

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi (Pada Guru PAUD di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung)

Ike Rahmatika^{a*}, Ali Maddinsyah^b

^{a,b} International Women University,
email: ikerahmatika3@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 18 Agustus 2025

Revised : 10 September 2025

Accepted : 17 September 2025

Keywords:

Competence, Compensation,
Motivation, and Performance

Kata Kunci:

Kompetensi, Kompensasi,
Motivasi dan Kinerja

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Compensation on Performance through Motivation among Early Childhood Education (PAUD) Teachers in Kertasari District, Bandung Regency. In this research, the author used quantitative research with a survey method. A total of 133 teachers were selected as respondents through a proportionate stratified random sampling technique. Data were analyzed using Path Analysis. The results of the study are as follows: 1) Competence and Compensation significantly influence Motivation simultaneously. 2) Competence significantly influences Motivation partially. 3) Compensation significantly influences Motivation partially. 4) Motivation significantly influences Performance. 5) Competence and Compensation simultaneously influence Performance through Motivation. 6) Competence partially influences Performance through Motivation. 7) Compensation partially influences Performance through Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dikalangan Guru PAUD di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Dalam riset ini penulis menggunakan riset kuantitatif dengan metode survei. Sebanyak 133 Guru dijadikan sebagai responden melalui teknik proportionate stratified random sampling. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Adapun hasil penelitian sebagai berikut: 1) Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara simultan. 2) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. 3) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. 4) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. 5) Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan. 6) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial. 7) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial.

LATAR BELAKANG

Pengelolaan pendidikan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa pendidikan diselenggarakan secara profesional dan bertanggung jawab. Hal ini dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang harus memenuhi kompetensi dan memperoleh kesejahteraan yang layak. Selanjutnya, Pemandikbudristek Nomor 6 Tahun 2022 menekankan pentingnya standar pendidik dan tenaga kependidikan PAUD dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan

Dalam perspektif administrasi bisnis, Lembaga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) merupakan entitas organisasi jasa yang beroperasi untuk melayani konsumen yaitu anak-anak usia dini beserta orang tua mereka. Untuk menjaga keberlangsungan dan mutu layanan, pengelola PAUD perlu menerapkan prinsip manajemen bisnis, seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan manajemen mutu. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan tersebut adalah manajemen sumber daya manusia, khususnya guru, sebagai pelaksana utama proses pendidikan.

Penerapan prinsip-prinsip administrasi bisnis dalam Lembaga PAUD dapat diwujudkan melalui: Perencanaan strategis sumber daya manusia, Kebijakan kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, Sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, dan struktur organisasi yang mendukung efektivitas layanan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, keterampilan sosial, dan kesiapan belajar anak-anak sejak dini. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan pendidikan di Lembaga PAUD sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik. Dalam pendekatan administrasi bisnis, kualitas tersebut dapat ditingkatkan melalui pengelolaan berfokus pada pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi yang layak serta penguatan motivasi kerja guru. Didasarkan pada latar belakang tersebut, masalah dalam riset ini ialah 1) Berapa besar pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi secara simultan? 2) Berapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi secara parsial? 3) Berapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi secara parsial? 4) Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja? 5) Berapa besar pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan? 6) Berapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial? 7) Berapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial?

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kompetensi merujuk pada kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang diharapkan. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa

kompetensi terdiri dari beberapa komponen utama yang mendukung kinerja seorang pendidik, yaitu: 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan merancang pembelajaran, mengelola kelas, dan mencapai hasil belajar yang optimal bagi siswa. 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kepribadian yang mencerminkan integritas, stabilitas emosi, dan sikap profesional seorang guru dalam menjalankan tugasnya. 3) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan untuk menyampaikan komunikasi yang efektif dari kolaborasi dengan berbagai pihak, baik dengan sesama rekan kerja, siswa, maupun orang tua. 4) Kompetensi professional, yaitu menguasai materi yang diajarkan serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam konteks pendidikan.

Kompensasi Merujuk pada ketidak seimbangan yang diterima oleh individu sebagai ketidakseimbangan atas kontribusinya dalam organisasi. Rivai (2021) mengemukakan bahwa komponen pembiayaan dalam perdamaian terdiri dari dua jenis utama, yaitu: 1) Kompensasi Finansial : Meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang diberikan sebagai imbalan langsung atas pekerjaan yang dilakukan. 2) Kompensasi Non-Finansial : Termasuk penghargaan, pengakuan, suasana kerja yang nyaman, serta peluang untuk pengembangan karir yang dapat meningkatkan motivasi kerja. 3) Kompensasi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya, yang pada pasangannya akan berdampak positif pada kinerja mereka di lembaga pendidikan.

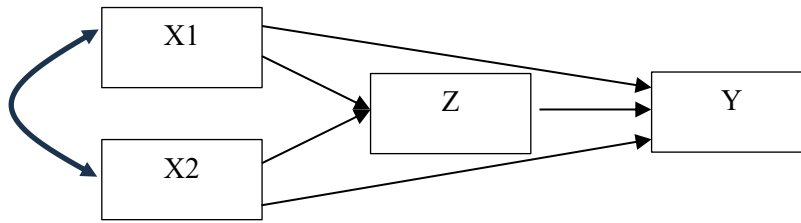
Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan bagi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini terbagi menjadi dua jenis: 1) Motivasi Intrinsik merupakan rasa puas karena dapat berkontribusi pada pihak lain, kebanggaan dan keinginan untuk berprestasi dan mencapai tujuan pribadi. 2) Motivasi Ekstrinsik merupakan penghargaan yang diberikan oleh pihak luar, seperti pengakuan, dukungan, dan fasilitas yang disediakan oleh lembaga yang mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya (Robbins & Judge, 2021)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja menggambarkan seberapa efektif seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2021), kinerja adalah seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari aspek produktivitas, tetapi juga dari kualitas kerja yang dihasilkan. Dalam perspektif Mangkunegara (2020), kinerja merupakan suatu bentuk prestasi atau pencapaian yang dapat diukur berdasarkan beberapa faktor, seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 200 guru PAUD, dan sampel sebanyak 133 orang ditentukan dengan rumus Slovin melalui teknik proportionate stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis).

Adapun model hubungan antar variabel dalam riset ini ialah sebagai berikut:



Dimana:

X1: Kompetensi; X2: Kompensasi; Z: Motivasi; Y Kinerja

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1_1: Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi secara simultan

H1_2: Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi secara parsial

H1_3: Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi secara parsial

H1_4: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

H1_5: Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan

H1_6: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial

H1_7: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Sub Struktur Pertama: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi

a. Nilai R Kuadrat Pertama: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi

Nilai R kuadrat sebesar 0,532 mempunyai makna besarnya variabilitas Motivasi yang dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Kompensasi. Dengan kata lain besarnya pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi secara simultan ialah 0,532 (53,2%) sedang sisanya 0,468 (46,8%) dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Hipotesis Simultan: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi

H0_1: Kompetensi dan Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara simultan

H1_1: Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara simultan

Nilai F hitung: Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung (F_o) sebesar 12,205.

Nilai F tabel: Dengan ketentuan Tingkat Keyakinan 95% dan toleransi kesalahan 5% (0,05) serta Degree of Freedom (DF) $K - 1$ atau $4 - 1 = 3$ dan $n - k$ atau $133 - 4 = 129$, maka diperoleh Nilai F tabel atau F_α sebesar 2,45.

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini sebagai didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Jika nilai F hitung (F_o) > nilai F tabel (F_α) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; sebaliknya Jika nilai F hitung (F_o) < nilai F tabel (F_α) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil riset diperoleh nilai F hitung sebesar 12,205 > dari nilai F tabel sebesar 2,45, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara simultan.

c. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis Pertama: Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi secara parsial

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial

H_1 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial

Nilai t hitung: Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar sebesar 2,750

Nilai t tabel: Nilai t tabel diperoleh dengan ketentuan Tingkat Keyakinan sebesar 95% dan toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05) dengan Degree of Freedom sebesar $n - 2$ atau $133 - 2 = 131$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t tabel sebesar 1,645

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini sebagai didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Jika nilai t hitung (t_o) > nilai t tabel (t_α) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; sebaliknya Jika nilai t hitung (t_o) < nilai t tabel (t_α) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil riset diperoleh nilai t hitung sebesar 2,750 > dari nilai t tabel sebesar 1,645, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. Besarnya pengaruh ialah 0,220. Nilai ini mempunyai makna kenaikan nilai Motivasi saat Kompetensi naik satu satuan.

Hipotesis Kedua: Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi secara parsial

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial

H_1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial

Dari hasil riset diperoleh nilai t hitung sebesar 2,055 > dari nilai t tabel sebesar 1,645, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. Besarnya pengaruh ialah 0,185. Nilai ini mempunyai makna kenaikan nilai Motivasi saat Kompensasi naik satu satuan.

2. Hasil Sub Struktur Kedua: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

a. Nilai R Kuadrat Kedua: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Nilai R kuadrat sebesar 0,524 mempunyai makna besarnya variabilitas Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,524 atau 52,4%. Sedang sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain Motivasi.

b. Uji Hipotesis: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

H0: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan

Dari hasil riset diperoleh nilai F hitung sebesar 3,990 > dari nilai F tabel sebesar 2,45, maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan.

3. Hasil Mediasi: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

| Model Summary | | | | | | | |
|---------------|--------|-------|---------|----------|---------|---------|-------|
| | R | R-sq | MSE | F | df1 | df2 | p |
| | .9519 | .9061 | .0345 | 126.7876 | 7.0000 | 92.0000 | .0000 |
| Model | | | | | | | |
| | coeff | se | t | p | LLCI | ULCI | |
| constant | 1.8152 | .9741 | 1.8634 | .0656 | 3.4338 | .1966 | |
| kompeten | .5681 | .8488 | 2.6693 | .0050 | .8423 | 1.9785 | |
| kompensa | .3096 | .7544 | 2.4104 | .0025 | -1.5632 | .9439 | |
| Int_1 | .1492 | .2516 | .5929 | .5547 | -.2689 | .5672 | |
| motivasi | .4013 | .4533 | 7.5041 | .0000 | 2.6482 | 4.1545 | |
| Int_2 | -.6489 | .1773 | -3.6610 | .0004 | -.9435 | -.3544 | |
| Int_3 | -.4096 | .1380 | -2.9678 | .0038 | -.6389 | -.1803 | |
| Int_4 | .0900 | .0450 | 2.0017 | .0483 | .0153 | .1647 | |

a. Nilai R Kuadrat: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Nilai R kuadrat sebesar 0,906 mempunyai makna besarnya variabilitas Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Kompensasi melalui Motivasi. Dengan kata lain besarnya pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi ialah 0,906 (90,6%) sedang sisanya 0,94 (9,4%) dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Hipotesis Simultan:

H0: Kompetensi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan

H1: Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan

Dari hasil riset diperoleh nilai F hitung sebesar $126,78 >$ dari nilai F tabel sebesar 2,45, maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan.

c. Uji Hipotesis Pertama: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi

H0: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial

Dari hasil riset diperoleh nilai t hitung sebesar $2,669 >$ dari nilai t tabel sebesar 1,645, maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial. Besarnya pengaruh ialah 0,568. Nilai ini mempunyai makna kenaikan nilai Kinerja saat Kompetensi naik satu satuan.

d. Uji Hipotesis Kedua: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

H0: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial

Dari hasil riset diperoleh nilai t hitung sebesar $2,410 >$ dari nilai t tabel sebesar 1,645, maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial. Besarnya pengaruh ialah 0,309. Nilai ini mempunyai makna kenaikan nilai Kinerja saat Kompensasi naik satu satuan.

Pembahasan

Didasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara simultan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rivai (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau kapabilitas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu merencanakan pembelajaran dengan baik, menyampaikan materi secara efektif, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik secara objektif dan akurat. Kompetensi ini menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi dari Dewi (2021) yang menemukan bahwa kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di jenjang pendidikan anak usia dini. Dalam penelitiannya, Dewi menyatakan bahwa guru dengan kompetensi yang baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, inovatif, dan menyenangkan bagi anak-anak, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.

Kedua, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja intrinsik. Kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap akan membentuk rasa percaya diri dan efikasi diri, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Luthans, 2021). Lebih lanjut, temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani & Syafitri (2022) yang menemukan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Mereka menekankan bahwa kompetensi yang baik memungkinkan guru merasa lebih siap, nyaman, dan percaya diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran, yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja sehari-hari.

Ketiga, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. Hasil ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2020), yang membagi faktor-faktor motivasi kerja menjadi dua kategori, yakni faktor motivator dan faktor higienis. Kompensasi termasuk dalam faktor higienis, yaitu faktor yang tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja tetapi jika diabaikan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan. Dalam konteks ini, kompensasi yang adil proporsional menjadi elemen krusial untuk mempertahankan motivasi kerja, terutama dalam lingkungan pendidikan yang penuh tantangan seperti PAUD. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Rahmawati (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa guru yang menerima imbalan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan, termasuk dalam menciptakan suasana belajar yang efektif bagi anak usia dini.

Keempat, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Temuan ini sesuai dengan teori motivasi dua faktor Herzberg (2020) yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan pengembangan diri) merupakan kunci utama dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam konteks guru PAUD, motivasi yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak usia dini, dedikasi terhadap profesi, serta keinginan untuk memberikan dampak positif dalam proses pembelajaran, menjadi pendorong utama kinerja yang optimal, meskipun sering kali tidak diimbangi oleh imbalan finansial yang memadai. Selain itu, hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Sari & Nugroho (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, menunjukkan kreativitas dalam pembelajaran, serta memiliki komitmen terhadap perkembangan peserta didik. Hal ini relevan dengan kondisi guru PAUD di Kecamatan Kertasari yang, meskipun menghadapi tantangan berupa kompensasi rendah, tetap menunjukkan semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya berkat motivasi yang kuat.

Kelima, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi sudah dilakukan oleh AA Firdaus dkk, (2025). Riset sejenis juga membuktikan hal yang sama dimana Kompetensi dan Kompensasi melalui Motivasi berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja (U Usdianto dkk, 2025). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sejenis dimana Kompetensi dan Kompensasi melalui Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (ED Pangaribuan, 2025). Hal yang sama juga sudah diteliti dikalangan Guru SMP Negeri Malang oleh Nur Diana Kholidah dkk (2025).

Keenam, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh S Syamsir dkk (2024) dimana kompetensi melalui Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja di kalangan pegawai. Temuan ini juga didukung dengan hasil riset yang dilakukan oleh ZT Rony dkk, (2024) dimana Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Ketujuh, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial. Temuan ini didukung oleh penelitian Fitriani & Syafitri (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dalam studi tersebut dijelaskan bahwa guru yang mendapatkan kompensasi rendah cenderung merasa kurang dihargai, namun jika mereka memiliki motivasi intrinsik yang kuat, kinerjanya tetap dapat optimal. Dengan kata lain, peran motivasi sebagai variabel mediasi menjadi sangat penting dalam menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil temuan ini juga didukung oleh penelitian yang menyebutkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (T Amdrawati, dkk, 2025). Hal sejenis juga sudah dibuktikan oleh P Hendri dkk (2024) dalam penelitian mengenai kinerja guru di SMK Landak.

PENUTUP / KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara simultan. Kedua, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. Ketiga, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi secara parsial. Keempat, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Kelima, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara simultan. Keenam, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial. Ketujuh, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Firdaus dkk, (2025) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pegadaian Kota Probolinggo dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur FEB UNARS* Vol 2 NO. 11
- Dewi (2021) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi guru PAUD di Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2)
- ED Pangaribuan, (2025) Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.

- Fitriana & Syafitri (2022) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(4)
- Herzberg (2020) *Motivasi Kerja (edisi ke-2)*. John Wiley & Sons
- Luthans, (2021) *Organizational Behavior*. McGraw Hill
- Mangkunegara (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Nur Diana Kholidah dkk (2025) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 11 Malang. e – Jurnal Riset Manajemen. Universitas Islam Malang
- Pemendikbudristek Nomor 6 Tahun 2022 menekankan pentingnya standar pendidik dan tenaga kependidikan PAUD
- P Hendri dkk (2024) [The Effect of Academic Supervision, Teacher Compensation Through Work Motivation on The Performance of State Vocational High School Teachers in Landak District](#). *Journal of Educational Learning and Innovation*
- Rahmawati (2020) Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi guru PAUD di daerah rural. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 15(3), 112-125
- Rivai (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers
- Robbins & Judge, (2021) *Organizational Behavior*. Pearson
- Sari & Nugroho (2021) Dampak keterbatasan pelatihan berkelanjutan terhadap kualitas pembelajaran dan motivasi kerja guru PAUD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 75-90
- S Syamsir dkk (2024) [Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Melalui Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kementrian Agama Kabupaten Muaro Jambi](#). *JMAS Jurnal Manajemen*
- Sutrisno (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- T Amdrawati, dkk, (2025) Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *Philanthropy: Journal of Psychology* Volume 9, Number 1
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- U Usdianto dkk, (2025) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Megahputra Sejahtera. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- ZT Rony dkk, (2024) Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective. *Journal of Statistics Applications & Probability An International Journal*