

## **PENGARUH REWARD DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 132 KOTA PEKANBARU**

**Tengku Herdyansyah Saputra<sup>1\*</sup>, Khusnul Fikri<sup>2</sup>, Intan Diane Binangkit<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [180304106@student.umri.ac.id](mailto:180304106@student.umri.ac.id)

### **Article history**

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri 132 Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang diolah dengan pertimbangan responden yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah guru di SDN 132 Pekanbaru. Metode penetapan sampel yang digunakan adalah probability sampling dan non probability sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.*

**Kata Kunci : Reward, Kompetensi dan Kinerja Guru.**

---

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah (Jayanto et al., 2020). Guru adalah suatu profesi yang sangat penting bagi dunia pendidikan suatu bangsa, karena kualitas guru akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran (W. I. Sari & Riau, n.d.). Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan dimaksud (Jayanto et., al 2020).

Dalam upaya pencapaian tujuan negara untuk mencerdaskan bangsa, secara jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia yang berkembang, menjadi manusia yang maju dan berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Guru sebagai pelaku utama dalam implementasi atau penerapan program pendidikan disekolah, memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan belajar yang diharapkan (Naibaho, 2018).

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Suaedah, 2020). Menurut Gibson, salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah variabel psikologis, yang didalamnya meliputi : kepribadian, sikap, persepsi, motivasi, iklim kerja, serta kepuasan kerja (Supardi, 2013).

*Reward* adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen Kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu (Suaedah, 2020).

*Reward* merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (Abdul Rokhman dan Supriyoko, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan (P. Sari et al., 2018) hasil penelitian adanya pengaruh positif antara *reward* terhadap kinerja guru, dengan adanya *reward* yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Hasil penelitian (Presilawati, 2016) juga menyatakan sesuai sasaran menjamin kesejahteraan guru, adanya *reward* tinggi yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Sehubungan dengan ini (Mangkunegara, 2009) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi, faktor-faktor ini perlu dipertimbangkan dalam pembinaan guru agar mereka dapat memperoleh kepuasan atas hasil yang dicapai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, hasil pembelajaran pada pendidikan dasar dan menengah termasuk pada jenjang sekolah menengah pertama masih menunjukkan hasil yang belum optimal, khususnya bila dibandingkan dengan salah satu hasil *asesment internasional* serta *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), Indonesia menduduki peringkat yang rendah hasil menunjukkan bahwa skor membaca Indonesia ada di peringkat 72 dari 77 negara, skor matematika ada di peringkat 72 dari 78 negara, dan skor sains ada di peringkat 70 dari 78 negara *Programme for International Student Assessment* (PISA, 2018).

Menurut Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Hasil penelitian Sedayu Pramesti dan Manurung (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga perlunya pemerintah mendorong guru agar menggunakan insentif sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi guru. Sejalan dengan penelitian (Azmi et al., 2019) juga melakukan penelitian dengan hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja guru, yang mengatakan bahwa kompetensi guru menjadikan siswa berkualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Antribusi**

Teori atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins dan Judge dalam Ayu et al., 2022). Menurut Robbins & Judge, Teori atribusi menjelaskan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi Purnaditya & Rohman (2015).

### **Kinerja Guru**

Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Dwianto et al., 2019) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

### **Reward**

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah Asnusa dan Aziz (2018). *Reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kompetensi**

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (F Nadri, 2022). Menurut Wibowo menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Rochayadi, 2014).

## **METODE**

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono menyatakan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Cece, 2015). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* dan Kompetensi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini dilakukan pada guru di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini langkah awal yang dilakukan adalah menyebar kuesioner kepada guru. Lalu setelah mendapatkan hasil kuesioner akan dijadikan bahan penelitian.

### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian pada bulan Desember 2022 - Maret 2023 lokasi penelitian di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru yang beralamat Jalan Kuantan I Kelurahan Sekip Kecamatan Limapuluh Kota Pekanbaru.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono dalam Oscar & Sumirah, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru yang berjumlah 30 orang.

#### **Sampel**

Sugiyono menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Oscar & Sumirah, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa guru di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru yang berjumlah 30 orang, kriteria sampel sudah berstatus guru honor dan guru PNS.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2018). Terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan dan dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling* (Sugiyono, 2018). Dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *non probability sampling* dimana *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Teknik *Non probability sampling* ini meliputi teknik *sampling purposive* adalah teknik penentu sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan untuk menentukan sampel guru di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru yaitu:

1. Minimal memiliki masa kerja dua tahun sebagai guru honorer di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru
2. Sudah menjadi guru PNS di SD Negeri 132 Kota Pekanbaru

### **Sumber Data**

1. Data primer dalam penelitian ini adalah (data yang diperoleh langsung dari sumber atau subyek yang diteliti) data primer dalam penelitian ini berupa jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang ada di kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data yang sudah tercatat dalam buku ataupun suatu laporan. Data sekunder berupa sejarah, visi misi, struktur organisasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data nya yaitu dengan menyebarkan kuesioner, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada para responden untuk jawabannya (Sugiyono, 2018)

### **Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu reward dan kompetensi, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja guru. Variabel penelitian ini dapat diukur dengan skala likert lima point yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

### **Variabel Dependen**

Menurut (Sugiyono, 2018) Variabel Dependen atau Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

1. Kinerja Guru  
(Rivai, 2020) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2018) Variabel Independen atau Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

1. *Reward* (X1)

Astuti *et.,al* (2018) *reward* adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kompetensi (X2)

Menurut (Wibowo, 2012) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

**Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Indikator**

No	Variabel Penelitian dan Definisi	Indikator	Skala
1	<b>Reward</b> Imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Astuti <i>et., al</i> (2018)	Menurut (Notoadmodjo, 2012) 1. Insentif yang diberikan 2. Kenaikan pangkat 3. Pendidikan dan Pelatihan 4. Motivasi 5. Kinerja	Likert
2	<b>Kompetensi</b> Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tertentu Wibowo (2014)	Menurut (SUDIBYO, 2007) 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Sosial 3. Kompetensi Kepribadian	Likert
3	<b>Kinerja guru</b> Hasil prestasi yang dicapai dalam rentang waktu tertentu sesuai target atau persyaratan yang telah ditentukan Mangkunegara (2018)	Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaantugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemampuanbekerjasama	Likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Reward	30	44	60	1536	51,20	3,652
Kompetensi	30	29	45	1069	35,63	3,690
Kinerja Guru	30	52	69	1751	58,37	4,255
Valid N (listwise)	30					

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji statistik deskriptif di atas, diketahui bahwa terdapat variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Hasil uji analisis statistik deskriptif untuk kinerja guru berdasarkan uji sampel dengan periode penelitian menunjukkan nilai terendah 52 dan nilai tertinggi adalah 69. Nilai rata-rata kinerja guru adalah 58,37 dengan standar deviasi sebesar 4,255. Selain itu, berikut merupakan hasil untuk variabel independen :

1. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa *Reward* dengan jumlah data sebanyak 30 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 44 dan nilai maksimum sebesar 60. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 51,20 dengan standar deviasi sebesar 3,652.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa *Kompetensi* dengan jumlah data sebanyak 30 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 45. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 58,37 dengan standar deviasi sebesar 3,690.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Studentized Deleted Residual
		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0017112
	Std. Deviation	1,04944418
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,089
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance. N		

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Hal ini berarti residual dalam penelitian ini tersebut terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	,765	1,308
	Kompetensi	,765	1,308

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance > 0,10 dan tidak ada yang sama dengan nilai VIF < 10,00. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

**Tabel 4.16 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,282	7,493			1,906	,067
	Reward	,494	,168	,424		2,942	,007
	Kompetensi	,527	,166	,457		3,168	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel 4.16 terlihat bahwa persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Guru} = 14,282 + 0,494X_1 + 0,527X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = *Reward*
- X<sub>2</sub> = *Kompetensi*
- e = *Standar error*

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a. Konstanta dari regresi tersebut adalah 14,282 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai kinerja karyawan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 14,282 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel *Reward* adalah sebesar 0,494 yang menunjukkan apabila variabel *Reward* meningkat 1% maka akan meningkatkan *Reward* sebesar 0,494.
- c. Koefisien regresi variabel *Kompetensi* adalah sebesar 0,527 yang menunjukkan apabila *Kompetensi* meningkat 1% maka akan meningkatkan *Kompetensi* sebesar 0,527.
- d. *Standar Error* (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi risiko perusahaan dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

## Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,282	7,493		1,906	,067
	Reward	,494	,168	,424	2,942	,007
	Kompetensi	,527	,166	,457	3,168	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.17 pada penelitian dapat disimpulkan:

- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  *Reward* sebesar 0,494. Sementara nilai t hitung 2.942 > t tabel 2.771 dan tingkat signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 yang artinya variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  *Kompetensi* sebesar 0,527. Sementara nilai t hitung 3,168 > t tabel 2.771 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya variabel *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak.

## Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,527	2	155,263	19,549	,000 <sup>b</sup>
	Residual	214,440	27	7,942		
	Total	524,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Reward

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,549 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,34. Hal ini berarti F hitung > F tabel (19,549 > 3,34). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,769 <sup>a</sup>	,592	,561	2,818	1,857

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,592 atau sebesar 59,2%. artinya persentase pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya *reward* guru menjadi termotivasi untuk terus melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan lebih baik lagi
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi memberi arti bahwa jika kompetensi yang baik, maka secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja guru.

### **Saran**

Dari keseluruhan tanggapan responden variabel *reward* dan kompetensi yang diperoleh sudah baik, namun SDN 132 Pekanbaru perlu meningkatkan kompetensi agar semakin meningkatnya kinerja.

Melihat masih banyaknya kekurangan dari penelitian yang terdapat dalam penelitian ini. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal terhadap pertumbuhan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Rokhman dan Supriyoko. (2020). Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Kompensasi. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 482-491. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6788>
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan lib Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02), 211-220.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31-46.
- Ayu, K., Mahayani, M., Agung, A., Widayani, D., Putu, N., & Sintya, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali*. 3, 18-27.
- Azmi, F., Sakdiawati, & Marlibatubara, M. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi, dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Kolegial*, 7(1), 76-90.
- Cece, I. Sen. (2015). Pengaruh Brand Origin, Brand Ambassador dan Brand Image Terhadap Minat Beli Sepatu Macbeth di Sogo Galaxy Mall Surabaya. *Manajemen Kinerja*, 1(2), 101-110. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/manajemenkinerja/article/view/86>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Dzikrillah, N., Purba, H. H., Suwazan, D., & Wahjoedi, N. (2017). Pengendalian Persediaan Melalui Penentuan Produk Strategi. *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 11(3), 161. <https://doi.org/10.14710/jati.11.3.161-166>
- F Nadri, N. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Saat Pandemi Covid-19*.
- Jayanto, Susanto, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Adminika*, 6(1), 83-91. <http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/153>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017.

- Naibaho, D. (2018). Peranan guru sebagai fasilitator dalam perkembangan peserta didik. *Jurnal Christian Humaniora*, 2(1), 77-86.
- Notoadmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9, 1-11.
- PRESILAWATI, F.-. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 5(2), 83-94. <https://doi.org/10.37598/jimma.v6i1.506>
- Purnaditya, R. R., & Rohman, A. (2015). PENGARUH PEMAHAMAN PAJAK, KUALITAS PELAYANAN DAN SANKSI PAJAK TERHADAP KEPATUHAN PAJAK (Studi Empiris Pada WP OP yang Melakukan Kegiatan Usaha di KPP Pratama Semarang Candisari). *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(4), 1-11.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rochayadi, I. (2014). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Paud Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Guru Di Paud Bougenville Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. *Jurnal EMPOWERMENT*, 4(2252), 1-10.
- Sari, P., Mardjuni, S., & Cahyono. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANCIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR*. 1(1), 53-61.
- Sari, W. I., & Riau, U. (n.d.). *Menjadi Guru Handal dalam Multiperan*. 1-5.
- Sedayu Pramesti, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Diksus*, 2(1), 13-24. <https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177-181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- SUDIBYO, B. (2007). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2007*. <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1-21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193-211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijee.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192-202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan

- Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure Influence Convergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in Riau province, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of IoT-Based Hydroponics for SLB Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.