

Pengaruh Motivasi, Reward dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen

Destria Kurniawati¹, Parmin²

Universitas Putra Bangsa^{1,2}

destriakurniawati@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi, *reward* dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Sampel dalam penelitian ini adalah para guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang berjumlah 95 guru yang diperoleh dengan teknik *nonprobability sampling* (jenuh). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 25.0 For Windows*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner pada responden. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan 2. *Reward* dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Teknik Kebumen. Kata kunci: motivasi; reward; kompetensi; kinerja

Abstract

This study was conducted to examine the influence of motivation, rewards, and competence on the performance of teachers at SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. The sample in this study consisted of 95 teachers from SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, obtained using a non-probability sampling technique (saturated sampling). The analysis technique used in this study is multiple linear regression with the assistance of SPSS 25.0 for Windows. Data collection was carried out using questionnaires distributed to respondents. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. The results of the study indicate that: 1. Partially, motivation does not have a positive effect on teacher performance, whereas 2. Rewards and competence have a positive effect on the performance of teachers at SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Keywords: motivation; reward; competency; performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia. Arah pendidikan tersebut dituangkan dalam kebijakan pemerintah melalui Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga pada gilirannya manusia Indonesia mampu berperan aktif sebagai agen pembaharuan serta pengembangan kehidupan nasional maupun internasional. Oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting dilakukan oleh setiap penyelenggara pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Tidak hanya itu, saat ini guru dituntut berperan aktif menjadi pendamping bagi para siswa untuk menciptakan karakter siswa menjadi lebih baik di lingkungan sekolah. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru akan memengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, sehingga guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sangat diutamakan dalam menentukan hasil belajar siswa. Guru-guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat tercapainya kompetensi dan kinerja yang optimal. Para guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen bersama-sama mencapai tujuan yang sama yaitu dengan memberikan pengetahuan terhadap siswa serta membentuk karakter yang baik bagi para siswa. Dengan demikian kualitas kinerja guru akan sangat berpengaruh pada hasil kerja yang telah dilakukan. Adapun daftar guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen berdasarkan status kepegawaian:

Tabel 1. Daftar Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen

PNS	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap	Jumlah
3	95	7	105

Sumber: Data diolah, 2019

Kinerja guru dapat dilihat dari motivasi berprestasi yang dimiliki oleh setiap guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Begitu juga sebaliknya jika motivasi berprestasi guru rendah maka semakin rendah pula kinerjanya dalam meningkatkan anak didiknya.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi para guru diantaranya yaitu motivasi. Pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok kerja untuk tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan apa yang dikerjakan. Motivasi dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi kerja kepada para guru dapat meningkatkan semangat kerja pada lingkungan kerja dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja para guru.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja para guru yaitu dengan memberikan *reward*. *Reward* merupakan hal yang sangat penting sebagai bentuk penghargaan hasil kerja yang telah dilakukan para guru untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sebagai tenaga pendidik. *Reward* merupakan faktor penting di dalam lingkungan kerja, dikarenakan para guru akan merasa dihargai, memiliki rasa bangga dan memberikan dedikasi penuh terhadap lingkungan kerjanya. *Reward* adalah salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan untuk memotivasi para guru agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Dalam konteks ini *reward* itu sendiri memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja. Thompson (2002) menekankan bahwa penghargaan tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain.

Kompetensi pedagogik yaitu pemahaman guru terhadap peserta didik, pelaksanaan dan rencana pembelajaran untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik agar mampu meningkatkan bakat dan potensi yang dimiliki. Kompetensi pedagogik yang dimiliki guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sudah optimal, karena setiap guru memiliki visi dan misi yang sama sehingga memiliki prestasi yang unggul dan bermutu dalam mendidik para siswa.

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen

Nilai PKG	Jumlah Guru	Presentase
93 – 100	95	100%
Jumlah	95	100%

Sumber: olah data, 2023

Dapat dilihat pada data nilai PKG (Penilaian Kinerja Guru) SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen pada tahun ajaran 2021-2022 terdapat 95 orang dengan presentase 100% guru yang memiliki nilai 93-100. Hal ini dapat membuktikan bahwa kinerja guru dalam setahun semakin membaik. Peningkatan kompetensi akan berpengaruh pada kinerja yang dimiliki oleh setiap guru. Dalam proses kegiatan belajar mengajar guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen mempunyai kompetensi yang cukup baik sehingga berpengaruh pada prestasi akademik peserta didik dan mampu memberikan nilai baik terhadap sekolah. Kompetensi sangat penting guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang bagus agar dapat menciptakan proses kegiatan pembelajaran yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara (2009:67). Menurut Robbins (2006:260), terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu; Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah

ditentukan (Hasibuan, 2011: 141). Menurut Mangkunegara (2009:93; dalam Faradillah, et al, 2013:5) indikator motivasi kerja, sebagai berikut: Tanggung jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja, dan Pekerjaan yang menantang.

Reward

Reward adalah sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja (Huselid dalam Sajuyigde, et al (2013:28). Menurut Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania (2012:42), terdapat tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu:

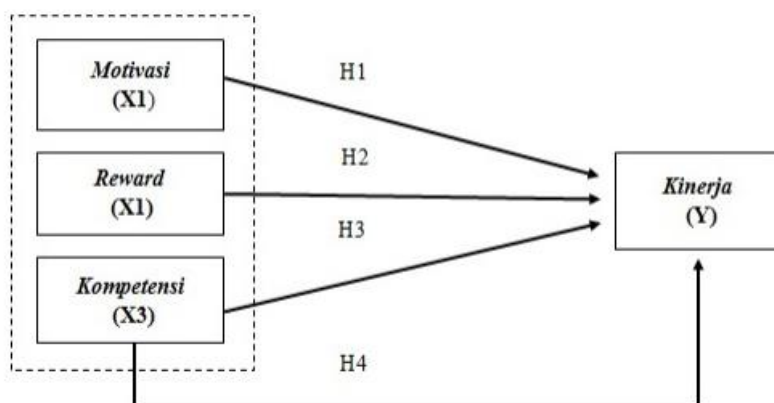
1. Penghargaan ekstrinsik langsung terdiri dari gaji, upah, dan imbalan.
2. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung terdiri dari program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas untuk karyawan.
3. Penghargaan intrinsik terdiri dari rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, dan harga diri.

Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan (Boyatzis dan Amstrong dalam Priansa (2014). Menurut Gordon dalam Kunandar (2007:53) Indikator Kompetensi, antara lain: Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Keterampilan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), dan Minat (*interest*).

Berdasarkan tinjauan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variable yang telah dibahas maka dapat disusun suatu model empiris yang dapat digambarkan sebagai berikut.

Model Empiris



Gambar 1. Model Penelitian

Peneliti memberikan hipotesis adalah sebagai berikut, yaitu :

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H2: *Reward* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H4: Motivasi, *Reward*, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Metode

Populasi dan Sampel

Pada Obyek dalam penelitian ini yaitu Motivasi, *Reward* dan Kompetensi guru sebagai variabel *Independent* (bebas) dan Kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling, sampling* (jenuh).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif menggunakan data sekunder. Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder yang telah tersedia dan diperoleh dari SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari buku-buku pustaka, publikasi internet dan data dari SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen seperti data kinerja, kompetensi serta hasil wawancara yang didapatkan.

Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2018:149). Penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 (*Statistical Package for Social Science*). Teknik analisis pada penelitian ini berupa analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrument

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel kinerja dibantu menggunakan program *SPSS 25.0 for Windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket.
Kinerja	1	0,652	0,201	0,05	Valid
	2	0,689	0,201	0,05	Valid
	3	0,739	0,201	0,05	Valid
	4	0,866	0,201	0,05	Valid
	5	0,765	0,201	0,05	Valid
	6	0,779	0,201	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bawah $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,201 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa enam item butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel motivasi dibantu menggunakan program *SPSS 25 for Windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket.
Motivasi	1	0,681	0,201	0,05	Valid
	2	0,780	0,201	0,05	Valid
	3	0,736	0,201	0,05	Valid
	4	0,678	0,201	0,05	Valid
	5	0,773	0,201	0,05	Valid
	6	0,824	0,201	0,05	Valid
	7	0,714	0,201	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,201 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh item butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel *reward* dibantu menggunakan program *SPSS 25.0 for Windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Reward

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket.
Reward	1	0,751	0,201	0,05	Valid
	2	0,834	0,201	0,05	Valid
	3	0,774	0,201	0,05	Valid
	4	0,775	0,201	0,05	Valid
	5	0,820	0,201	0,05	Valid
	6	0,570	0,201	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,201 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa enam item butir pernyataan pada variabel *reward* dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel kompetensi dibantu menggunakan program *SPSS 25.0 for Windows* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket.
Kompetensi	1	0,828	0,201	0,05	Valid
	2	0,690	0,201	0,05	Valid
	3	0,711	0,201	0,05	Valid
	4	0,740	0,201	0,05	Valid
	5	0,786	0,201	0,05	Valid
	6	0,781	0,201	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV–8 di atas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,201 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa enam item butir pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

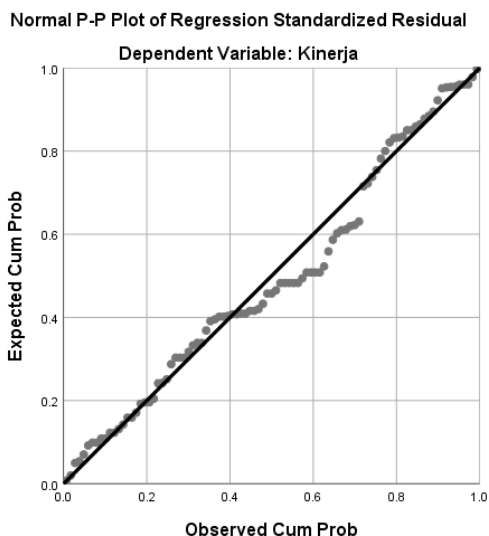
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronvach's alpha</i>	R Kritis	Ket.
1.	Kinerja	0,863	0,60	Reliabel
2.	Motivasi	0,849	0,60	Reliabel
3.	<i>Reward</i>	0,850	0,60	Reliabel
4.	Kompetensi	0,844	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa *cornbach's alpha* pada variabel kinerja sebesar 0,863, untuk variabel motivasi sebesar 0,849, untuk variabel *reward* sebesar 0,850, dan pada variabel kompetensi sebesar 0,844. Hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

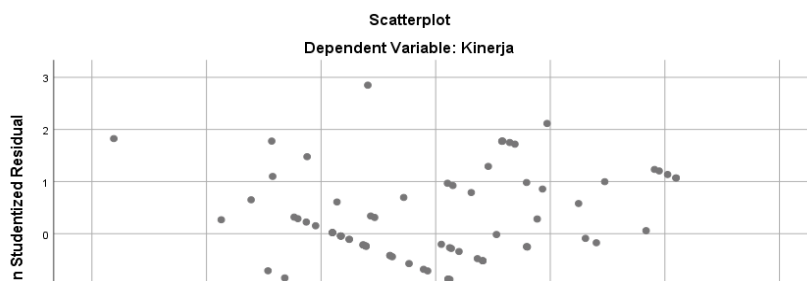
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.444	2.250
Reward	.529	1.891
Kompetensi	.704	1.419

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV-10 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan karena tidak terjadi multikolinearitas.



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam *scatter plot* menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.442	1.691		3.218	.002
Motivasi	.106	.087	.143	1.212	.229
Reward	.270	.088	.331	3.060	.003
Kompetensi	.309	.088	.327	3.488	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil output *SPSS* pada tabel 9 didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 5.442 + 0,106 X_1 + 0,270 X_2 + 0,309 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diatas pada tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan dari hasil estimasi variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,212 < 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0,229 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan hipotesis kesatu (H_1) dalam penelitian ini ditolak.

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel *reward* dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,060 > 1,986$) dengan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja, dan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel kompetensi dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,488 > 1,986$) dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen (bebas) secara simultan terhadap variabel dependen (terikat) dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.728	3	64.909	23.656	.000 ^b
Residual	249.693	91	2.744		
Total	444.421	94			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Reward, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $23,656 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi, *reward*, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
-------	---	----------	------------	-------------------

		Square	Estimate
1	.662 ^a	.438	.420
			1.656

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Reward, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 11 di atas, hasil uji determinasi ini menunjukkan bahwa nilai angka R Square sebesar 0,438 atau 43,8% variasi dari kinerja dapat dijelaskan pada variasi dari ketiga variabel independen yaitu motivasi, *reward*, dan kompetensi. Sedangkan sisanya (100% - 43,8% = 56,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, *reward* dan kompetensi terhadap kinerja, dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil estimasi variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} 1,212 < t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan sebagai sebesar $0,229 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_1 ditolak. Menurut hasil penelitian David Rizky Kristian Marcos (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gunung Sidi Sukses Makmur Di Kota Samarinda yang menemukan bahwa motivasi eksternal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung teori yang digunakan oleh (Luhur, 2014) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian penelitian ini dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut sesuai dengan permasalahan yang ada dan hal ini dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang relevan. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan jawaban responden yang di dapat, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga penelitian ini tidak searah

dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, at.al., (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru SMK Negeri Bidang Keahlian Akuntansi Yang Telah Mendapat Tunjangan Sertifikasi Guru Di Kota Bandung, Arlita, at.al.,(2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru, dan Julian Ashariandi (2017) dengan judul Pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada departemen perencanaan materi dan pergudangan PT Pusri Palembang, dikarenakan adanya perbedaan tempat penelitian, jumlah responden, karakteristik responden dan hasil dari kualifikasi . Inilah yang menyebabkan penelitian berbeda dengan penelitian lainnya.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Hasil analisis variabel *reward* terhadap kinerja menunjukkan hasil estimasi variabel *reward* dengan nilai $t_{hitung} 3,060 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan sebagai sebesar $0,003 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Chresno Wahyu Widodo (2014) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_2 diterima. Menurut dengan hasil penelitian Chresno Wahyu Widodo (2014) dengan judul Pengaruh Total *Reward* Terhadap Job Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai yang menemukan bahwa Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Total *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Job Engagement. Penelitian ini mendukung teori yang digunakan oleh Koencoro (2013) juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian penelitian ini dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut sesuai dengan permasalahan yang ada dan hal ini dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang relevan. Dengan hal ini dapat disimpulkan bawa *reward* berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan jawaban responden yang di dapat, hal tersebut menunjukkan bahwa *reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja, sehingga penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Chresno Wahyu Widodo (2014) dengan judul Pengaruh Total *Reward* Terhadap Job Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Namun pada penelitian ini memiliki perbedaan dikarenakan adanya perbedaan tempat penelitian, jumlah responden, karakteristik responden dan hasil dari kualifikasi . Inilah yang menyebabkan penelitian berbeda dengan penelitian lainnya.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil analisis variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan hasil estimasi variabel kompetensi dengan nilai $t_{hitung} 3,488 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dimiliki oleh Eka Wahyuni (2018), Julian Ashariandi (2017), Arlita, at.al.,(2020), dan Nugraha, at.al., (2019) sehingga dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_3 diterima. Menurut dengan hasil penelitian Arlita, at.al.,(2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru yang menemukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompetensi akademik terhadap kinerja guru. Penelitian ini mendukung teori yang digunakan oleh Kadir, dkk. (2018) bahwasannya kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesesuaian penelitian ini dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut sesuai dengan permasalahan yang ada dan hal ini dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang relevan. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat, hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja, sehingga penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, at.al., (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru SMK Negeri Bidang Keahlian Akuntansi Yang Telah Mendapat Tunjangan Sertifikasi Guru Di Kota Bandung), Arlita, at.al.,(2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru, Julian Ashariandi (2017) dengan judul Pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada departemen perencanaan materi dan pergudangan PT Pusri Palembang, dan Eka Wahyuni (2018) Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam. Namun pada penelitian ini memiliki perbedaan dikarenakan adanya perbedaan tempat penelitian, jumlah responden, karakteristik responden dan hasil dari kualifikasi. Inilah yang menyebabkan penelitian berbeda dengan penelitian lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, *Reward* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya motivasi memberikan dampak terhadap besar kecilnya kinerja seorang guru.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemberian *reward* yang baik maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja seorang guru.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.
4. Dari hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai sebesar 23,656 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi, *reward*, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi, *reward*, dan kompetensi yang mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja.

Daftar Pustaka

- Adianti, M. (2021). Pengaruh Optimism, Self Efficacy Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMK Batik Sakti 1 Kebumen Pada Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8-14.
- Baryadi, B. (2020). Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produk PT. Naga Semut Kebumen. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Chaesar, A. S. S., & Suryaman, M. (2018). Pengembangan Panduan Pembelajaran Apresiasi Sastra Berbasis Teori Resepsi Untuk Guru SMA. *Bahastra*, 38, 75-80.

- Fauzan, F. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Pengelola PBB P2 di BAPPENDA Kabupaten Kebumen). *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Hartati, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Muhammadiyah Ayah). *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Hasanah, S. U. (2021). Pengaruh Personal Attributes, Adversity Quotient Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Minat Berwirausaha. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Hayati, F. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tutor (Studi Kasus pada Tutor PKBM Wilayah Tangerang Selatan). *Jurnal Jenius*, 1, 52-64.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hindrayati, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Alian). *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Hutagaol, A. L., Wardah, S. R., & Neliwati. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui *Reward* Dan *Punishment* Di Madrasah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4, 1281-1288.
- Idewanto, W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Billman PT. PLN (Persero) ULP Kebumen. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Kirana, Z. C., & A.M, A. N. (2020). Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi. *Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1, 174-193.
- Mahdi, M. (2019). Penerapan Reward and Punishment untuk Meningkatkan Disiplin Waktu Kehadiran Guru dan Waktu Melaksanakan Pembelajaran di SMA Negeri 1 Indra Makmu Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Serambi Akademica*, 7(7), 971-981.
- Mugiwati, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5, 104-117.
- Santi, P., & Suarmanayasa, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 8, 10-16.
- Sendi, N., & Heryanda, K. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu. *Jurnal Manajemen*, 8, 33-41.
- Suarniti, N., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8, 81-89.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Suwarno, S. (2020). Pengaruh Komitemen Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Umiyatun, U. (2021). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Panitia Pemilihan Kecamatan di Komisi Pemilihan Umum Pada Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen Tahun 2020. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Wahyuningsih, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru PNS Madrasah Aliyah Negeri 1 Kebumen). *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Widodo, C. W. (2014). Pengaruh Total Reward Terhadap Job Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), 153958.
- Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5, 264-273.