
**PENGARUH MOTIVASI KESEJAHTERAAN DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA GURU SMP DI YAYASAN BUNDA HATI
KUDUS DAERAH KHUSUS JAKARTA**

Irena¹, Yunus Handoko², Dany Moendiyah Handarini³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: jubataagung05@gmail.com

Abstract: This research aims to determine and analyze 1) the partial influence of motivation on teacher performance, 2) the partial influence of welfare on teacher performance, 3) the partial influence of teacher competence on teacher performance, and 4) the simultaneous influence of motivation, well-being and competence on teacher performance.. Teacher performance is an important aspect in creating quality education. The variables of motivation, well-being and competence are considered as the main factors that can influence the quality of teachers' task implementation. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 34 respondents at the Mother of the Sacred Heart Foundation Middle School teachers in the Special Region of Jakarta using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests to see the partial and simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable. The results of the research show 1) motivation does not have a partially significant effect on teacher performance at the Our Lady of the Sacred Heart Foundation for the Special Region of Jakarta, 2) welfare does not have a partially significant effect on the performance of teachers at the Our Lady of the Sacred Heart Foundation for the Special Region of Jakarta, 3) teacher competence has a partially significant effect on teacher performance at the Our Lady of the Sacred Heart Foundation for the Special Region of Jakarta, and 4) simultaneously, the variables of motivation, well-being and teacher competence simultaneously have a significant effect on teacher performance at the Our Lady of the Sacred Heart Foundation for the Special Region of Jakarta.

Keywords: Motivation, Well-being, Competence, Teacher Performance, Education.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja guru, 2) pengaruh parsial kesejahteraan terhadap kinerja guru, 3) pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja guru, dan 4) pengaruh simultan motivasi, kesejahteraan dan kompetensi terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan aspek penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Variabel motivasi, kesejahteraan, dan kompetensi dinilai sebagai faktor utama yang dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada guru-guru SMP Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta berjumlah 34 orang responden dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan 1) motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta, 2) kesejahteraan tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta, 3) kompetensi guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta, dan 4) secara bersamaan, variabel motivasi, kesejahteraan, dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta.

Kata kunci: Motivasi, Kesejahteraan, Kompetensi, Kinerja Guru, Pendidikan

PENDAHULUAN

Guru mengemban tugas tidak hanya sebagai seorang pendidik, melainkan juga sebagai pengajar dan pelatih yang akan berimbang langsung pada siswanya. Untuk memenuhi tugas tersebut diperlukan guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Pujoandik & Sobandi (2021) menyebutkan guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat membangkitkan semangat maupun motivasi belajar siswa yang dapat dijadikan sebagai modal dasar untuk dapat meningkatkan prestasi belajar siswa secara maksimal. Kinerja guru yang buruk dapat berdampak negatif pada peserta didik, seperti penurunan motivasi belajar, perilaku negatif, dan hilangnya rasa hormat terhadap nilai-nilai moral.

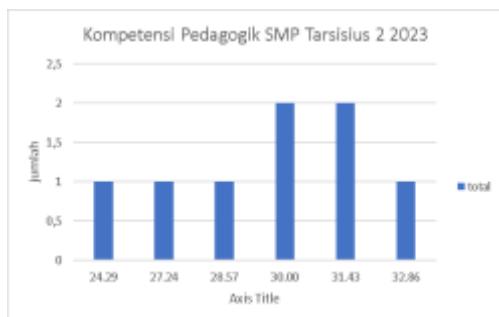
Hasil pengamatan pada pra-penelitian di SMP dalam naungan Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta kinerja guru belum optimal terlihat dari beberapa indikator yaitu, adanya penundaan tugas-tugas administrasi yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Disamping itu kurangnya kesadaran guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena merasa ada guru yang lebih berpengalaman dalam suatu unit kerja sehingga menganggap enteng sebuah pekerjaan. Faktor penyebab lain yang berdampak terhadap rendahnya hasil kerja yang dicapai guru jika terdapat fenomena guru yang belum memahami peran dan fungsinya dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penempatan guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, guru kurang proaktif dalam melaksanakan tugasnya, guru belum menguasai dan atau enggan menggunakan/ belajar teknologi dengan alasan sudah usia lanjut atau akan pensiun, yang menyebabkan kurang bervariasi media dalam pembelajaran. Masih ada guru yang menunda-nunda

waktu untuk masuk kelas. Dalam pelaksanaan pembelajaran belum sesuai dengan langkah-langkah yang dibuat, penguasaan materi sendiri masih kurang disamping itu kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan. Adanya perbedaan generasi guru sehingga menyebabkan perbedaan dalam metode pembelajaran dan penanganan siswa dalam proses pembelajaran.

Salah satu faktor internal yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Rorimpandey (2020) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu. Sejalan dengan Afework, dkk. (2021) menjelaskan Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang merangsang individu untuk melakukan sesuatu sampai target tercapai sesuai harapan. Septiawan dkk. (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai usaha untuk melakukan sesuatu supaya tercapai keinginannya. Berdasarkan hasil pengamatan pada pra-penelitian terhadap guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta motivasi guru dalam mengajar dapat dilihat dari semangat dan antusiasme dalam menyampaikan materi pelajaran, sehingga siswa lebih mudah memahami dan tertarik untuk belajar. Guru membangun hubungan yang positif dengan siswa, seperti memberikan perhatian, mendengarkan, dan menghargai pendapat siswa. Selain itu guru juga aktif dalam mengikuti rapat, teribat dalam kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan sekolah lainnya.

Selain motivasi kerja, kesejahteraan guru juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesejahteraan merupakan kondisi tercukupinya semua kebutuhan hidup. Ada dua jenis kesejahteraan, yakni berupa materi dan non materi. Kesejahteraan materi menyangkut tentang hal-hal yang bernilai

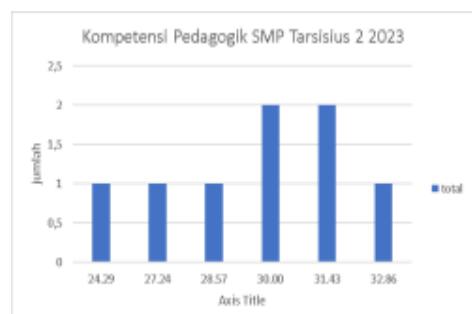
seperti uang atau benda berharga lainnya. Sedangkan kesejahteraan non materi mencakup rasa kenyamanan secara jasmani dan Rohani. Kesejahteraan guru meliputi kesejahteraan finansial (gaji, tunjangan) dan non-finansial (lingkungan kerja, penghargaan). Dalam penelitian



Grafik 1. Kompetensi Pedagogik SMP Damai 2023

Riska Oktafiana.dkk (2020) kesejahteraan guru merupakan pendapatan yang didapatkan ketika menjadi guru. Guru yang memiliki kesejahteraan yang tinggi akan berdampak pada kualitas kinerja dan pelayanan terhadap peserta didik.

Faktor lain yang tidak kalah penting



Grafik 2. Kompetensi Pedagogik SMP Tarsisius 2 2023

adalah kompetensi guru. Sesuai dengan peraturan pemerintah kompetensi seorang guru mencakup pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Keempat kompetensi ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Seorang guru dikatakan memiliki kompetensi jika memiliki kinerja yang baik pula.

Hasil pengamatan pada prapenelitian guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta



Grafik 3. Kompetensi Pedagogik SMP Vianney 2023

secara umum sudah memenuhi kriteria seperti yang telah ditentukan oleh pemerintah yang mengatur tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kompetensi para guru SMP, pada tahun 2023 Yayasan Bunda Hati Kudus menjalin kerja sama dengan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Berikut ini adalah data mengenai kompetensi pedagogik guru SMP di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus, Daerah Khusus Jakarta, pada tahun 2023.:



Grafik 4. Kompetensi Pedagogik SMP Tarsisius 2 2023

Dari grafik diatas, skor kompetensi pedagogik sudah cukup bagus namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama skor yang masih dibawah 3,00.

Peneliti menemukan *research gap* terkait pengaruh motivasi, kesejahteraan, kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Laila Sadila.dkk (2023) menyimpulkan motivasi kerjamempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebaliknya Haviz dkk (2023) menyimpulkan motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmayanti Lubis dkk (2025) menyimpulkan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sebaliknya penelitian Bagos Nur Kholis menyimpulkan kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Winata.dkk (2024) menyimpulkan terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru, sebaliknya penelitian Poni Yanita dan Irwan Muslim (2023) menyimpulkan kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Temuan-temuan di lapangan tersebut mendorong peneliti untuk menelaah lebih lanjut kinerja guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus melalui tiga variabel, yakni motivasi, kesejahteraan, dan kompetensi guru untuk mendapat gambaran lebih lanjut apakah fenomena yang telah ditemukan pada pra penelitian berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta. Data yang telah didapatkan akan diolah dan diuji secara statistik agar dapat menghasilkan kesimpulan penelitian yang akurat. Penelitian dilakukan di SMP Yayasan Bunda Hati Kudus yang terdiri dari 4 (empat) sekolah. Penentuan tempat penelitian didasarkan kepada lokasi keempat sekolah secara geografis terletak di Daerah Khusus Jakarta. Selain itu keempat sekolah memiliki visi dan misi yang seragam yang memungkinkan analisis lebih terstruktur dan komparatif antar unit sekolah.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru aktif SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus

Jakarta yang sudah mengajar minimal 1 tahun sampai Mei 2025. Hasil setelah dipurposive diperoleh sebanyak 51 orang seperti pada table 1 berikut memberikan Gambaran lebih lanjut tentang populasi penelitian.

Tabel 1. Data Populasi Guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah khusus Jakarta.

No.	Nama Sekolah	Guru
1.	SMP Tarsisius 1	13
2.	SMP Tarsisius 2	12
3.	SMP Damai	11
4.	SMP Vianney	15
	Total	51

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non- probably sampling. Teknik non-probably sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (sugiyono 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengolahan data maka hasil uji hipotesis diperoleh sebagai berikut:

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen (X) secara sebagian berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Berikut table 2. Hasil signifikansi secara parsial.

Tabel 2. Hasil Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-8.316	3.871		-2.148	.040
	X1	.201	.231	.127	.868	.392
	X2	.140	.136	.111	1.025	.313
	X3	1.191	.225	.734	5.287	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial adalah sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel Motivasi (X1) sebesar $0,868 < \text{nilai t tabel}$ yaitu $2,037$ dan nilai sig yaitu $0,392 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial tetapi positif untuk kinerja guru. Nilai t positif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja guru yang berarti bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Nilai t hitung variabel kesejahteraan sebesar $1,025 < \text{nilai t tabel}$ $2,037$ dan nilai sig yaitu $0,313 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel kesejahteraan (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dan bernilai positif terhadap kinerja guru. Nilai t positif menunjukkan bahwa kesejahteraan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan maka kinerja guru meningkat.
- Nilai t hitung variabel kompetensi guru (X3) sebesar $5,287 > \text{nilai t tabel}$ $2,037$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi guru (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Nilai t positif menunjukkan bahwa kompetensi guru mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kompetensi maka kinerja guru semakin meningkat.

Berdasarkan perhitungan uji t diatas disimpulkan bahwa Kompetensi Guru (X3) adalah satu-satunya variabel yang secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) dalam model regresi ini. Motivasi (X1) dan Kesejahteraan (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) ketika dianalisis bersama-sama dengan

Kompetensi Guru. Hal ini menunjukkan bahwa diantara faktor-faktor yang diuji, kompetensi adalah pendorong utama kinerja guru dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk menggali informasi apakah variabel bebas (Motivasi, Kesejahteraan, dan Kompetensi Guru) secara simultan berdampak besar terhadap variabel dependen. (Kinerja Guru) atau untuk mengevaluasi apakah model regresi dapat diterapkan untuk meramalkan variabel bergantung atau tidak. Alasan di balik pengambilan keputusan untuk uji f simultan ditentukan berdasarkan nilai fhitung dan ftabel: 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$, sehingga variabel independen berpengaruh pada variabel dependen secara bersamaan, 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> \alpha 0,05$, sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 3. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2360,344	3	786,781	76,217	.000 ^b
Residual	309,685	30	10,323		
Total	2670,029	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 3 nilai Fhitung $7,621 > \text{nilai } F_{tabel} 2,922$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka variabel motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan kompetensi guru (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) secara simultan.

Berdasarkan hasil uji stastistik di atas, berikut ini pembahasan dan perumusan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0,868 lebih kecil dari nilai t tabel 2,037 dan nilai sig 0,392 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa meskipun motivasi kerja semakin baik tidak meningkatkan kinerja guru. Guru – Guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta merasa tidak termotivasi akan hal-hal yang ada atau pun yang terjadi di lingkup sekolahnya sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Tidak ada penggerak atau pendorong dalam diri seorang guru untuk mau termotivasi dengan lingkungan keadaan yang dilihatnya. Guru- guru di SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta hanya termotivasi dari apa yang ada dalam diri pribadi guru- guru tersebut sehingga dapat berperilaku baik dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Teori yang relevan, menurut McClelland (Busro, 2018), motivasi seseorang tergantung pada dominasi salah satu dari tiga kebutuhan utama: orang dengan dominasi kebutuhan berprestasi akan menetapkan standar tinggi, termotivasi hasil, orang dengan dominasi kebutuhan afiliasi ingin diterima dalam kelompok, bekerja baik dalam tim, orang dengan dominasi kebutuhan kekuasaan cenderung ingin memimpin dan memengaruhi

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data di atas, kesejahteraan tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan nilai t hitung 1,025 lebih kecil dari nilai t tabel 2,037 dan nilai signifikansi 0,313 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan dan kinerja guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang dimiliki oleh guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus

Daerah Khusus Jakarta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bagos Nor Kholis (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS di Kabupaten Bojonegoro. Bertolak belakang dengan penelitian Moh. As'adi, Slamet (2023) yang menyatakan kesejahteraan guru secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. Didukung oleh Rahmayanti lubis.dkk (2025) bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Namira Medan.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data di atas, variabel kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel kompetensi guru (X3) 5,287 lebih besar dari nilai t tabel 2,037 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP di Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah khusus Jakarta. Ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah sifat mendasar yang dimiliki individu, yang berkaitan langsung dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam pekerjaan tertentu. Dalam konteks ini, kemampuan guru terbagi menjadi tiga dimensi utama: kemampuan intelektual, emosional, dan sosial. Ketiga aspek ini sangat krusial dalam mendukung pelaksanaan tanggung jawab profesional seorang guru, dan secara langsung mendorong perbaikan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Laila Sadila.dkk (2023) menyatakan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Wira

Jaya Tanjung Morawa. Didukung oleh penelitian Bagos Nor Kholis (2024) bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial pada guru mata pelajaran IPS Kabupaten Bojonegoro. Serta penelitian Evin Winata.dkk (2024) bahwa terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Kemudian penelitian Aliffia Ori Enjarwati.dkk (2025) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. Dan penelitian Havis.dkk (2023) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se Kecamatan Tanah Putih Kapupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Motivasi, kesejahteraan dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan penelitian nilai Fhitung 7,621 lebih besar dari nilai F tabel 2,922 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan variabel motivasi, kesejahteraan, dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teori sesuai dengan pendapat Campbell yang mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dalam bentuk tingginya level kontribusi terhadap pencapaian tujuan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa poin utama sebagai berikut: (1) Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa para guru di SMP Yayasan Bunda Hati Kudus Daerah Khusus Jakarta lebih dipengaruhi oleh motivasi internal, bukan oleh situasi lingkungan kerja; (2) Kesejahteraan tidak berpengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap kinerja guru; (3) Kompetensi Guru mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Kompetensi kognitif, emosional, dan sosial terbukti menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas pekerjaan guru; (4) Secara bersamaan, variabel motivasi, kesejahteraan, dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa meskipun hanya kompetensi yang berpengaruh secara parsial, ketiga variabel tersebut secara keseluruhan tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afework, A., Lemmie, T., Kasim, J. J., & Kumar, K. L. P. (2021). *The effect of transformational leadership style on employee motivation: In the case of Agriculture and Natural Resource Bureau, Benishangul Gumuz Regional State*. Andhra Pradesh: D&M Academia.
- Ahsani, R. F., & Enjarwati, A. O. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Warga Surakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 70–89
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219.
- Brenner, C. A. (2022). Self-regulated learning, self-determination theory and teacher candidates' development of competency-based teaching practices. *Smart Learning Environments*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40561-021-00184-5>.
- Cahyo, H. S., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7.

- Cabero-Almenara, J. (2020). Digital competency frames for university teachers: Evaluation through the expert competence coefficient. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion del Profesorado*, 23(2), 1–18. <https://doi.org/10.6018/reifop.413601>
- Dahliah, & Sakka, W. (2021). Tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 17(3), 298–311. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>.
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan budaya dan iklim sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.\Winata, E., Seri, H., & Choiriyah. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 5(3), 152–164.
- Lubis, R., Karnawati, T. A., & Handarini, D. M. (2025). Pengaruh kompetensi, pengalaman mengajar, dan kesejahteraan terhadap kinerja guru di SD Namira Medan. *JAMPARING*, 3(1), 416–425.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62–67.
- Mugiasih, N. (2019). Motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran dalam kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 118–128. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i1.19854>.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47–56.
- Riska, O., et al. (2020). Analisis kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Bone*, 3(3).
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sekolah dasar*. Malang: Ahlimedia Press.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja dan generasi Z: Teori dan penerapan*. Blitar: Zaida Digital Publishing