



Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Mayasari, Abdul Gani Nasution, Darmansyah Saragih, Agus Maihot Naibaho, Baharuddin Yusuf Hasibuan, Ahmad Zainuddin, Nilawati Nasti, Safrida, Nur. M. Ridha Tarigan

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email : mayasari@gmail.com, nilawatinasti@fe.uisu.ac.id, safrida@fe.uisu.ac.id, nur.mridha@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: mayasari@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan angket. sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang guru yang bertugas. Kesimpulan penelitian yang dilakukan antara lain: 1) Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana nilai koefisien thitung < ttabel, yaitu $0,105 < 1,674$ pada signifikan $0,917 > 0,05$. Yang berarti bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak karena pengaruhnya masih dalam kategori tidak signifikan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, fakta yang lebih dominan menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan guru dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang berdampak positif terhadap kinerja guru. 2) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana nilai koefisien thitung > ttabel, yaitu $19,956 > 1,674$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. 3) Kompensasi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana nilai koefisien thitung < ttabel, yaitu $4,143 > 1,674$ pada signifikan $0,000 > 0,05$. Yang berarti bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu, program kompensasi yang diberikan kepada guru akan memberikan semangat yang tinggi bagi guru dalam mengajar. 4) Pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung > Ftabel ($1201,835 > 3,17$). Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,986 atau sama dengan 98,6 % megandung arti bahwa variabel pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi Berprestasi; Kompensasi; Kinerja Guru

Abstract—This study has the aim to determine the effect of training, achievement motivation and compensation on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Langsa City. The approach used in this research is a quantitative approach. Data collection is done through library research and questionnaires. The sample in this study amounted to 54 teachers who served in Madrasah Aliyah Negeri 1 Langsa City. The conclusions of the research conducted include: 1) Training has a positive but not significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Langsa City, as the coefficient value $t_{count} < t_{table}$, which is $0.105 < 1.674$ at significant $0.917 > 0.05$. Which means that under H_0 is accepted while H_1 is rejected because the effect is still in the insignificant category. Although the results of this study show a non-significant effect, the more dominant fact shows that teacher training activities can increase knowledge and skills which have a positive impact on teacher performance. 2) Achievement motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Langsa City, as the coefficient value $t_{count} > t_{table}$, which is $19.956 > 1.674$ at significant $0.000 < 0.05$. Which means that the research hypothesis H_0 is rejected and H_2 is accepted. This means that there is a positive and significant contribution to achievement motivation on teacher performance. 3) Training compensation has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Langsa City, as the coefficient value $t_{count} < t_{table}$, which is $4.143 > 1.674$ at significant $0.000 > 0.05$. Which means that the research hypothesis H_0 is rejected and H_3 is accepted. Therefore, the compensation program given to teachers will provide high enthusiasm for teachers in teaching. 4) Training, achievement motivation and compensation simultaneously affect teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Langsa City. This is evidenced by the significant value of $0.000 < 0.05$ and the value of $F_{count} > F_{table}$ ($1201.835 > 3.17$). The influence is symbolized by R (correlation). The magnitude of the coefficient of determination (R Square) is R Square 0.986 or equal to 98.6% meaning that the variables of training, achievement motivation and compensation simultaneously (together) affect teacher performance variables.

Keywords: Training; Achievement Motivation; Compensation; Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Guru, sebagai tokoh sentral dalam pendidikan, memiliki peran penting dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan ketrampilan kepada siswa. Guru juga bertanggung jawab mengantarkan siswa menjadi manusia mandiri, cerdas, berilmu pengetahuan, beriman, dan bertaqwa kepada Allah Swt. Tugas guru tidak hanya sebatas pengajar, melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sebagai pembimbing yang memberikan arahan serta bimbingan dalam proses belajar siswa. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada peran aktif dan profesionalitas guru dalam memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Eko Putro, 2015).

Menurut Mujtahid (2011), guru memiliki peran kunci dalam mempersiapkan pembelajaran bagi siswa, dan keberhasilan siswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas guru. Meskipun demikian, realitas saat ini menunjukkan bahwa keberadaan guru profesional masih jauh dari harapan. Meningkatnya jumlah sekolah bermutu rendah mencerminkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru masih menjadi wacana dan belum terealisasi secara merata di seluruh sistem pendidikan di Indonesia. Kondisi ini menimbulkan keprihatinan tidak hanya dari kalangan akademisi tetapi juga dari masyarakat umum, yang turut mengomentari penurunan kualitas pendidikan dan tenaga pengajar.



Para pemerhati pendidikan berpendapat bahwa guru memiliki peran kunci dalam mempengaruhi prestasi dan hasil belajar siswa. John Goodlad, seperti yang dikutip oleh Suyanto dan Asep Jidan (2013), menyatakan bahwa peran guru sangat signifikan dalam keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam pembelajaran, diperlukan guru yang profesional. Kinerja guru memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan pengajaran dan merupakan faktor utama dalam proses pembelajaran. Guru dituntut untuk memiliki kinerja tinggi, sehingga sumber daya manusia, khususnya generasi muda Indonesia, dapat berkembang dan maju dalam dunia pendidikan.

Guru dapat diukur melalui kinerjanya, yang mencakup perilaku saat mengajar sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja terlihat dalam situasi sehari-hari, melibatkan kegiatan dan kualitas dalam menjalankan tugas pendidikan. Kinerja sebagai keseluruhan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Guru di sekolah diharapkan memiliki kinerja yang dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina siswa. Kepercayaan ini mengharuskan guru untuk melaksanakan tugas dengan baik, memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Kualitas guru dapat dicapai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka. Kebutuhan mendasar termasuk keahlian yang diperoleh melalui pelatihan, yang diharapkan meningkatkan motivasi untuk berprestasi. Kompensasi juga berperan penting, karena ketidakpuasan dalam hal ini dapat memengaruhi kinerja guru.

Program pelatihan bagi guru perlu ditingkatkan karena masih minim. Pelaksanaan yang sering dan baik memberikan manfaat, seperti peningkatan kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan baru, kesiapan berkolaborasi, motivasi berkembang, penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan karir, peningkatan penghasilan, dan kepuasan kerja (Sondang P. Siagian, 2002).

Guru adalah sumber belajar langsung bagi siswa, dan mereka perlu terus melakukan peningkatan kualifikasi, termasuk dalam memperoleh metode, pendekatan, atau cara yang tepat dalam pembelajaran. Hanya dengan pendekatan yang sesuai, tujuan dan hasil belajar mengajar dapat tercapai. Program pelatihan dapat membantu guru mendapatkan motivasi yang diperlukan untuk menjalani tugas sebagai pendidik dengan baik.

Efektivitas pelatihan guru perlu memperhatikan dua aspek penting. Pertama, pelatihan harus memiliki tujuan yang sejalan dengan visi dan misi sekolah. Pelatihan yang efektif mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kedua, pelatihan harus berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyelenggara pelatihan perlu memiliki tujuan yang jelas dan indikator yang dapat diukur untuk menilai keberhasilan pelatihan (Yusuf, 2015).

Sekolah telah mengadakan pertemuan, tetapi belum dalam format program pelatihan, melainkan seminar dan diskusi. Diperlukan evaluasi ulang program pelatihan, dengan pimpinan memfasilitasi kegiatan pelatihan di sekolah. Narasumber pelatihan dapat berasal dari guru yang telah mendapatkan pelatihan dan memiliki pemahaman yang cukup.

Pelatihan kerja menjadi keharusan bagi organisasi karena penempatan langsung dalam pekerjaan tidak menjamin keberhasilan. Seimbangkan permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang diperlukan. Pelatihan sangat penting agar tenaga kerja dapat menguasai pekerjaan, meningkatkan kinerja, dan memberikan inovasi untuk perkembangan organisasi ke depan.

Selain pelaksanaan program pelatihan, peningkatan kinerja guru dilakukan melalui upaya meningkatkan motivasi berprestasi. Guru mengajar karena ada motivasi yang mendorong mereka. Motivasi kinerja ini memacu semangat guru dalam melaksanakan tugas pendidikan karena kebutuhannya terpenuhi, termasuk kepuasan kerja yang terkait dengan harapan guru yang terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi.

Individu dengan motivasi berprestasi lebih tinggi cenderung menyukai pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan risiko moderat. Karakteristik-karakteristik ini dapat memotivasi individu pencapaian tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi berprestasi dapat mendorong upaya kuat dalam mencapai tujuan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja guru. Meningkatkan motivasi berprestasi guru merupakan aspek krusial, dan peran kepala sekolah sangat penting dalam hal ini. Kinerja guru yang optimal bergantung pada dorongan dan kemauan mereka untuk bekerja lebih giat. Kepala sekolah perlu menciptakan kondisi kompetitif yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Hamzah B, 2008).

Peran motivasi berprestasi dalam kinerja guru sangat penting. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendukung yang terkait dengan kinerja guru, karena mencerminkan dorongan internal seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan standar keunggulan demi mencapai tujuan tertentu (Nina, 2012).

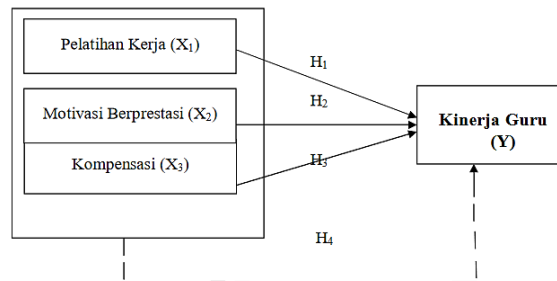
Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi mencakup semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan di sekolah. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi guru, seperti menyediakan bonus akhir tahun atau bulanan.

Persepsi guru terhadap imbalan dari kinerja mereka mencakup dua komponen: kompensasi langsung (gaji, tunjangan, bonus, dll.) dan kompensasi tidak langsung (jaminan kesehatan, pensiun, perumahan, dll.). Meskipun bukan satu-satunya faktor, kompensasi diakui sebagai penentu kinerja guru. Apabila guru merasa dihargai dan sistem kompensasi sekolah baik, motivasi untuk meningkatkan kinerja akan tinggi (Tsauri, 2014). Penting bagi sekolah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi agar dapat memberikan imbalan yang adil dan layak. Kompensasi yang sesuai dapat mendorong semangat dan kinerja maksimal dari guru, sesuai dengan harapan sekolah (Asep Jidan, 2013).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Berikut ini pada Gambar 1 merupakan Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptua Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2009). Berdasarkan landasan teoretis, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.
- H₂ : Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
- H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.
- H₄ : Terdapat pengaruh pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

2.3 Populasi Dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun jumlah keseluruhan guru yang menjadi populasi dalam penelitian berjumlah 54 orang.

2.3.2 Sampel

Dalam konteks ini, jumlah guru sebagai populasi adalah 54 orang, sehingga peneliti memilih untuk mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling, yang menurut Sugiyono (2009), merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Desak Ketut Sinta Asih, 2017).

2.4 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang mengumpulkan data di lapangan, termasuk lembaga dan organisasi, dengan fokus pada fakta di lokasi penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, memungkinkan analisis statistik baik inferensial maupun non inferensial.

2.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

2.5.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu:

- Variabel Bebas/Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau mendahului variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari tiga macam, yaitu Pelatihan (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂), dan Kompensasi (X₃).
- Variabel terikat/dependen yaitu variabel akibat atau tergantung pada variabel bebas/sebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah “ Kinerja Guru” dinyatakan dengan variabel Y.

2.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional antar variabel pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 1 berikut.



Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Item
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah serangkaian program untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru oleh tenaga profesional, bertujuan meningkatkan efektivitas dan produktivitas di organisasi sekolah.	Indikator Pelatihan: a. Instruktur b. Peserta Pelatihan c. Metode d. Materi e. Tujuan Pelatihan	10 Item
Motivasi Berprestasi (X2)	Motivasi berprestasi (need for Achievement) adalah dorongan terkait dengan semangat individu dalam mencapai kesuksesan. Kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan lebih cepat, lebih baik, lebih efektif, dan lebih efisien daripada sebelumnya.	Indikator Motivasi Berprestasi: a. Berorientasi Sukses b. Berorientasi Jauh ke Depan c. Suka tantangan d. Tangguh dalam bekerja	10 Item
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasanya dalam suatu organisasi.	Indikator Kompensasi: a. Upah Gaji b. Insentif c. Tunjangan (Benefit) d. Fasilitas (Facility)	10 Item
Kinerja Guru (X4)	Kinerja guru mencakup berbagai aspek tugas, seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan aktif guru (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012).	Indikator Kinerja Guru: a. Penguasaan konsep atau materi pembelajaran b. Pemahaman karakteristik siswa c. Penguasaan pengelolaan pembelajaran d. Penguasaan strategi pembelajaran e. Penguasaan hasil belajar	10 Item

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dapat dilakukan melalui studi kepustakaan dan penggunaan angket.

a. Studi kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah pengambilan referensi dengan membaca buku, majalah, dan jurnal terkait masalah penelitian. Ini melibatkan pencarian informasi dari penelitian sebelumnya melalui sumber-sumber seperti jurnal, buku, dan internet untuk mendukung hasil penelitian (Sugiyono, 2008).

b. Angket (quesioner)

Angket penelitian ini adalah bentuk tertulis dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Jenisnya adalah angket tidak langsung, diberikan kepada seluruh guru dan seorang kepala sekolah. Alternatif jawaban telah disiapkan, dan responden memilih sesuai pengetahuan mereka. Angket ini menggunakan skala Likert.

2.7 Teknik Analisis Data

2.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik.

a. Validitas

Untuk uji validitas instrumen, digunakan rumus korelasi product-moment dengan taraf signifikan 5%.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \tag{1}$$

Keterangan dari rumus persamaan 1 diantaranya N merupakan jumlah responden penelitian, $\sum X$ merupakan jumlah skor variabel X (skor item angket), $\sum Y$ merupakan jumlah skor variabel Y (jumlah skor item angket), $\sum XY$ merupakan jumlah perkalian skor variabel X dan variabel Y, $\sum X^2$ merupakan jumlah kuadrat skor variabel X, $\sum Y^2$ merupakan jumlah kuadrat skor variabel Y dan rxy merupakan nilai koefisien korelasi variabel X terhadap Y,

Kriteria validitas item: $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$). Item valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya. Item tidak valid tidak digunakan. Pengaruh variabel X dan Y diukur dengan indeks korelasi Pearson Product Moment. Berikut ini ditunjukkan pada Tabel 2 yaitu Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah
Antara 0,200 – 0,399	Rendah



Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
Antara 0,400 – 0,599	Sedang
Antara 0,600 – 0,799	Kuat
Antara 0,800 – 1,000	Sangat kuat

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama menghasilkan data yang konsisten.

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{SD_b^2}{SD_t^2}\right) \tag{2}$$

Keterangan dari rumus persamaan 2 diantaranya r_{ii} merupakan koefisien reliabilitas alpha, k merupakan banyaknya butir item, SD_b^2 merupakan varians butir angket dan SD_t^2 merupakan varians butir total. Instrumen dianggap reliabel (handal) jika nilai koefisien alpha > 0,70 pada taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya, jika koefisien alpha < 0,70, instrumen dianggap tidak reliabel.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi dasar dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Linieritas

Pengujian asumsi distribusi normal bertujuan menentukan apakah distribusi sampel sesuai dengan distribusi populasi normal. Pengujian dilakukan pada semua variabel, termasuk sertifikasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Jika hasil uji menunjukkan distribusi normal, maka hasil statistik dapat digeneralisasi ke populasi. Uji normalitas menggunakan uji galat taksiran Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kontinu. Analisis regresi sederhana dilakukan menggunakan tes of linierty pada SPSS 18.00 for Windows.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas menilai apakah data mengikuti distribusi normal untuk statistik parametrik; jika tidak, digunakan statistik nonparametrik Deteksi dilakukan dengan metode Lilliefors, Kolmogorov-Smirnov, dan Shapiro-Wilk. Pada Kolmogorov-Smirnov, perhatian tertuju pada nilai Signifikansi (Sig). Distribusi normalitas adalah syarat untuk semua uji statistik. Kriteria pengujian melibatkan:

- 1) Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi saat variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi). Dampaknya termasuk ketidakpastian koefisien dan peningkatan kesalahan. Penilaian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF): jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,1, maka multikolinearitas dianggap tidak terjadi.

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF} \tag{3}$$

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas melibatkan koefisien korelasi Spearman's rho, analisis pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan melalui program SPSS, dengan nilai probabilitas > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

e. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Nilai R2 kecil menunjukkan keterbatasan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah:

1. 0 : Tidak ada korelasi
2. 0 sd 0,49 : Korelasi lemah
3. 0,50 : Korelasi moderat
4. 0,51 sd 0,99 : Korelasi kuat
5. 1,00 : Korelasi sempurna

2.8 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut regresi linier berganda, metode statistik umum untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), persamaan analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n \tag{4}$$

Keterangan dari rumus 4 diatas diantaranya Y merupakan Nilai taksiran Kinerja Guru, a merupakan Konstanta atau bila harga X = 0, b1b2 merupakan Koefisien arah regrasi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X, X1 merupakan Pelatihan, X2 merupakan Motivasi Berprestasi dan X3 merupakan Kompensasi.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini menentukan apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent, dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel.

$H_0 : \beta_1 = 0$ adalah pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ adalah pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Perbandingan thitung dengan ttabel dilakukan untuk menguji hipotesis.

1. $H_0 : \mu_1 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru.
2. $H_a : \mu_1 \neq \mu_4$: Ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru.
3. $H_0 : \mu_2 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
4. $H_a : \mu_2 \neq \mu_4$: Ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
5. $H_0 : \mu_3 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.
6. $H_a : \mu_3 \neq \mu_4$: Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.
7. $H_0 : \mu_{123} = \mu_4$: Tidak ada pengaruh antara pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.
8. $H_a : \mu_{123} \neq \mu_4$: Ada pengaruh antara pelatihan, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Data

3.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	20	37%
2	Perempuan	34	63%
Jumlah Total		54	100%

Dari Tabel 3 karakteristik responden, 37% adalah laki-laki dan 63% perempuan. Meskipun responden perempuan lebih dominan, pekerjaan masing-masing guru tetap terlaksana dengan baik.

3.1.2 Penjelasan Responden Dalam Variabel Penelitian

Responden menjelaskan variabel penelitian melalui penilaian angket yang disajikan dalam deskripsi dan tabel.

a. Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 4 menyajikan rekapitulasi nilai angket dari variabel Pelatihan (X_1), yang menunjukkan hasil dari tanggapan responden terhadap pelatihan yang diberikan.

Tabel 4. Rekapitulasi Nilai Angket Pelatihan (X_1)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	37.0	18	33.3	11	20.4	5	9.3	0	-
2	22	40.7	18	33.3	8	14.8	6	11.1	0	-
3	19	35.2	17	31.5	6	11.1	11	20.4	1	1.9
4	25	46.3	12	22.2	11	20.4	6	11.1	0	-
5	29	53.7	8	14.8	12	22.2	4	7.4	1	1.9
6	22	40.7	16	29.6	14	25.9	1	1.9	1	1.9
7	26	48.1	8	14.8	13	24.1	6	11.1	1	1.9
8	25	46.3	11	20.4	13	24.1	4	7.4	1	1.9
9	20	37.0	17	31.5	16	29.6	0	-	1	1.9
10	24	44.4	14	25.9	9	16.7	6	11.1	1	1.9
Rata-Rata	23	43.0	14	25.7	11	20.9	5	9.1	1	1.3

Dari rekapitulasi angket pelatihan, sebagian besar (43,0%) sangat setuju, diikuti oleh 25,7% yang setuju. Hanya sebagian kecil yang menyatakan ragu-ragu (20,9%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (1,3%).

b. Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Hasil rekapitulasi penilaian angket variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Nilai Angket Motivasi Berprestasi (X_2)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	44.4	15	27.8	12	22.2	3	5.6	0	0
2	26	48.1	11	20.4	11	20.4	5	9.2	1	1.9
3	21	38.9	18	33.3	6	11.1	9	16.7	0	0
4	28	51.8	11	20.4	9	16.6	3	5.6	3	5.6
5	28	51.8	11	20.4	12	22.2	2	3.7	1	1.9
6	21	38.9	18	33.3	13	24.1	2	3.7	0	0
7	23	42.6	8	14.8	16	29.6	6	11.1	1	1.9
8	31	57.4	6	11.1	14	25.9	2	3.7	1	1.9
9	18	33.3	19	35.2	16	29.6	0	0	1	1.9
10	20	37	20	37	7	13	6	11.1	1	1.9
Rata-Rata	24	44,4	14	25,4	12	21,5	4	7,1	1	1,6

Dari rekapitulasi angket motivasi berprestasi, sebagian besar (44,4%) sangat setuju, diikuti oleh 24,4% yang setuju. Sebagian kecil menyatakan ragu-ragu (21,5%), tidak setuju (7,1%), dan sangat tidak setuju (1,6%).

c. Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Kompensasi (X_3)

Tabel 6 menyajikan rekapitulasi nilai angket dari variabel Kompensasi (X_3), yang menggambarkan tanggapan responden terhadap sistem kompensasi yang diterapkan.

Tabel 6. Rekapitulasi Nilai Angket Kompensasi (X_3)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40.8	16	29.6	11	20.4	5	9.2	0	0
2	21	38.9	15	27.8	13	24	4	7.4	1	1.9
3	20	37	18	33.3	6	11.1	10	18.6	0	0
4	24	44.4	15	27.8	11	20.4	3	5.5	1	1.9
5	21	38.9	18	33.3	9	16.7	4	7.4	2	3.7
6	19	35.2	20	37	11	20.4	4	7.4	0	0
7	19	35.2	16	29.6	11	20.4	7	12.9	1	1.9
8	25	46.3	12	22.2	13	24	3	5.6	1	1.9
9	18	33.3	20	37	15	27.8	0	0	1	1.9
10	26	48.1	15	27.8	6	11.1	4	7.4	3	5.6
Rata-Rata	22	39,9	17	30,5	11	19,6	4	8,1	1	1,9

Dari rekapitulasi angket, mayoritas (70,4%) sangat setuju atau setuju bahwa kompensasi berpengaruh besar pada kinerja guru. Sebagian kecil yang ragu-ragu (19,6%), tidak setuju (8,1%), dan sangat tidak setuju (1,9%).

d. Rekapitulasi Penilaian Angket Variabel Kinerja Guru (Y)

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai data angket Kinerja Guru (Y), rekapitulasi nilai disajikan secara rinci pada Tabel 7.

Tabel 7. Rekapitulasi Nilai Angket Kinerja Guru (Y)

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	46.3	14	26	11	20.3	4	7.4	0	0
2	23	42.6	13	24.1	14	25.9	4	7.4	0	0
3	21	38.9	18	33.3	6	11.1	8	14.8	1	1.9
4	25	46.3	13	24.1	12	22.2	4	7.4	0	0
5	28	51.8	11	20.4	10	18.5	3	5.6	2	3.7
6	23	42.6	17	31.5	12	22.2	2	3.7	0	0
7	25	46.3	10	18.5	13	24.1	5	9.2	1	1.9
8	27	50	10	18.5	14	25.9	2	3.7	1	1.9
9	19	35.2	19	35.2	16	29.6	0	0	0	0
10	20	37.1	17	31.5	11	20.3	5	9.2	1	1.9
Rata-Rata	24	43,7	14	26,3	12	22,1	4	6,8	1	1,1

Mayoritas responden (70%) sangat setuju atau setuju bahwa kinerja guru perlu ditingkatkan, sedangkan sebagian kecil menyatakan keraguan (22,1%), tidak setuju (6,8%), dan sangat tidak setuju (11%).



3.1.3 Uji Prasyarat Validitas dan Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan teori Cronbach Alpha, dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,70. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Variabel Pelatihan (X₁)

Mengenai hasil uji validitas variabel pelatihan (X₁) dapat dilihat pada tabel Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Item Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Angket	1	0.851	0,279
2	Angket	2	0.778	0,279
3	Angket	3	0.916	0,279
4	Angket	4	0.895	0,279
5	Angket	5	0.908	0,279
6	Angket	6	0.874	0,279
7	Angket	7	0.814	0,279
8	Angket	8	0.885	0,279
9	Angket	9	0.852	0,279
10	Angket	10	0.851	0,279

Untuk reliabilitas variabel media digital, digunakan Koefisien Cronbach Alpha > 0,70, hasilnya ada pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Pelatihan	0,961	0,700	Sangat Realibel

Hasil uji reliabilitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa semua item angket memenuhi syarat, dengan nilai Cronbach Alpha hitung (0,957) lebih besar dari nilai Cronbach Alpha standar (0,700).

b. Variabel Kemampuan Berprestasi (X₂)

Mengenai hasil uji validitas variabel motivasi berprestasi (X₂) dapat dilihat pada tabel tabel 10 berikut.

Tabel 10. Uji Validitas Motivasi Berprestasi

No	Item Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Angket 1	0.825	0,279	Valid
2	Angket 2	0.839	0,279	Valid
3	Angket 3	0.879	0,279	Valid
4	Angket 4	0.889	0,279	Valid
5	Angket 5	0.881	0,279	Valid
6	Angket 6	0.780	0,279	Valid
7	Angket 7	0.783	0,279	Valid
8	Angket 8	0.874	0,279	Valid
9	Angket 9	0.756	0,279	Valid
10	Angket 10	0.762	0,279	Valid

Uji reliabilitas menggunakan Koefisien Cronbach Alpha > 0,70, dan hasilnya tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Berprestasi

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Motivasi Berprestasi	0,948	0,700	Sangat Reliabel

Kesimpulannya, item-item angket tersebut memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data.

c. Variabel Kompensasi (X₃)

Mengenai hasil uji validitas variabel Kompensasi (X₃) dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12. Uji Validitas Kompensasi

No	Item Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Angket 1	0.835	0,279	Valid
2	Angket 2	0.865	0,279	Valid
3	Angket 3	0.900	0,279	Valid
4	Angket 4	0.867	0,279	Valid
5	Angket 5	0.874	0,279	Valid



No	Item Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
6	Angket 6	0.857	0,279	Valid
7	Angket 7	0.850	0,279	Valid
8	Angket 8	0.863	0,279	Valid
9	Angket 9	0.836	0,279	Valid
10	Angket 10	0.808	0,279	Valid

Uji reliabilitas menggunakan Koefisien Cronbach Alpha > 0,70, dan hasilnya tercantum dalam Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kompensasi	0,958	0,700	Sangat Reliabel

Seluruh item angket kompensasi memenuhi syarat uji reliabilitas, dengan nilai Cronbach Alpha hitung (0,958) melebihi nilai standar (0,700).

d. Variabel Kinerja Guru (Y)

Mengenai hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel Tabel 14 berikut:

Tabel 14. Uji Validitas Kinerja Guru

No	Item Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Angket 1	0.823	0,279	Valid
2	Angket 2	0.860	0,279	Valid
3	Angket 3	0.896	0,279	Valid
4	Angket 4	0.864	0,279	Valid
5	Angket 5	0.881	0,279	Valid
6	Angket 6	0.809	0,279	Valid
7	Angket 7	0.806	0,279	Valid
8	Angket 8	0.877	0,279	Valid
9	Angket 9	0.810	0,279	Valid
10	Angket 10	0.773	0,279	Valid

Uji reliabilitas menggunakan Koefisien Cronbach Alpha > 0,70, dan hasilnya tercantum dalam Tabel 15 berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kinerja Guru	0,953	0,700	Sangat Realibel

Semua item angket kinerja guru memenuhi syarat uji reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha hitung sebesar 0,953, melebihi nilai standar 0,700. Kesimpulannya, item-item angket tersebut konsisten dan dapat diandalkan untuk pengumpulan data.

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengevaluasi keabsahan dan ketepatan penggunaan variabel dalam penelitian melalui uji linieritas, normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

a. Uji Linieritas

Uji linearitas memeriksa apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, hubungan dianggap linier; sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, hubungan dianggap tidak linier.

H1 = data linier

H0 = data tidak linier

Kaidah pengambilan keputusan antara lain :

Sig \geq taraf nyata (α) 0,05 artinya H1 diterima.

Sig < taraf taraf nyata (α) 0,05 artinya H0 ditolak.

Analisis linieritas variabel bebas dan terikat dilakukan dengan menggunakan SPSS, seperti terlihat pada tabel berikut:

1. Hasil Uji Linieritas Pelatihan

Tabel 16 menyajikan hasil uji linieritas dari variabel Pelatihan, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel tersebut dengan variabel dependen.

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas Pelatihan

ANOVA Table							
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	3405.557	16	212.847	16.761	.000



ANOVA Table

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	2803.983	1	2803.983	220.801	.000
Deviation from Linearity	601.574	15	40.105	3.158	.200
Within Groups	469.869	37	12.699		
Total	3875.426	53			

Analisis menunjukkan nilai F deviation from linearity sebesar 3,158 dengan signifikansi 0,200. Signifikansi $\geq \alpha$ ($0,200 \geq 0,05$), H1 diterima, menunjukkan adanya hubungan linear antara pelatihan dan kinerja guru.

2. Hasil Uji Motivasi Berprestasi

Tabel 17 menyajikan hasil uji motivasi berprestasi, yang menunjukkan tingkat motivasi berprestasi dari responden yang diukur dalam penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji Motivasi Berprestasi

ANOVA Table

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Guru * Motivasi Berprestasi	Between Groups (Combined)	3838.084	15	255.872	260.383	.000
	Linearity	3803.523	1	3803.523	3870.579	.000
	Deviation from Linearity	34.561	14	2.469	2.512	.120
Within Groups	37.342	38	.983			
Total	3875.426	53				

Analisis Anova menunjukkan nilai F untuk deviation from linearity sebesar 2,512 dengan signifikansi 0,120. Dengan signifikansi $\geq \alpha$ ($0,120 \geq 0,05$), H2 diterima. Kesimpulannya, terdapat hubungan linear antara motivasi berprestasi dan kinerja guru.

3. Hasil Uji Kompensasi

Untuk mengetahui bagaimana kompensasi mempengaruhi motivasi individu, dilakukan uji motivasi kompensasi, dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Hasil Uji Motivasi Kompensasi

ANOVA Table

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Guru * * Kompensasi	Between Groups (Combined)	3551.985	17	208.940	23.256	.000
	Linearity	3249.550	1	3249.550	361.686	.000
	Deviation from Linearity	302.436	16	18.902	2.104	.320
Within Groups	323.440	36	8.984			
Total	3875.426	53				

Analisis Anova menunjukkan nilai F untuk deviation from linearity sebesar 2,104 dengan signifikansi 0,320. Dengan signifikansi $\geq \alpha$ ($0,320 \geq 0,05$), H3 diterima. Kesimpulannya, terdapat hubungan linear antara kompensasi dan kinerja guru.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas, menggunakan metode Lilliefors dengan Kolmogorov-Smirnov, memeriksa apakah nilai unstandardized residual yang telah di standarisasi pada model regresi memiliki distribusi normal. Kriteria pengujian melibatkan taraf signifikansi:

1. Jika signifikansi $< 0,05$, data dianggap tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, data dianggap berdistribusi normal.

Normalitas data dapat juga divisualisasikan melalui Normal P-P Plot, di mana penyebaran residual dianggap normal jika titik-titik mendekati garis diagonal. Berikut ini adalah Tabel 19, yang berisikan hasil lengkap dari uji normalitas data yang telah dilakukan.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas Data

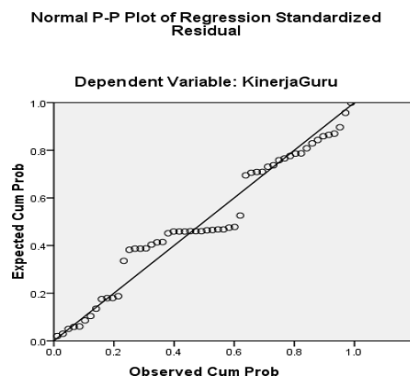
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
	Std. Deviation	1.00007602
Most Extreme	Absolute	.138
Differences	Positive	.134
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.014
Asymp. Sig. (2-tailed)		.255

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,255 > 0,05, menunjukkan distribusi normal. Grafik P-P Plot juga memvalidasi normalitas data, seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan P-Plot

Grafik di atas menunjukkan P-P Plot dengan lengkung yang mengikuti garis regresi, menunjukkan distribusi normal. Pada P-P Plot normal, titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, mengindikasikan pemenuhan asumsi normalitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF pada model regresi. Kriteria ketidakadaan multikolinearitas:

1. VIF < 10 atau Tolerance > 0,01 menunjukkan ketidakadaan multikolinearitas.
2. VIF > 10 atau Tolerance < 0,01 menunjukkan adanya multikolinearitas.
3. Koefisien korelasi variabel bebas > 0,8 menandakan multikolinearitas; < 0,8 menunjukkan ketidakadaan multikolinearitas.

Untuk memastikan tidak adanya multikolonieritas dalam model regresi, dilakukan uji multikolonieritas dengan VIF dan Tolerance Coefficientsa, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Uji Multikolonieritas dengan VIF dan Tolerance Coefficients^a

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.547	.687		.797	.429		
Pelatihan	.003	.030	.003	.105	.917	.267	3.742
Motivasi Berprestasi	.840	.042	.850	19.956	.000	.151	6.636
Kompensasi	.147	.036	.154	4.143	.000	.198	5.059

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Hasil pengujian multikolinieritas secara terperinci hasilnya dapat dilihat pada Tabel 21 berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pelatihan	0.267	3.742	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Berprestasi	0.151	6.636	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0.198	5.059	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan toleransi > 0,1 untuk variabel media digital, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja. Kesimpulannya, tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian.

d. Uji Heterokedastisitas

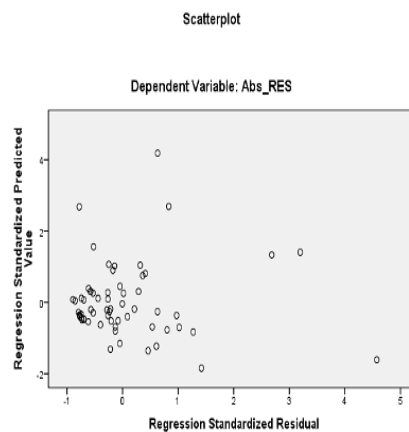
Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah model regresi mengalami ketidakseragaman varians dari residual antar pengamatan. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Berikut ini pada tabel 22 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.102	.444		2.481	.017	1.102	.444
	Pelatihan	.004	.019	.054	.201	.841	.004	.019
	Motivasi Berprestasi	-.033	.027	-.439	-1.229	.225	-.033	.027
	Kompensasi	.021	.023	.286	.917	.364	.021	.023

a. Dependent Variable : Abs_RES

Dari hasil perhitungan, nilai signifikansi variabel media digital, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara keseluruhan lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi. Analisis grafik scatterplot mendukung temuan ini, di mana titik-titik yang terbentuk tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menandakan ketidakmemenuhan syarat untuk tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi tidak layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot pada Tabel 3 di bawah ini:



Gambar 3. Grafik Scatterplot Abs_RES Variabel Dependent (Kinerja Guru)

Dari scatterplot, terlihat titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya, tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3.1.5 Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi penelitian ini mengungkapkan seberapa kuat dan signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) dapat ditemukan pada Tabel 23 berikut :

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993a	.986	.986	1.02964

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R²) dalam Model Summary, diperoleh informasi tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, disimbolkan dengan R (korelasi). Dalam tabel tersebut, nilai R dihitung sebagai 0,993 x 0,986 = 0,979. Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,986, atau setara dengan 98,6%. Artinya, variabel pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 98,6% terhadap kinerja guru. Sisanya, sekitar 1,4% dianggap sebagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

3.1.6 Pengujian Hipotesis

3.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda menguji pengaruh satu, dua, atau tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen, asumsinya adalah adanya hubungan dengan masing-masing prediktor. Berdasarkan pengolahan data, hubungan tersebut dapat dilihat dari Tabel 24 berikut :

Tabel 24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.547	.687		.797	.429		
	Pelatihan	.003	.030	.003	.105	.917	.267	3.742
	Motivasi Berprestasi	.840	.042	.850	19.956	.000	.151	6.636
	Kompensasi	.147	.036	.154	4.143	.000	.198	5.059

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = (0,547) + 0,003X_1 + 0,840X_2 + 0,147X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka akan dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) positif (0,547), memberikan kontribusi tetap dan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,547, dengan asumsi koefisien variabel lain (pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi) tetap.
- Koefisien regresi Pelatihan (X1) positif (0,003), menunjukkan pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja guru. Kenaikan 1 poin pada pelatihan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,003, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Motivasi Berprestasi (X2) positif (0,840), menunjukkan pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Kenaikan 1 poin pada motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,840, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Kompensasi (X3) positif (0,147), menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru. Kenaikan 1 poin pada kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,147, dengan asumsi variabel lain tetap.

3.1.6.2 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Pengujian regresi umumnya dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji statistik T melibatkan:

- Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menilai signifikansi uji hipotesis antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y, lihat Tabel 25 Uji t berikut:

Tabel 25. Hasil Uji T (Pengaruh Antar Variabel X1, X2, dan X3)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.547	.687	
	Pelatihan	.003	.030	.003	.105	.917
	Motivasi Berprestasi	.840	.042	.850	19.956	.000
	Kompensasi	.147	.036	.154	4.143	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Tabel uji t menampilkan nilai koefisien thitung dan tingkat signifikansi untuk variabel independen, rinciannya:

- Pelatihan (X1) mempunyai nilai koefisien 0,003, sedangkan nilai thitung = 0,105 pada taraf signifikan $\alpha = 0.917$.
- Variabel Motivasi Berprestasi (X2) mempunyai nilai koefisien 0.840, sedangkan nilai thitung = 19,956 pada taraf signifikan $\alpha = 0.000$.
- Variabel Kompensasi (X3) mempunyai nilai koefisien 0,147, sedangkan nilai thitung = 4,143 pada taraf signifikan $\alpha = 0.000$.



Untuk menentukan pengaruh variabel dan signifikansinya, dilakukan dengan mengacu pada jumlah sampel penelitian $n = 54$ dan nilai derajat kebebasan $df = n - k = 54 - 2 = 52$, sehingga diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,674$ pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,105 < 1,674$, $p > 0,05$). Kesimpulannya, H_0 diterima dan H_1 ditolak karena pengaruhnya tidak signifikan.
- b. Variabel Motivasi Berprestasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,956 > 1,674$, $p < 0,05$). Maka, hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,143 > 1,674$, $p < 0,05$). Jadi, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3.1.6.3 Uji F

Uji simultan F (Uji Simultan) mengungkap pengaruh bersama-sama antara variabel independen dan dependen. Keputusan diambil berdasarkan nilai F pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi 0,05. Ketentuan uji F melibatkan:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y dapat ditemukan dalam Tabel 26 Uji F berikut:

Tabel 26. Hasil Uji F (Pengaruh Antara Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Variabel Y)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3822.418	3	1274.139	1201.835	.000a
	Residual	53.008	50	1.060		
	Total	3875.426	53			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Berprestasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dalam tabel uji F, variabel independen (Pelatihan, Motivasi Berprestasi, Kompensasi) signifikan ($\alpha < 0,05$, $F_{hitung} > F_{tabel}$, $1201.835 > 3,17$), menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_4 . Model regresi linier berganda layak digunakan, dengan pengaruh searah antara variabel independen dan dependen. Variabel independen (Pelatihan, Motivasi Berprestasi, Kompensasi) secara simultan berpengaruh pada Kinerja Guru (Y).

3.2 Evaluasi

3.2.1 Pelatihan Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru ($t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,105 < 1,674$, $p > 0,05$). Sehingga, H_0 diterima, dan H_1 ditolak karena pengaruhnya tidak signifikan. Temuan serupa diungkapkan dalam penelitian oleh Zacky Audah (2020) tentang "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura". Secara simultan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 53,7%, menunjukkan bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) memberikan pengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.2.2 Motivasi Berprestasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $19,956 > 1,674$, $p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, menegaskan hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Made Kinten, Nyoman Dantes, Nengah Bawa Atmadja (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (kontribusi sebesar 13,1%, sumbangan efektif 8,16%, determinasi parsial 5,15%).

3.2.3 Kompensasi Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Analisis menunjukkan bahwa kompensasi pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 4,143 > t_{tabel} = 1,674$, signifikansi $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi pelatihan dan kinerja guru. Temuan ini konsisten dengan penelitian Aprijon (2014), yang mencatat kontribusi variabel kompensasi sebesar 52,1%, sementara 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompensasi pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya.

3.2.4 Pelatihan, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($\alpha < 0,05$, $F_{hitung} > F_{tabel}$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_4) diterima. Model regresi linier berganda layak digunakan, dan nilai positif



menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2), variabel pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 98,6% terhadap kinerja guru. Sisa 1,4% menunjukkan adanya faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Meskipun rendah, perlu dicatat bahwa faktor-faktor lain dapat memengaruhi kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, pelatihan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Langsa. Meskipun demikian, kegiatan pelatihan tetap memberikan pengetahuan dan keterampilan positif pada kinerja guru. Kedua, motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memberikan kontribusi positif dan signifikan pada kinerja mereka dalam melaksanakan pembelajaran. Ketiga, kompensasi pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Program kompensasi yang cukup besar dari pemerintah dapat meningkatkan semangat mengajar dan akhirnya meningkatkan kinerja guru. Keempat, secara simultan, pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Kelima, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh sebesar 98,6% terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Langsa. Sisanya, 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slt Di Kecamatan Bangkinang, Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan.
- Arifin, Mohammad., dan Barnawi. (2014). Kinerja Guru Profesional, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Audah, Zacky. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura, Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, Volume 10, Nomer 2, Maret 2020, <http://dx.doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>. Diakses Tanggal 1 Oktober 2022.
- Barnawi dan Mohamad Arifin. (2012). Kinerja Guru Professional, Jogjakarta: Ar-ruz Media.
- Dessler, Gary. (2011). Human Resource Management, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Djamrah, Syaeful Bahri (1994). Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru, Surabaya: Usaha Nasional.
- Fuad, Nurhattati. (2017). "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAI di SMP dan MTs" Jurnal Manajemen Pendidikan, <https://doi.org/10.21009/jmp.08103>, Diakses Tanggal 02 Oktober 2022.
- Made Kinten, Nyoman Dantes, Nengah Bawa Atmadja. (2013). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Berprestasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya Smp Kabupaten Karangasem, E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Volume 4. Bali:Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mujtahid. (2011). Pengembangan Profesi Guru, Malang: UIN-Maliki Press.
- Siagian, Sondang P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Jakarta
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sinta Asih. (2017). Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian, Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Suyanto dan Asep Jidan. (2013). Menjadi Guru Profesional, Jakarta: Erlangga
- Trisni Handayani. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru, Jurnal Utilitas, Volume. 1 Nomor. 1, Makassar: UNM Makassar.
- Tsauri, Sofyan. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management, Jember: STAIN Jember Press.
- Uno, Hamzah B. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan), Cet. 3, Jakarta: Bumi Aksara.
- Lamatenggo, Nina. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, Eko Putro (2015). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Rajawali Pers.