

**PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI INOVASI, KOMPENSASI DAN  
KOMPETENSI GURU PADA SEKOLAH KHUSUS SWASTA  
DI KABUPATEN TANGERANG**

Rosiana Wulandari<sup>1</sup>, Yulita Pujilestari<sup>2</sup>, Estiningsih Trihandayani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

[1wrosiana.rw@gmail.com](mailto:wrosiana.rw@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Teacher performance is a key factor in improving the quality of education, particularly in private special schools that serve students with diverse characteristics and face more complex educational service demands. Nevertheless, teacher performance in private special schools still encounters various challenges, including limited instructional innovation, suboptimal compensation systems, and variations in teacher competence. This study aims to analyze the relationship between innovation, compensation, and teacher competence and teacher performance in private special schools in Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using an associative method. The research population consisted of all teachers in private special schools in Tangerang Regency, with a sample of 105 teachers. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple regression analysis. The results indicate that innovation, compensation, and teacher competence have a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that improving teacher performance in private special schools can be achieved through strengthening a culture of innovation, providing fair and adequate compensation, and continuously developing teacher competence. This study is expected to contribute theoretically to the development of educational management studies and serve as a practical consideration for school administrators and policymakers in formulating strategies to enhance teacher performance in private special schools.*

**Keywords:** Teacher Performance, Innovation, Compensation, Teacher Competence.

**ABSTRAK**

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada sekolah khusus swasta yang memiliki karakteristik peserta didik dan tuntutan layanan pendidikan yang lebih kompleks. Namun demikian, kinerja guru pada sekolah khusus swasta masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan inovasi pembelajaran, sistem kompensasi yang belum optimal, serta variasi kompetensi guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru dengan kinerja guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang, dengan sampel sejumlah 105 orang guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru pada sekolah khusus swasta dapat dicapai melalui penguatan budaya inovasi, penyediaan kompensasi yang adil dan memadai, serta pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi pengelola sekolah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru pada sekolah khusus swasta.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Inovasi, Kompensasi, Kompetensi Guru

#### **A. Pendahuluan**

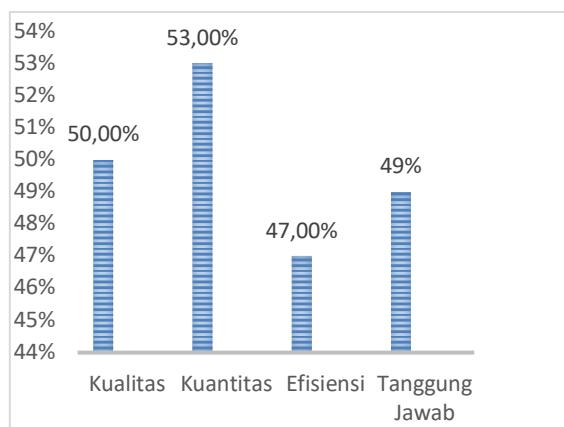
Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan hasil pendidikan (Mingkid et al., 2022). Guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi mampu melahirkan generasi penerus yang cerdas, berakhhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Kualitas pendidikan di sekolah khusus menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir. Sekolah khusus, dengan karakteristik siswa yang unik, menuntut kualitas pengajaran yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan belajar yang spesifik. Kualitas kinerja guru menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif (Hidayat et al., 2025).

Namun, kenyataan menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah khusus di Kabupaten Tangerang masih belum maksimal. Hal ini antara lain disebabkan oleh berbagai permasalahan yang dihadapi, seperti rendahnya kompensasi, kurangnya inovasi, dan kurangnya kompetensi.

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena pendidikan merupakan sesuatu yang dinamis, segala sesuatunya berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Konsekuensinya, guru harus terus belajar dan bertindak sebagai

manusia pembelajar dengan prinsip belajar sepanjang hayat.

Inovasi dalam metode pengajaran, kompensasi yang adil, dan pengembangan kompetensi guru menjadi tiga elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Mengingat pentingnya ketiga aspek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dengan kebutuhan khusus. Hal ini dibuktikan dari diagram batang hasil dari penelitian awal kinerja guru dari beberapa indikator dibawah ini.



Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

**Gambar 1. Penelitian Awal Kinerja Guru Pada Sekolah Khusus Swasta di Kabupaten Tangerang**

Melalui penelitian awal ini, teridentifikasi bahwa peningkatan kinerja guru melalui inovasi,

kompensasi dan kompetensi guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang. Bahwa guru masih menghadapi berbagai permasalahan dalam kinerjanya. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk persentase jumlah masalah pada setiap variabel yaitu kinerja guru melalui inovasi, kompensasi dan kompetensi guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai titik lemah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi lebih jauh meningkatkan kinerja guru variabel tersebut melalui inovasi, kompensasi dan kompetensi guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang.

Terdapat 50% terkait kualitas guru dapat dikatakan mempunyai persentase yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru. Karena masih banyak dalam mengajar guru kurang penerapan dalam metode pengajaran yang inovatif yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan unik siswa. Banyak guru belum mendapatkan pelatihan yang

memadai untuk mengembangkan teknik pembelajaran yang kreatif, guru sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang masih kurang mampu dalam mengakomodasi teknologi pembelajaran yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan membuat proses belajar lebih menarik. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik seperti insentif dan penghargaan, fasilitas dan tunjangan yang memadai seperti asuransi kesehatan, tunjangan profesi dan lain sebagainya. Kualitas pendidikan di sekolah khusus menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir. Sekolah khusus, dengan karakteristik siswa yang unik, menuntut kualitas pengajaran yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan belajar yang spesifik. Kualitas kinerja guru menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Terdapat 53% terkait kuantitas guru dapat dikatakan mempunyai persentase yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru. Keterbatasan sumber daya, sekolah khusus mungkin memiliki keterbatasan sarana dan prasarana,

serta anggaran yang terbatas. Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena pendidikan merupakan sesuatu yang dinamis, segala sesuatunya berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Konsekuensinya, guru harus terus belajar dan bertindak sebagai manusia pembelajar dengan prinsip belajar sepanjang hayat.

Terdapat 47% terkait efisiensi kemampuan guru untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal dengan input sumberdaya yang minimal. Tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dan tantangan yang dihadapi guru di sekolah khusus serta kompensasi guru yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rendahnya gaji, kurangnya penghargaan, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri. Masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi, diharapkan kompensasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya akan

tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Terdapat Tanggung jawab dalam sebuah kinerja guru merupakan proses untuk menilai atau mengukur sejauh mana siswa mencapai tujuan pembelajaran. Dapat dilihat dari data di atas 49% guru sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang sering kali tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk mendukung siswa dengan beragam kebutuhan. Masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi, diharapkan kompensasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Seorang guru umumnya akan memilih tempat mengajar dengan kompensasi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan sekolah yang lain.

Mempertimbangkan masalah di atas, kinerja guru sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang, hal ini dilihat dari inovasi dalam pembelajaran masih minim. Banyak guru yang terjebak dalam rutinitas dan kurang berani untuk mencoba metode pembelajaran yang baru. Di kalangan

guru minim sekali ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Bahkan, ketika hasil pembelajaran tidak sesuai harapan (standar) juga nyaris tidak ada perubahan pendekatan dalam proses pembelajaran. Metode, teknik, atau pola pengajaran yang ada di berbagai literatur dipahami secara kurang memadai sehingga dalam prakteknya tidak berjalan efektif, bahkan tanpa sentuhan modifikasi sama sekali sekedar sebagai upaya adaptasi dengan konteks pembelajaran aktual yang melibatkan input (peserta didik dan fasilitas pembelajaran) yang variatif. Kompensasi guru yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rendahnya gaji, kurangnya penghargaan, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri. Masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi, diharapkan kompensasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Seorang guru umumnya akan memilih tempat mengajar dengan kompensasi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan sekolah yang lain. Kompetensi guru

yang kurang memadai. Hal ini terlihat dari kurangnya penguasaan materi pelajaran, kurangnya keterampilan dalam menggunakan teknologi, dan kurangnya kemampuan dalam mengelola kelas.

Hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Suherman (2021) menyebutkan bahwa secara parsial, variable kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lazuardi Global Islamic School. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar guru meningkatkan kompetensinya dalam proses belajar mengajar, serta manajemen sekolah perlu meningkatkan kompensasi berupa insentif finansial bagi guru. Meskipun tingkat disiplin kerja sudah cukup baik, diharapkan guru dapat lebih aktif dalam berkomunikasi dengan manajemen sekolah jika menghadapi permasalahan, karena hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja belum memengaruhi kinerja secara signifikan. Manajemen sekolah juga disarankan untuk menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas dalam program pengembangan guru.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Inovasi, Kompensasi Dan Kompetensi Guru Pada Sekolah Khusus Swasta di Kabupaten Tangerang.”

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru dengan kinerja guru (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang.

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang,

dengan sampel sebanyak 105 orang guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator teoritis dan diukur menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel inovasi, kompensasi, kompetensi guru, dan kinerja guru. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi, yang terdiri atas analisis korelasi parsial untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan kinerja guru, serta analisis korelasi simultan (korelasi ganda) untuk mengetahui hubungan inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai kekuatan dan arah hubungan antara inovasi, kompensasi, dan kompetensi guru dengan kinerja guru pada sekolah khusus swasta di Kabupaten Tangerang.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor butir-

butir instrumen yang mengacu pada tiga variabel penelitian, yaitu kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dan tiga variabel bebas yaitu ), inovasi (X1), variabel kompensasi (X2), dan kompetensi (X3). Deskripsi data penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data.

Data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata (mean), skor tengah (median), skor yang sering muncul (modus), simpangan baku (standar deviation), distribusi frekuensi (varians), skor terendah dan tertinggi, rentang antara skor terendah dan tertinggi (range), keragaman data (varians sampel), total skor (sum), banyak kelas dan rentang kelas yang disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian (Ghozali, 2018).

Pada variabel kinerja guru, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 82, nilai median sebesar 88, nilai modus sebesar 87, nilai standar deviasi sebesar 9, nilai varian sebesar 87, nilai range sebesar 93, nilai skor terendah sebesar 79, dan nilai skor tertinggi sebesar 118. Pada variabel inovasi, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 82, nilai median

sebesar 88, nilai modus sebesar 87, nilai standar deviasi sebesar 9, nilai varian sebesar 87, nilai range sebesar 93, nilai skor terendah sebesar 79, dan nilai skor tertinggi sebesar 118.

Pada variabel kompensasi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 90, nilai median sebesar 89, nilai modus sebesar 89, nilai standar deviasi sebesar 10.103, niai varian sebesar 73, nilai range sebesar 78, nilai skor terendah sebesar 81, dan nilai skor tertinggi sebesar 125. Pada variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 90, nilai median sebesar 89, nilai modus sebesar 89, nilai standar deviasi sebesar 10.103, niai varian sebesar 73, nilai range sebesar 78, nilai skor terendah sebesar 81, dan nilai skor tertinggi sebesar 125.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian statistik yang harus dipenuhi sebagai salah satu persyaratan dalam melakukan analisis pengolahan yang meliputi pengujian normalitas, homogenitas dan linieritas data sebagai berikut.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal

dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus lilliefors.

**Tabel 1 Rangkuman Uji Normalitas dengan Lilliefors**

Galat Taksiran	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Kinerja Guru	0.049	0.060	Normal
Inovasi	0.053	0.060	Normal
Kompensasi	0.047	0.060	Normal
Kompetensi	0.048	0.060	Normal

Syarat Normal : L<sub>hitung</sub> < L<sub>tabel</sub>

Sumber: data oleh Peneliti (2025)

**Tabel 2. Rangkuman Uji Homogenitas Menggunakan Barlett**

Grup	x <sup>2</sup> hitung	x <sup>2</sup> tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Y atas X1	- 504.380	0.060	Homogen
Y atas X2	- 817.904	0.060	Homogen
Y atas X3	- 814.929	0.060	Homogen

Persyaratan populasi homogen  $\chi^2$  hitung <  $\chi^2$  tabel

Sumber: data oleh Peneliti (2025)

**Tabel 3. Rangkuman Uji Linearitas**

Grup	Deviation from Linearity	Kesimpulan
X1 - Y	0.509	Linear
X2 - Y	0.475	Linear
X3 - Y	0.563	Linear

Sumber: data oleh Peneliti (2025)

Hasil uji korelasi parsial antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) dengan kompensasi ( $X_2$ ) sebagai pengendali, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{Y1,2}$ )=0.688 dengan nilai signifikansi 0,001. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) dengan kompensasi ( $X_2$ ) sebagai pengendali maka dilakukan

uji t, dengan syarat signifikan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7,928) lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 (1,971) dan lebih besar juga dari dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,02 (2,599).

Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompensasi ( $X_2$ ) sebagai pengendali, dan ini berarti bahwa hubungan antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi ( $X_2$ ).

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Agustina (2025) yang menyebutkan inovasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Se Kecamatan Kota Kisaran Barat Kabupaten Asahan. Terdapat pengaruh yang sedang sebesar 41,10% dimana semakin baik inovasi yang dilakukan oleh guru maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Pemanfaatan teknologi disertai dengan pengetahuan yang bisa didapat dari berbagai teknologi ini sangat membantu sekali bagi guru dalam pengembangan profesi seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil uji korelasi parsial antara

inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompetensi ( $X_3$ ) sebagai pengendali, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{Y1,2}$ )=0,593 dengan nilai signifikansi 0,001. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompetensi ( $X_3$ ) sebagai pengendali maka dilakukan uji t, dengan syarat signifikan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7,875) lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 (1,971) dan lebih besar juga dari dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 (2,599).

Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompetensi ( $X_3$ ) sebagai pengendali, dan ini berarti bahwa hubungan antara inovasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi ( $X_3$ ).

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ashlan & Fajri (2025) yang menyebutkan terdapat pengaruh antara inovasi pembelajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh dengan koefisien korelasi sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi pembelajaran berpengaruh terhadap

kinerja guru sebesar 30,9% dengan kategori rendah, yang berarti semakin tinggi inovasi pembelajaran, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah inovasi pembelajaran, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Hasil uji korelasi parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan inovasi ( $X_1$ ) sebagai pengendali, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{Y1.2}$ )=0,677 dengan nilai signifikansi 0,003. Untuk menguji signifikasi koefisien korelasi parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan inovasi ( $X_1$ ) sebagai pengendali maka dilakukan uji t, dengan syarat signifikan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7.409) lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 (1,971) dan lebih besar juga dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 (2,599).

Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan inovasi ( $X_1$ ) sebagai pengendali, dan ini berarti bahwa hubungan antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh inovasi ( $X_1$ ).

Temuan ini sejalan dengan

penelitian Zendrato et al., (2025) yang menjelaskan analisis korelasi menunjukkan nilai  $r = 0,743$ , yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan kuat antara kompensasi dan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil uji korelasi parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompetensi ( $X_3$ ) sebagai pengendali, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{Y1.2}$ )=0,695 dengan nilai signifikansi 0,003. Untuk menguji signifikasi koefisien korelasi parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompetensi ( $X_3$ ) sebagai pengendali maka dilakukan uji t, dengan syarat signifikan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7.279) lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 (1,971) dan lebih besar juga dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,01 (2,599).

Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan kompetensi ( $X_3$ ) sebagai pengendali, dan ini berarti bahwa hubungan antara

kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi ( $X_3$ ).

Dalam penelitian Nuroniyah et al., (2025) dijelaskan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang dapat berasal dari faktor motivasi, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Masing masing dari hasil penelitian memiliki perbedaan dan persamaan dalam hal pemberian kompensasi. Karena setiap lembaga pendidikan pasti mengadakan program kompensasi agar guru dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginannya. Lembaga pendidikan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh guru kepada lembaga pendidikan tempatnya bekerja.

Hasil uji korelasi parsial antara kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) dengan inovasi ( $X_1$ ) sebagai pengendali, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{Y1.2}$ )=0,681 dengan nilai signifikansi 0,002. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja guru

( $Y$ ) dengan inovasi ( $X_1$ ) sebagai pengendali maka dilakukan uji t, dengan syarat signifikan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7,649) lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikasi 0,05 (1,971) dan lebih besar juga dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikasi 0,01 (2,599).

Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) dengan inovasi ( $X_1$ ) sebagai pengendali, dan ini berarti bahwa hubungan antara kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh inovasi ( $X_1$ ).

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Ronaldi et al., (2025) yang memaparkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja mereka. Analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa hubungan ini tergolong "kuat". Hal ini terlihat dari nilai Chi-kuadrat yang dihitung, yaitu 24,980, yang melebihi nilai tabel yang sebesar 9,488. Selain itu, nilai Chi-kuadrat yang dihasilkan sebesar 0,726 juga lebih besar dari nilai tabel yang mencapai 0,220.

Lalu dalam penelitian Wijayanti

et al. (2025) disebutkan kompetensi profesional guru terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMKN 1 Singgahan Tuban, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Path Coefficient sebesar 0,895, t-statistic 30,547, dan p-value 0,000. Skor rata-rata sebesar 3,47 mengindikasikan bahwa guru merasa kompeten dalam bidangnya, baik dalam hal penguasaan materi, penerapan kurikulum, maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran. Perasaan percaya diri atas kemampuan ini mendorong semangat kerja yang tinggi, menjadikan guru lebih antusias, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan yang mendukung pengembangan profesional akan semakin memperkuat motivasi kerja tersebut.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara inovasi dengan kinerja guru.

- Koefisien korelasi sebesar 0,711. Nilai koefisien determinasi 0,711 atau sebesar 71,1%.
2. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru. Koefisien korelasi ( $ry_2$ ) sebesar 0,649. Koefisien determinasi 0,649 atau sebesar 64,9%.
  3. Terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan Kinerja Guru. Koefisien korelasi ( $ry_3$ ) sebesar 0,699. Koefisien determinasi 0,69 atau sebesar 69,9%.
  4. Terdapat hubungan positif antara inovasi dan kompensasi berprestasi secara Bersama dengan kinerja guru. Koefisien korelasi ( $ry_{12}$ ) sebesar 0,736. Koefisien determinasi 0,736 atau sebesar 73,6%.
  5. Terdapat hubungan positif antara inovasi dan kompetensi berprestasi secara Bersama dengan kinerja guru. Koefisien korelasi ( $ry_{13}$ ) sebesar 0,795. Koefisien determinasi 0,795 atau sebesar 79,5%.
  6. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kompetensi berprestasi secara Bersama dengan kinerja guru. Koefisien korelasi ( $ry_{23}$ ) sebesar 0,743.

- Koefisien determinasi 0,743 atau sebesar 74,3%.
7. Terdapat hubungan positif antara inovasi, kompensasi dan kompetensi berprestasi secara Bersama dengan Kinerja Guru. Koefisien korelasi antara inovasi, kompensasi dan kompetensi berprestasi secara Bersama dengan dengan Kinerja Guru ( $r_y=0,981$ ) sebesar 0,981. Koefisien determinasi 0,981 atau sebesar 98,1%.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adestya, A., Trihandayani, E., Pujilestari, Y., Utaminingsih, S., & Djihadah, N. (2025). Organizational Citizenship Behaviour Dalam Perspektif Variasi Karakteristik Individu: Studi Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pamulang. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 223-240.
- Agustina, K. (2025). Pengaruh Diklat Dan Inovasi Terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Kota Kisaran Barat Kabupaten Asahan. *Journal of Science and Social Research*, 4307(May), 1643–1652.
- Ashlan, S., & Fajri, R. (2025). The Effect Of Organizational Commitment And Learning Innovation Contribution On Teacher Performance In High School. *Journal of Education Science (JES)*, 11(April), 61–72.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. UNDIP.
- Hidayat, A. D. W., Akbar, M. A., Azib, M., Zakiyah, H. Q., Ramadhani, R. S., & Asitah, N. (2025). Kompetensi Guru dalam Pendidikan Inklusi di Sekolah Dasar: Kajian Literatur Sistematis. *Nusantara Educational Review*, 3(1), 69–77. <https://doi.org/10.55732/ner.v3i1.1597>
- Mingkid, A. S. M. F., Tuerah, R. M. S., Pinontoan, M., Mangantung, J., & Tiwa, T. M. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Sekolah Dasar Negeri 70 Manado. *Manado*, 8(7). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6529795>
- Nuroniayah, M., Anengsih, A., Patimah, S., & Lugowi, R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(4), 44–56. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1491827&val=10457&title=Pengaruh+Kompensasi+terhadap+Kinerja+Guru>
- Ronaldi, R., Suyitno, I., Bakhtiar, B., & Najamuddin, N. (2025). Hubungan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Se-Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. *Jurnal Education and Development*, 13(1), 236–242.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi,

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18, 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>

Wijayanti, R., Indrawati, M., & Utari, W. (2025). Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 1 Singgahan Tuban Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(5), 138–147.

Zendrato, M., Hulu, F., Zebua, S., & Telaumbanua, E. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Afulu. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 3114–3127. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1613>