjukkan kemampuan komunikasi yang baik dengan orang tua, namun keterlibatan guru dalam kegiatan masyarakat masih kurang optimal. Kompetensi profesional menjadi aspek dengan skor terendah, terutama dalam partisipasi pelatihan atau seminar. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan dukungan terhadap inovasi pembelajaran.

Persepsi guru terhadap reward menunjukkan bahwa tunjangan profesi lebih diapresiasi dibandingkan gaji dan tunjangan khusus. Meskipun tunjangan profesi dianggap sebagai bentuk penghargaan, dampaknya terhadap kesejahteraan keluarga masih dapat ditingkatkan. Gaji dinilai sesuai dengan beban kerja, tetapi masih belum mencukupi kebutuhan keluarga secara optimal. Tunjangan khusus memiliki skor terendah, menunjukkan bahwa jumlah atau kebijakan tunjangan ini belum sepenuhnya mencerminkan tingkat kesulitan yang dihadapi guru. Motivasi mengajar guru berada dalam kategori baik, dengan faktor sosial sebagai pendukung utama, terutama dalam hubungan kerja dengan rekan sejawat. Namun, aspek rasa aman dan penghargaan masih perlu ditingkatkan, baik melalui jaminan keamanan kerja maupun pengakuan lebih lanjut terhadap kontribusi guru.

Uji Statistik Inferensial

Setelah menyusun kerangka model penelitian di SmartPLS dan melakukan evaluasi outer model, ditemukan beberapa indikator dengan nilai loading factor rendah yang perlu dihapus agar model lebih akurat. Pengujian ulang menunjukkan peningkatan validitas dan reliabilitas, dengan sebagian besar indikator memenuhi ambang batas yang diterima. Uji discriminant validity mengonfirmasi bahwa setiap variabel laten memiliki keterkaitan lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan variabel lain, sementara uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Secara keseluruhan, model penelitian terbukti valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut mengenai hubungan antarvariabel laten.

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis 1, kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi dengan nilai O sebesar 0.250 dan P -value 0.064. Meskipun pengaruhnya positif, hasil ini tidak

signifikan, yang berarti peningkatan kompetensi guru SMKN 1 Sampang cenderung meningkatkan motivasi mereka, tetapi tidak secara signifikan. Namun, karena arah pengaruhnya positif, hipotesis ini dapat dipertahankan.

Pada hipotesis 2, ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai O sebesar 0.702 dan P -value 0.000. Artinya, semakin tinggi kompetensi guru, semakin baik pula kinerja mereka. Dengan hasil ini, hipotesis dapat dipertahankan. Demikian pula, hipotesis 3 menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dengan nilai O sebesar 0.469 dan P -value 0.001. Ini berarti bahwa semakin tinggi reward yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi guru.

Sebaliknya, pada hipotesis 4, ditemukan bahwa reward justru memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai O sebesar -0.425 dan P -value 0.003. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi reward yang diterima, kinerja guru cenderung melemah. Karena pengaruhnya negatif, hipotesis ini tidak dapat dipertahankan. Sementara itu, hipotesis 5 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai O sebesar 0.286 dan P -value 0.069. Namun, karena pengaruh ini tidak signifikan, peningkatan motivasi hanya berdampak kecil pada kinerja. Meskipun demikian, hipotesis ini tetap dapat dipertahankan karena arah pengaruhnya positif.

Pada pengujian efek mediasi, hipotesis 6 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, dengan nilai O sebesar 0.071 dan P -value 0.238. Pengaruh ini tidak signifikan, tetapi tetap menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat mendorong peningkatan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Dengan demikian, hipotesis ini dapat dipertahankan. Hal serupa terjadi pada hipotesis 7, di mana reward berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi,

dengan nilai O sebesar 0.134 dan P -value 0.156. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, arah hubungan tetap positif, sehingga hipotesis ini juga dapat dipertahankan.

Pembahasan

Peningkatan kompetensi guru di SMKN 1 Sampang menunjukkan korelasi positif dengan motivasi mereka, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki kemampuan pedagogik yang baik, faktor lain turut memengaruhi motivasi mereka, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan sistem penghargaan. Kesadaran akan pentingnya kompetensi pedagogik tercermin dalam kesiapan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, tetapi tantangan dalam implementasi di kelas dapat menghambat dampaknya terhadap motivasi. Temuan ini mendukung penelitian Kurniawan et al. (2023), yang juga menemukan hubungan positif kompetensi terhadap motivasi, meskipun dalam konteks berbeda. Namun, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh signifikan, hasil ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih luas untuk meningkatkan motivasi guru, seperti dukungan pengembangan profesional dan peningkatan kesejahteraan.

Sementara itu, *reward* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, menunjukkan bahwa penghargaan finansial dan non-finansial dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Tunjangan profesi menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi, terutama karena memberikan pengakuan atas profesionalisme guru. Selain itu, hubungan sosial yang baik dengan rekan sejawat juga berperan penting dalam mempertahankan motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Namun, perbedaan dalam indikator tertinggi menunjukkan bahwa di SMKN 1 Sampang, dukungan sosial juga

berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi guru, yang mengarah pada pentingnya pendekatan holistik dalam kebijakan penghargaan.

Motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Peningkatan motivasi, terutama yang berasal dari kebutuhan sosial seperti hubungan kerja yang harmonis, dapat mendorong guru untuk lebih aktif mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi mereka. Namun, aspek teknis dalam pengajaran, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, belum mengalami perubahan signifikan akibat dorongan motivasi semata. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja, tetapi bertentangan dengan penelitian lain yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kemungkinan karena perbedaan objek penelitian. Oleh karena itu, strategi tambahan, seperti sistem insentif berbasis kinerja dan peningkatan akses pelatihan, diperlukan untuk mengoptimalkan peran motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.

Dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja, motivasi memiliki peran mediasi yang positif tetapi tidak signifikan. Peningkatan kompetensi guru memang meningkatkan motivasi mereka, namun dampak akhirnya terhadap kinerja masih lemah. Motivasi yang dipicu oleh kompetensi lebih cenderung meningkatkan kenyamanan kerja daripada mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Selain itu, meskipun guru memiliki kompetensi yang memadai, rendahnya partisipasi dalam pelatihan dan kurangnya kebijakan sekolah yang mendukung inovasi menghambat peningkatan kinerja secara signifikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis mediasi motivasi dalam hubungan kompetensi dan kinerja, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, dukungan yang lebih kuat dalam bentuk penghargaan

berbasis kinerja dan akses yang lebih luas terhadap pengembangan profesional diperlukan untuk memperkuat hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja guru.

SIMPULAN

Guru di SMKN 1 Sampang menunjukkan kompetensi yang baik dalam perancangan pembelajaran dan sikap profesional, tetapi masih perlu peningkatan dalam penggunaan media, partisipasi masyarakat, dan pengembangan profesional melalui pelatihan. Meskipun motivasi mengajar cukup tinggi karena hubungan sosial yang kuat, aspek keamanan kerja dan penghargaan masih perlu diperbaiki. Kinerja guru juga belum optimal, terutama dalam pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan akademik, sehingga diperlukan inovasi serta dukungan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan kompetensi guru berhubungan dengan motivasi mereka, meskipun pengaruhnya tidak signifikan, karena ada faktor lain seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang juga memengaruhi semangat mengajar. Meskipun guru memiliki kesiapan dalam menyusun rencana pembelajaran, tantangan dalam implementasi di kelas masih menjadi kendala. *Reward* terbukti berperan besar dalam meningkatkan motivasi, terutama tunjangan profesi yang memberikan pengakuan atas profesionalisme guru. Selain itu, hubungan sosial yang baik dengan rekan sejawat juga membantu menjaga semangat kerja mereka.

Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja, tetapi belum cukup signifikan dalam meningkatkan aspek teknis pengajaran seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Peningkatan kompetensi memang meningkatkan motivasi, tetapi dampaknya terhadap kinerja masih lemah karena minimnya partisipasi dalam pelatihan dan kurangnya kebijakan sekolah yang mendukung inovasi. Oleh karena itu,

diperlukan sistem insentif berbasis kinerja serta akses lebih luas terhadap pengembangan profesional agar hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ажыгулова, Д. & Калмырзаева, А. (2022). The Structure of Professional Competence Of A Teacher. *Vestnik Bishkek state university af. K. Karasaev*, 60(2), 15-17. <https://doi.org/10.35254/bhu/2022.6.015>.
- Anita, A., Chairilisyah, D. & Kartikowati, S. (2022). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Elementary School. *Journal of Educational Sciences*, . <https://doi.org/10.31258/jes.6.3.p.429-443>
- Anyanwu, A. & Julius, D. (2024). A Meta-Analysis of Non-Financial Rewards and Teacher Job Performance in Public Senior Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(V), 1411-1420. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.8.05100>
- Bhavya, P.M.P. & Somashekar, M.P. (2023). A Study on Reward System on Employee Performance (With Special Reference to KPR Cars PVT LTD Volkswagen Mysore). *Interdisciplinary Journal and Hummanity (INJURITY)*, 2(10), 861-865. <https://doi.org/10.58631/injury.v2i1.0131>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E. & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Croitoru, I., Spiridon, C., Rebedea, C., Bratiloveanu, F., Preda, O. & Jurubita, G. (2023). Economic Performance of The Enterprises: A Bibliometric Analysis At The Level Of Europe and The Usa for The Last 5 Years. *The Annals of The University of Oradea. Economic Sciences*, XXXII(1), 84-98. [https://doi.org/10.47535/1991auoes32\(1\)006](https://doi.org/10.47535/1991auoes32(1)006)
- Evangelio, M. & Escote, M. (2024). Teacher Competence and Performances of Beginning and Seasoned Teachers: A Comparative-Study. *International Journal of Research and Innovation in Applied Science*, IX(VII), 633-646. <https://doi.org/10.51584/ijrias.2024.9.07053>
- Gaudens, L., Davies, M. & Buisine, S. (2023). What are the drivers of competence management?. *Proceedings of the 19th European Conference on Management Leadership and Governance*, 19(1), 463-470. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1.905>
- Geopani, T., Suherman, A., Adang, A., Jannah, A. & Suswanto, D. (2024). Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1),556. <https://doi.org/10.55208/bistek.v17i1.556>
- Gulam, A. (2020). Importance of Teacher Motivation as a Tool to Effectiveness in Teaching Learning Process. *THE COMMUNICATIONS: Journal of Applied Research in Open and Distance Education*, 27(1), 84-86.
- Gunawan, A., Malik, T., Amory, J. D., Yusriadi, Y., Assagaf, S. S. F. & Alfita, L. (2021). The influence of soft competency and hard competency on internal auditor performance through work motivation at PT. KB Finansia multi finance. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Sao Paulo, Brazil: IEOM Society International* (pp. 3008-3016).
- Gurjar, D. (2022). Motivation: A Psychological Perspective. *International Journal of Advanced Research in Science*,

- Communication and Technology*, 2(1), 140-142.
<https://doi.org/10.48175/ijarsct-2475>
- Harahap, Z.N., Azmi, N., Wariono. & Nasution, F. (2023). Motivasi, Pengajaran dan Pembelajaran. *Journal on Education*, 5(3), 9258-9269.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1732>
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hernany, D.H., Setiawati, B., Humaidi, M. A., & Puspita, A. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala. *Journal on Education*, 6(4), 18510-18518.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5802>
- Hidayati, U., Dewi, S. & Rahmawati, Z. (2023). Effectiveness of Memorizing Juz Amma Santri TPQ Nurul Qur'an with Reward Strategy. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(2), 842-848.
<https://doi.org/10.32923/kjimp.v6i2.4304>
- Irawan, D. (2021, 3 Desember). Sejarah Perubahan Kurikulum. SMK Nusantara 1 Kota Tangerang.
<https://smk.nusantara1.sch.id/sejarah-perubahan-kurikulum/>
- Javed, A., & Muhammad, N. (2021). Teachers Perceptions about Reward Systems in Classroom. *Journal of Education and Social Studies*, 2(2), 59-62.
<https://doi.org/10.52223/jess.20212204>
- Jeni, F.A., Mutsuddi, P., Das, S. & Momotaj. (2020). The Impact of Rewards on Employee Performance: A Study of Commercial Banks in Noakhali Region. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(9), 28-43.
<https://doi.org/10.9734/jemt/2020/v26i930289>
- Khan, S. & Ahmad, A. (2023). An Insight into Competence and Competence Building. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07(09), 1-7.
<https://doi.org/10.55041/ijsem25629>
- Kubova-Semaka, J. (2020). An Integral Approach to the Meaning of Competence. *Scientific Research in Education*, 3, 120-135.
<https://doi.org/10.15388/SRE.2020.11>
- Kudabayeva, P., Zhorabekova, A. & Zeynebekova, M. (2020). Content Analysis of The Notion "Competence". *Вестник КазНПУ имени Абая. Серия: Педагогические науки*, 65(1), 30-34.
<https://doi.org/10.51889/2020-1.1728-5496.04>
- Kurniawan, A., Sanosra, A. & Qomariah, N. (2023). Efforts to Increase Motivation and Performance Based on Employee Competency and Job Characteristics. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(7), 3153-3162.
<https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i7-17>
- Laborde, S., Kauschke, D., Hosang, T.J., Javelle, F. & Mosley, E. (2020). Performance Habits: A Framework Proposal. *Frontiers in Psychology*, 11, 1815.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01815>
- Mamaeva, M. & Umurkulova, D. (2020). Key methods of increasing motivation in teaching foreign languages. *Общество и инновации*, 2(1), 305-310.
<https://doi.org/10.47689/2181-1415-VOL2-ISS1/S-PP305-310>
- Manzoor, F., Wei, L. & Asif, M. (2021). Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation. *Frontiers in psychology*, 12, 563070.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Medeiros, A.B. & Teixeira, J. (2021). The concept of motivation and its implication in additive disorders. *European Psychiatry*, 64(S1), S572.
<https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1525>
- Moriera, M., Arcas, B., Sánchez, T., García, R., Melero, M., Cunha, N., Viana, M. & Almeida, M. (2022). Teachers'

- pedagogical competences in higher education: A systematic literature review. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 20(1), 90-123. <https://doi.org/10.53761/1.20.01.07>
- Mulyadi, R.R., Qomariah, N. & Martini, N.N.P. (2023). The Role of Work Culture, Discipline and Work Motivation in Improving Employee Performance. *Journal Of Economics, Finance and Management Studies*, 6(10), 4980-4988. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i10-30>.
- Praditya, R. A. (2020). Leadership, Work Motivation, Competency, Commitment and Culture: Which influences The Performance of Quality Management System in Automotive Industry? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 53-62. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.27>
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta: Sekretaris Negara Bidang Perundang-Undangan.
- Syahmalini., Alawi, D. K. & Ariyadi, B. (2022). The Effect of Reward Punishment System and Work Culture on Teacher Job Satisfaction. *Development: Studies in Educational Management and Leadership*, 1(2), 169-182. <https://doi.org/10.47766/development.v1i2.640>
- Tolentino, A., Cruz, E. & Ablaza, G. (2023). Self-Efficacy, Interest, and Effort Indicators in the Teaching Motivation of Public Senior High School Teachers in the Philippines. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 7(10), 376-383. <https://doi.org/10.36348/jaep.2023.v07i10.001>
- Wijayanto, B. K. & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83-93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>