

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI KABUPATEN TELUK BINTUNI

Martinus Adi Irianto¹, Umu Khouroh², Pudjo Sugito³

Universitas Merdeka Malang

adiirianto0@gmail.com¹, umu.khouroh@unmer.ac.id², pudjo.sugito@unmer.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru Sekolah Dasar dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Variabel penelitian meliputi kompensasi dan kompetensi sebagai variabel independen serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kompetensi guru yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan melalui sistem kompensasi yang memadai serta penguatan kompetensi guru secara berkelanjutan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi merupakan determinan utama kinerja guru dalam konteks wilayah berkembang dengan keterbatasan geografis. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada penguatan sistem kompensasi yang responsif terhadap kondisi daerah serta pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan dasar.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Guru, Sekolah Dasar, PLS-SEM

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of compensation and competence on the performance of elementary school teachers in Teluk Bintuni Regency, West Papua Province. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to civil servant elementary school teachers and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The research variables consisted of compensation and competence as independent variables and teacher performance as the dependent variable. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on teacher performance. In addition, teacher competence—encompassing pedagogical, professional, social, and personal competencies—also has a positive and significant effect on performance. These findings suggest that improving teacher welfare through an adequate compensation system, along with continuous competence development, plays a crucial role in enhancing elementary school teacher performance. This study provides empirical evidence that

compensation and competence are key determinants of teacher performance, particularly in the context of developing regions with geographical constraints. Therefore, policies aimed at improving teacher performance should focus on strengthening region-responsive compensation systems and promoting sustainable teacher competence development to support the improvement of basic education quality.

Keywords: *Compensation, Competence, Teacher Performance, Elementary School, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan kunci utama dalam menentukan kualitas pendidikan khususnya pada jenjang sekolah dasar, karena sebagai awal fondasi pembentukan kemampuan anak. Guru dengan kinerja yang baik mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Kinerja guru tercermin dari kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Dalam perencanaan pembelajaran, pengetahuan pedagogik konten menjadi aspek penting karena menuntut pemahaman mendalam terhadap materi dan metode pengajaran yang tepat (Candra et al., 2020). Selain itu, penerapan strategi pembelajaran yang inovatif dan aktif terbukti meningkatkan keterlibatan serta hasil belajar siswa dibandingkan metode ceramah (Odum et al., 2021). Namun, keterbatasan pelatihan dan akses terhadap teknologi masih menjadi kendala bagi banyak guru di Indonesia.

Interaksi positif antara guru dan siswa juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan hasil akademik siswa (Engels et al., 2021). Guru yang mampu membangun hubungan yang empatik dan inklusif lebih efektif dalam mendukung perkembangan siswa, meskipun beban kerja dan jumlah siswa yang besar sering menjadi hambatan. Selain itu, evaluasi hasil belajar melalui asesmen formatif yang dilakukan secara konsisten membantu guru memahami kebutuhan siswa dan menyesuaikan strategi pembelajaran (Arta, 2024), meskipun implementasinya masih terkendala keterbatasan waktu dan pelatihan di banyak sekolah.

Kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, maupun faktor eksternal seperti dukungan institusi dan kebijakan pendidikan. Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu motivator utama bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut teori kebutuhan Maslow (1943), kebutuhan dasar seperti keamanan finansial harus terpenuhi sebelum individu dapat mencapai potensi penuh mereka. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya meliputi gaji, tetapi juga tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya. Penelitian oleh Sorensen dan Ladd (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan retensi guru dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Namun,

di Indonesia, masalah kompensasi guru masih menjadi isu yang serius. Gaji yang rendah, terutama bagi guru honorer, sering kali membuat mereka harus mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Kondisi ini tidak hanya menurunkan motivasi kerja, tetapi juga mengurangi waktu dan energi yang dapat mereka curahkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Hindayani et al. (2024) mengungkapkan bahwa kurangnya kompensasi yang memadai sering kali menjadi penyebab rendahnya kinerja guru di sekolah-sekolah negeri.

Faktor lain yang dapat memperbaiki kinerja guru adalah kompetensi guru yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas pengajaran dengan efektif. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru di Indonesia mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, sementara kompetensi profesional melibatkan penguasaan materi pelajaran yang diajarkan. Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (2024) menunjukkan bahwa guru yang kompeten dalam aspek pedagogik dan profesional lebih mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan menarik. Namun, di Indonesia, banyak guru masih menghadapi kesulitan dalam memahami dan menerapkan kurikulum baru. Selain itu, tuntutan digitalisasi pembelajaran, terutama selama pandemi COVID-19, menambah tantangan bagi guru yang kurang terampil dalam menggunakan teknologi pendidikan (Suyanto, 2020). Syah et al. (2026) menambahkan bahwa di wilayah perdesaan, kompetensi digital guru menghadapi tantangan besar akibat keterbatasan akses teknologi dan infrastruktur, sehingga menghambat adaptasi pembelajaran berbasis teknologi. Susilowati dan Haryati (2024) menunjukkan bahwa kompetensi emosional dan sosial guru berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pembelajaran.

Namun, dalam beberapa kasus, lokasi geografis tempat bekerja, terutama di daerah terpencil, dapat menjadi tantangan tersendiri. Guru di daerah terpencil sering menghadapi keterbatasan sumber daya dan dukungan profesional, yang berdampak pada kinerja mereka. Pemilihan Teluk Bintuni relevan karena karakteristik wilayah yang berciri sebaran distrik, tantangan akses, serta keragaman sosial-budaya berpotensi memengaruhi kualitas layanan pendidikan, termasuk efektivitas kerja guru di sekolah dasar. Meskipun kajian mengenai kinerja guru telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada wilayah perkotaan atau daerah dengan akses pendidikan yang relatif memadai. Bukti empiris yang mengkaji secara simultan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah berkembang dan terpencil masih terbatas. Padahal, peningkatan kualitas kinerja guru SD merupakan isu strategis dalam agenda peningkatan mutu pendidikan dasar dan penurunan *learning poverty*, sebagaimana ditekankan dalam agenda pendidikan global (UNESCO, 2025).

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Teluk Bintuni. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di wilayah berkembang, sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan pada jenjang sekolah dasar.

LANDASAN TEORI

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi kerja yang diberikan (Dessler, 2017; Sedarmayanti, 2019). Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memotivasi dan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, termasuk guru (Suaedah, 2020). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan bentuk imbalan lain yang berpengaruh terhadap kesejahteraan serta kepuasan kerja. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan dasar melalui kompensasi yang memadai memungkinkan individu untuk berfokus pada pengembangan diri dan pencapaian kinerja yang optimal. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Anwar et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan motivasi dan kinerja guru, terutama di sekolah dengan keterbatasan sumber daya, sementara Apay et al. (2024), Prastiawan & Ernani (2025), dan Septyanti (2025) menunjukkan bahwa pemberian insentif tambahan berdampak pada peningkatan produktivitas guru. Namun, permasalahan kompensasi masih menjadi tantangan di daerah terpencil, termasuk Kabupaten Teluk Bintuni, di mana guru honorer kerap menerima gaji di bawah standar serta mengalami keterlambatan tunjangan (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, 2024). Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif pada kinerja guru (Sutrisno, 2019).

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, meliputi mendidik, mengajar, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal (Zulfahmi et al., 2022). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 menegaskan bahwa kompetensi guru mencakup empat dimensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi tersebut merepresentasikan perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan guru merancang pembelajaran berkualitas, mengelola kelas secara efektif, serta menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Berbagai

penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Şahin (2019) menegaskan bahwa penguasaan *pedagogical content knowledge* (PCK) berkontribusi besar terhadap keberhasilan pembelajaran, sementara Rahmawati dan Atmojo (2021) menemukan bahwa kompetensi teknologi pendidikan meningkatkan efektivitas pembelajaran di era digital. Namun, di Kabupaten Teluk Bintuni, kompetensi guru masih menghadapi tantangan akibat keterbatasan akses pelatihan dan kesiapan dalam mengimplementasikan kurikulum modern (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, 2024). Kondisi ini berdampak pada rendahnya kemampuan guru dalam merancang pembelajaran yang adaptif dan inovatif. Penelitian Nugraha (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru dalam memahami karakteristik siswa dan menerapkan metode pembelajaran yang tepat berpengaruh langsung terhadap peningkatan hasil belajar.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan hubungan kausal antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antar konstruk secara simultan serta sesuai digunakan pada model penelitian dengan jumlah sampel relatif terbatas dan distribusi data yang tidak harus berdistribusi normal.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat, dengan pertimbangan karakteristik geografis dan sosial wilayah yang beragam serta sebaran sekolah dasar di distrik-distrik yang tidak seluruhnya mudah dijangkau. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi dinamika pelaksanaan tugas guru, akses terhadap pengembangan kompetensi, serta persepsi terhadap kompensasi yang diterima. Objek penelitian adalah guru Sekolah Dasar (SD). Jenjang SD dipilih karena merupakan fase fundamental dalam pembentukan kemampuan dasar belajar siswa, sehingga kinerja guru pada jenjang ini berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 458 guru SD di Kabupaten Teluk Bintuni. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin. Tingkat presisi ditetapkan sebesar 10 persen, sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 83 responden. Teknik ini digunakan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Variabel penelitian terdiri atas kompensasi dan kompetensi sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Pengujian model

dilakukan melalui evaluasi *outer model* untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta *inner model* untuk menguji pengaruh antar variabel melalui nilai koefisien jalur dan signifikansi statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 83 guru sekolah dasar di Kabupaten Teluk Bintuni sebagai responden. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden guru di Kabupaten Teluk Bintuni dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	52	62.7%
	Perempuan	31	37.3%
	Total	83	100%
2	Usia		
	20-25 tahun	6	7.2%
	26-30 tahun	7	8.4%
	31-35 tahun	12	14.5%
	36-40 tahun	34	41%
	41-45 tahun	9	10.8%
	46-50 tahun	3	3.6%
	>50 tahun	12	14.5%
	Total	83	100%
3	Pendidikan		
	S1	77	92.8%
	S2	6	7.2%
	Total	83	100%
4	Masa Kerja		
	<5 tahun	21	25.3%
	5-10 tahun	21	25.3%
	>10 tahun	41	49.4%
	Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 1 diatas menunjukkan mayoritas guru berjenis kelamin laki-laki (62,7%), berada pada rentang usia 36–40 tahun (41%), berpendidikan S1 (92,8%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (49,4%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh guru dengan pengalaman kerja yang relatif panjang.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Uji validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap konstruk laten. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompensasi, kompetensi, dan kinerja guru memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, validitas konstruk juga dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk penelitian berada di atas 0,50, yang mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikator-indikatornya. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai *loading* setiap indikator terhadap konstraknya dengan *loading* terhadap konstruk lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik. Reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	AVE	CR	CA
Kompensasi (X1)	0.664	0.941	0.928
Kompetensi (X2)	0.684	0.938	0.923
Kinerja Guru (Y)	0.638	0.946	0.937

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antar konstruk laten serta kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen. Penilaian dilakukan melalui koefisien determinasi (*R-square*) dan *predictive relevance* (*Q-square*). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-square* untuk variabel kinerja guru sebesar 0,824. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 82,4 persen variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 17,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Ghazali dan Latan (2015), nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Selanjutnya, pengujian *predictive relevance* menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,517. Nilai ini lebih besar dari nol dan berada pada kategori pengaruh tinggi (Hair Jr. et al., 2019), yang menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan kinerja guru.

Tabel 3. Adjusted R Square

	R Square Adjusted	Q Square
Kinerja Guru (Y)	0.835	0.517

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode bootstrapping. Pendekatan bootstrapp merepresentasi nonparametrik untuk precision dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t – value > 1.96 dan atau nilai p – value < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka Ha diterima dan Ho ditolak, sebaliknya jika nilai t-value < 1.96 dan atau nilai p-value > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka Ha ditolak dan Ho diterima. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui path coefficients pada output SmartPLS:

Tabel 4. Path Coefficient (Mean, T-Values)

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	p-value
Kompensasi (X1) – Kinerja Guru (Y)	0.237	2.842	0.005
Kompetensi (X2) – Kinerja Guru (Y)	0.490	7.423	0.000
Faktor Demografis (X3) – Kinerja Guru (Y)	0.335	4.131	0.000
Moderating Effect 1 – Kinerja Guru (Y)	0.146	2.283	0.023
Moderating Effect 2 – Kinerja Guru (Y)	-0.070	1.384	0.167

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas. menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Jalur Kompensasi (X1) → Kinerja Guru (Y) memiliki nilai *p-values* sebesar 0,005 (< 0,05) dengan koefisien jalur positif sebesar 0,237, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Jalur Kompetensi (X2) → Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai *p-values* sebesar 0,000 (< 0,05) dengan koefisien jalur sebesar 0,490. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi guru berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Teluk Bintuni.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Makna positif pada hubungan ini dapat dijelaskan bahwa ketika guru merasakan kompensasi yang lebih layak, lebih tepat, dan lebih mendukung kebutuhan kerja, maka guru cenderung menunjukkan peningkatan kualitas pelaksanaan tugas, misalnya dalam kedisiplinan, ketekunan, dan tanggung jawab profesional. Makna signifikan pada hubungan ini dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan faktor yang benar benar terkait dengan variasi kinerja guru pada konteks penelitian, sehingga penguatan kompensasi relevan dijadikan salah satu strategi peningkatan kinerja pada sekolah dasar di Teluk Bintuni. Temuan ini selaras dengan teori kebutuhan Maslow (1943) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, seperti keamanan finansial, merupakan fondasi motivasi kerja optimal. Kompensasi memiliki pengaruh tinggi terhadap komitmen kerja sehingga mempengaruhi kinerja (Septyanti, 2025). Selain itu, Herzberg (1968) menegaskan bahwa kompensasi sebagai faktor *hygiene* dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dan mendukung peningkatan kinerja. Hasil ini juga didukung oleh Sorensen dan Ladd (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif meningkatkan retensi dan kinerja guru. Penjelasan ini juga sejalan dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa persoalan daya tarik profesi guru dan keberlanjutan pasokan guru berkaitan erat dengan remunerasi dan kondisi kesejahteraan, sehingga kompensasi yang tertinggal dapat berimplikasi pada retensi serta kualitas kinerja dalam jangka panjang (Allegratto, 2022). Laporan global tentang krisis kekurangan guru juga menempatkan remunerasi dan kondisi kerja sebagai faktor kunci yang memengaruhi keberlanjutan tenaga pendidik, terutama pada wilayah yang menantang (UNESCO, 2025).

Penelitian Hidayani et al. (2024) pun mengonfirmasi bahwa tidak adanya kompensasi merupakan penyebab utama rendahnya kinerja guru di sekolah negeri. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa guru di Kabupaten Teluk Bintuni secara umum menerima kompensasi yang relatif memadai, dengan rata-rata skor indikator kompensasi langsung sebesar 3,96, tidak langsung 3,94, dan fasilitas 3,91, walaupun laporan Dinas Pendidikan Kabupaten Teluk Bintuni mengindikasikan adanya masalah terkait keterlambatan tunjangan dan ketidaksetaraan gaji, yang berpotensi menurunkan motivasi guru. Kondisi geografis Kabupaten Teluk Bintuni yang sebagian besar merupakan daerah terpencil dengan akses infrastruktur dan transportasi yang terbatas turut memengaruhi efektivitas sistem kompensasi. Keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan yang terjadi sering kali disebabkan oleh kendala distribusi dan birokrasi di wilayah ini. Hal ini berdampak langsung pada motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kebutuhan guru di daerah terpencil cenderung berbeda dengan guru di perkotaan, misalnya kebutuhan akan fasilitas penunjang seperti perumahan dan transportasi menjadi

sangat krusial sebagai bagian dari kompensasi non-finansial. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi perlu disesuaikan dengan karakteristik geografis daerah agar mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal. Meskipun demikian, beberapa studi seperti Muazza (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu berdampak signifikan pada peningkatan kinerja tanpa dukungan iklim kerja dan motivasi internal, sehingga perlu pendekatan komprehensif dalam pengelolaan SDM pendidikan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Makna positif pada hubungan ini berarti bahwa semakin baik penguasaan kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, maka kinerja guru cenderung meningkat karena guru lebih mampu merancang pembelajaran, mengelola kelas, menilai hasil belajar, serta membangun relasi edukatif. Sedangkan, makna signifikan dapat dimaknai bahwa kompetensi merupakan faktor yang secara nyata berkaitan dengan kualitas kinerja guru pada konteks penelitian, sehingga peningkatan kompetensi tetap menjadi jalur strategis untuk perbaikan kinerja. Interpretasi ini selaras dengan arah regulasi yang menempatkan kompetensi sebagai dasar profesionalitas guru.

Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (2024) mengungkapkan bahwa guru dengan kompetensi pedagogik dan profesional yang baik mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Temuan ini juga sejalan dengan Song et al. (2025) yang menekankan bahwa kompetensi mencakup klaster kemampuan yang saling terkait, termasuk perencanaan pembelajaran, evaluasi, komunikasi, dan kompetensi digital. Pada konteks penggunaan teknologi pembelajaran, bukti terbaru juga menunjukkan bahwa integrasi teknologi dipengaruhi oleh keyakinan pedagogik serta faktor personal dan kontekstual, sehingga penguatan kompetensi yang terarah cenderung berdampak pada praktik mengajar dan kinerja (Almerich et al., 2024). Penelitian Nugraha (2020) dan Susilowati & Haryati (2024) juga menegaskan peran kompetensi sosial emosional dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif. Data deskriptif menunjukkan kompetensi kepribadian memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,94), diikuti kompetensi sosial (3,93), pedagogik (3,88), dan profesional (3,87). Kondisi ini mencerminkan guru yang memiliki integritas dan etika yang baik, namun masih perlu peningkatan terkait pemanfaatan teknologi pembelajaran, sebagaimana diungkapkan oleh Winursiti et al. (2024) terkait tantangan di daerah terpencil. Faktor geografis Kabupaten Teluk Bintuni yang terdiri dari wilayah pedalaman dengan keterbatasan akses teknologi dan pelatihan profesional menimbulkan tantangan tersendiri dalam peningkatan kompetensi guru. Guru di daerah ini sering menghadapi kesulitan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di pusat kota karena jarak dan biaya perjalanan yang tinggi. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan kompetensi antara guru di daerah terpencil dan guru di daerah perkotaan. Oleh karena itu,

pengembangan kompetensi guru di Teluk Bintuni memerlukan pendekatan khusus, seperti pelatihan berbasis daring atau *mobile training units*, yang dapat menjangkau guru-guru di lokasi terpencil agar mereka tetap dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan. Tanpa pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi tidak otomatis meningkatkan kinerja, sehingga pengembangan profesional guru harus diintensifkan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Teluk Bintuni. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan memadai berperan penting dalam mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Selain itu, kompetensi guru juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian memungkinkan guru melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi tetap menjadi faktor kunci dalam upaya perbaikan mutu pendidikan dasar. Secara empiris, penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi dan kompetensi merupakan determinan penting kinerja guru sekolah dasar, khususnya dalam konteks wilayah berkembang dengan keterbatasan geografis dan sumber daya. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada penguatan sistem kompensasi yang responsif terhadap kondisi wilayah serta pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, iklim organisasi, dan dukungan institusional, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Allegratto, S. (2022). *The Teacher Pay Penalty Has Hit a New High: Trends in Teacher Wages and Compensation through 2021*. Economic Policy Institute.
- Almerich, G., Gargallo-Jaquotot, P., & Suárez-Rodríguez, J. (2024). ICT Integration by Teachers: A Basic Model of ICT Use, Pedagogical Beliefs, and Personal and Contextual Factors. *Teaching and Teacher Education*, 145, 104617. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104617>
- Anwar, Y., Suwarno, B., & Harianti, S. (2023). The Effect of Teacher Motivation, Compensation, and Workload on Turnover Intention Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 1109–1122. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.18>
- Apay, A. L., Bareño, R. A., Cabillo, E. A., Cano, J. B., & Micabalo, K. G. (2024).

- Influence of Financial Incentives Provided on Teachers' Productivity. *International Multidisciplinary Research Journal*, 6(1), 201–208. <https://doi.org/10.54476/ioer-imrj/106119>
- Arta, G. Y. (2024). Asesmen dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, dan Fungsi. *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 3(3), 170–190. <https://doi.org/10.55606/jpbb.v3i3.3925>
- Candra, P., Soepriyanto, Y., & Praherdhiono, H. (2020). Pedagogical Knowledge (PK) Guru dalam Pengembangan dan Implementasi Rencana Pembelajaran. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 3(2), 166–177. <https://doi.org/10.17977/um038v3i22020p166>
- Darling-Hammond, L., Schachner, A. C. W., Wojcikiewicz, S. K., & Flook, L. (2024). Educating teachers to enact the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 28(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10888691.2022.2130506>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indek Kelompok Gramedia.
- Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni, K. (2024). *Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Teluk Bintuni Nomor 890/813/2024 tentang Tim Kerja Pengelolaan Kinerja Kepala Sekolah di Kabupaten Teluk Bintuni Tahun 2024*. Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga.
- Engels, M. C., Spilt, J., Denies, K., & Verschueren, K. (2021). The Role of Affective Teacher-Student Relationships in Adolescents' School Engagement and Achievement Trajectories. *Learning and Instruction*, 75, 101485. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101485>
- Hair Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, M., Castillo Apraiz, J., Cepeda Carrión, G. A., & Roldán, J. L. (2019). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition). OmniaScience. <https://doi.org/10.3926/oss.37>
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53–62.
- Hindayani, N. L., Widiyanti, R., & Santi, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 10(1), 1–7.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Muazza, M. (2021). In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance. *Indonesian Research Journal in Education*

- [IRJE], 5(1), 175–191. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12497>
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Odum, M., Meaney, K. S., & Knudson, D. V. (2021). Desain Kelas Pembelajaran Aktif dan Keterlibatan Siswa: Sebuah Studi Eksplorasi. *Journal of Learning Spaces*, 10(1), 27–41.
- Prastiawan, B. A., & Ernani, E. H. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan SMAS Al-Izzah Batu. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(2), 720–731. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i2.1745>
- Rahmawati, F., & Atmojo, I. R. W. (2021). Analisis Media Digital Video Pembelajaran Abad 21 Menggunakan Aplikasi Canva pada Pembelajaran IPA. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6271–6279. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1717>
- Şahin, C. (2019). *Social Media Addiction Scale--Student Form*. <https://doi.org/10.1037/t72756-000>
- Sedarmayanti, S. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (Revisi). Refika Aditama.
- Septyanti, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja pada Guru. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 12(1), 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1533>
- Song, Y., Lv, S., Wang, M., Wang, Z., & Dong, W. (2025). The Impact of Digital Learning Competence on the Academic Achievement of Undergraduate Students. *Behavioral Sciences*, 15(7), 840. <https://doi.org/10.3390/bs15070840>
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The Hidden Costs of Teacher Turnover. *AERA Open*, 6(1), 2332858420905812. <https://doi.org/10.1177/2332858420905812>
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Susilowati, I., & Haryati, T. (2024). Peran Guru Berkompensi Sosial Emosional dalam Pembelajaran Pendidikan Pancasila untuk Membangun School Well-Being di SMA Negeri 5 Semarang. *NUSRA : Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(2), 735–742. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i2.2644>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Suyanto, S. (2020). *Pendidikan Karakter dalam Kurikulum Merdeka*. Pustaka Belajar.
- Syah, S., Mudzakkar, & Makmur, M. A. (2026). Pendekatan Asimetris antara Kompetensi Digital terhadap Demografi Guru SMA di Kabupaten Luwu. *Publik:*

- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2146>
- UNESCO. (2025). *Foundational Learning*. <https://www.unesco.org/en/quality-learning/foundational>
- Winursiti, N. M., Robandi, B., & Uyun, H. (2024). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar dalam Pembelajaran Abad 21: Menjawab Tantangan dan Kesenjangan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4).
- Zulfahmi, Z., Marantika, A., & Zulher, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru pada SMA Negeri di Bangkinang Kota. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 854–872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.655>