

Pengaruh Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Sukajadi

Lutfia Nurhalisa Vinakesti*, Rusman Frenrika, Allya Roossallyn

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*lutfianurhalisav12@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroossallyn.mgt@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is 1) To find out how Teacher Competence and Compensation are for public elementary school teacher in the Sukajadi District, 2) To find out how the performance of state elementary school teachers in the Sukajadi District area, 3) To analyze how the influence of Teacher Competence and Compensation on Teacher Performance public elementary school in Sukajadi District. The methods of this research is descriptive and verification analysis and it was calculated by using SPSS 25.0 program. Methods of collecting data obtained through observation and questionnaires. Respondents in this study were public elementary schools teachers totaling 84 people. Sampling technique is the Isaac and Michael formula and the Disproportionate Stratified Random Sampling technique. The independent variables studied in this study were Teacher Competence (X1) and Compensation (X2), while the dependent variable was Teacher Performance (Y). The results of this study conclude that :1) The competence of state elementary school teachers in the Sukajadi District area is included the sufficient category. 2) Compensation in public elementary schools in the Sukajadi sub-district is included in the sufficient category. 3) Teacher performance of state elementary schools in the Sukajadi sub-district is included in the sufficient category. 4) Teacher competence partially has a positive and significant effect on teacher performance. 5) Compensation partially has a positive and significant effects on teacher performance. 6) Teacher Competence and Compensation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance in public elementary schools in the Sukajadi District. It can be concluded that there is an influence between Teacher Competence and Compensation on the Performance of State Elementary School Teachers in the Sukajadi District.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui bagaimana Kompetensi Guru dan Kompensasi pada guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi, 2) Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi, 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi. Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi berjumlah 84 orang guru. Teknik pengambilan sampel dengan rumus Isaac dan Michael dan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kompetensi Guru (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan variabel terkaitnya adalah Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Kompetensi Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi termasuk pada kategori cukup. 2) Kompensasi di sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi termasuk pada kategori cukup. 3) Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi termasuk ada kategori cukup. 4) Kompetensi Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, 5) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, 6) Kompetensi Guru dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Kompensasi, Kompetensi Guru.*

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan capaian kerja seseorang dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2012). Kinerja guru merupakan kualitas dan kuantitas prestasi kerja seorang tenaga pendidik yang ditunjukkan oleh hasil capaian guru atas pelaksanaan pekerjaannya secara profesional dan fungsional dalam periode waktu tertentu (Mutakin, 2018).

Kemudian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011).

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh keprofesionalitasan kerja (Wibowo, 2016). Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan pekerjaan mereka yang terkait kewajiban secara layak dan bertanggungjawab (Koswara and Rasto, 2016).

Kompensasi memiliki peran penting bagi para pekerja sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran performa kerja mereka diantara para pekerja lain. Kompensasi merupakan sebuah imbalan balas jasa atas kerja seseorang yang merupakan salah satu pendorong meningkatnya kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru didapatkan melalui kompensasi (Handoko, 2017).

Untuk menghasilkan insan yang berkualitas ditentukan oleh pendidikan yang berkualitas dan yang paling utama didukung oleh kinerja yang dihasilkan oleh para guru. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam keberhasilan seluruh rangkaian proses pendidikan adalah kinerja yang dihasilkan oleh guru. Kualitas kinerja guru akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh para guru atau tenaga pendidik yang ada dan dipengaruhi juga oleh kompensasi yang diberikan kepada para guru (Danim & Sudarwan, 2002).

Berdasarkan APKG yang dimodifikasi oleh Departemen Pendidikan Nasional, ada 3 (tiga) aspek utama yang mempengaruhi kinerja atau hasil kerja guru. Di sekolah dasar negeri wilayah Kecamatan Sukajadi, pengimplementasian tiga aspek tersebut masih ada 1 (satu) utama aspek yang dalam implementasinya masih kurang diperhatikan oleh para guru yaitu perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, pada aspek ini seharusnya guru menyusun program pembelajaran jangka panjang dan jangka pendek dengan metode pembelajaran yang selaras. Karena pada kenyataannya, masih banyak guru yang menyusun perencanaan program kegiatan pembelajarannya tidak berdasar pada aspek yang ditetapkan sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap bagaimana pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan erat kaitannya dengan penilaian hasil belajar siswa.

Berkaitan dengan kompetensi pedagogik yang seharusnya dimiliki guru di sekolah yaitu masih terdapat minimnya pemahaman guru terhadap kemampuan dan karakteristik peserta didiknya yang menyebabkan penyimpangan dalam pembelajaran sehingga materi pembelajaran yang tersampaikan sulit dipahami oleh peserta didiknya.

Kemudian, sebagian besar guru masih mengeluarkan biaya dari kantong mereka pribadi untuk meningkatkan kompetensi yang seharusnya menjadi bentuk tanggung jawab dari lembaga. Serta berkaitan dengan kompensasi finansial, pemberian atau insentif para guru diberikan hanya pada guru yang berprestasi saja dan tidak merata sifatnya yang menyebabkan tidak kondusifnya atau kesenjangan di lingkungan organisasi karena terdapat pembeda diantara satu guru dengan guru yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi Guru di sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi?
2. Bagaimana Kompensasi di sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi?
3. Bagaimana Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi?
4. Seberapa besar Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi?
5. Seberapa besar Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi?
6. Seberapa besar Kompetensi Guru dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap

Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi?.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS* versi 25 sebagai alat analisis. Populasi dalam penelitian ini merupakan guru tetap atau PNS dari 13 sekolah dasar negeri dengan total populasi secara keseluruhan berjumlah 110 orang guru. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling kategori *Probability Sampling* dengan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% didapatkan sampel sebanyak 84 orang guru.

Sumber data pada penelitian ini adalah berasal dari data primel yang didapat dari hasil survei dengan memberikan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan dari hasil observasi dengan melakukan kunjungan secara langsung. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis statistik menggunakan uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang ada pada kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dan mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu > dari 0.3, dan menunjukkan bahwa indikator yang ada merupakan suatu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya di prediksi.

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi Guru

Nomor Pertanyaan	R Hitung	Nilai R Kritis	Keterangan
1	0.656	0.3	Valid
2	0.695	0.3	Valid
3	0.748	0.3	Valid
4	0.714	0.3	Valid
5	0.792	0.3	Valid
6	0.689	0.3	Valid
7	0.517	0.3	Valid
8	0.493	0.3	Valid
9	0.566	0.3	Valid

Sumber : Olahan Data Primer Peneliti, 2021

Berdasarkan data rekapitulasi diatas membuktikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner adalah valid, karena r hitung > nilai kritis 0.3.

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi

Nomor Pertanyaan	R Hitung	Nilai R Kritis	Keterangan
1	0.689	0.3	Valid
2	0.787	0.3	Valid
3	0.765	0.3	Valid

4	0.780	0.3	Valid
5	0.838	0.3	Valid
6	0.762	0.3	Valid
7	0.722	0.3	Valid

Sumber : Olahan Data Primer Peneliti, 2021

Berdasarkan data rekapitulasi diatas membuktikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner adalah valid, karena r hitung > nilai kritis 0.3.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Guru

Nomor Pertanyaan	R Hitung	Nilai R Kritis	Keterangan
1	0.584	0.3	Valid
2	0.526	0.3	Valid
3	0.718	0.3	Valid
4	0.699	0.3	Valid
5	0.762	0.3	Valid
6	0.559	0.3	Valid
7	0.808	0.3	Valid
8	0.808	0.3	Valid

Sumber : Olahan Data Primer Peneliti, 2021

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel konstruk. Pengujian ini digunakan dengan tujuan untuk memastikan bahwa jawaban responden saat mengisi suatu instrumen pengukuran merupakan jawaban yang bisa diterima. Kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban responden terhadap pertanyaan selalu konsisten atau stabil

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Reabilitas Kuisioner

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai R Kritis	Keterangan
Kompetensi Guru	0.832	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.875	0.6	Reliabel
Kinerja Guru	0.837	0.6	Reliabel

Sumber : Olahan Data Primer Peneliti, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai r kritis yakni sebesar 0.6 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui analisis pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru, maka peneliti menyajikan analisis verifikatif yang berisi Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji T untuk pengujian hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut.

Analisis Korelasi Parsial

Hasil pengukuran besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru terdapat pada tabel dibawah ini, diolah dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows* :

Tabel 5. Analisis Korelasi Parsial

		Kinerja Guru	Kompetensi Guru
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.759
	Kompetensi Guru	.759	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja Guru	.	.000
	Kompetensi Guru	.000	.
N	Kinerja Guru	84	84
	Kompetensi Guru	84	84

Sumber : Olahan Data Primer Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel *output* diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r=0.759$. Nilai korelasi bertanda positif artinya bahwa hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah searah dimana semakin baik Kompetensi Guru akan meningkatkan Kinerja Guru.

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi Parsial

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru termasuk kedalam tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Berikut hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.371	3.37910

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0.687 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai 0.472 maka dapat dikatakan bahwa kontribusi Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 0.472 atau 47.2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows* :

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	5.361	1.671		3.208	.002
	Kompetensi Guru	.713	.068	.759	10.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Dari tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5.361 + 0.713X_1$$

Artinya :

Konstanta (a) sebesar 5.361 menunjukkan bahwa jika nilai Kompetensi Guru bernilai 0 (nol), maka Kinerja Guru akan bernilai 5.361 satuan.

Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.731 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Kompetensi Guru sebesar 1 diprediksi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.713. Artinya semakin Tinggi Kompetensi Guru maka Kinerja Guru cenderung semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji ipotesis yang digunakan di penelitian, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Umumnya uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 9. Uji T

Hipotesis	t _{hitung}	Sig	t _{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
H ₀ : $\beta_1 = 0$	10.551	0.000	1.989	5%	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Dari tabel diatas didapat nilai t_{hitung} sebesar 10.551. Nilai ini nantinya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t yang rumusnya : $(N-F-1 = 84.(1 - 1) = 82)$ sebesar 1.989. Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.551 > t_{tabel} sebesar 1.989 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui analisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru maka penulis menyajikan analisis verifikatif yang berisi Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi Parsial dan Pengujian Hipotesis (Uji T) dengan penjelasan sebagai berikut.

Analisis Korelasi Parsial

Hasil pengukuran besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru terdapat pada tabel dibawah ini, diolah dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows :

Tabel 10. Analisis Korelasi Parsial

		Kinerja Guru	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.779
	Kompensasi	.779	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja Guru	.	.000
	Kompensasi	.000	.
N	Kinerja Guru	84	84

Kompensasi	84	84
------------	----	----

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel *output* diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r=0.779$. Nilai korelasi bertanda positif artinya bahwa hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah searah dimana semakin baik Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Guru.

Tabel 11. Interpretasi Koefisien Korelasi Parsial

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-0.1000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Guru termasuk kedalam tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Berikut hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 12. Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.303	3.25098

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0.617 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai 0.381 maka dapat dikatakan bahwa kontribusi Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 0.381 atau 38.1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows* :

Tabel 13. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.280	1.402		5.193	.000
	Kompensasi	.794	.071	.779	11.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Dari tabel *Coefficients* diatas dengan melihat kolom B maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 7.280 + 0.794X_2$$

Artinya :

1. Konstanta (a) sebesar 7.280 menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi sama dengan 0 (nol) maka Kinerja Guru akan bernilai 7.280 satuan.
2. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.794 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Kompensasi sebesar 1 diprediksi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.794. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka Kinerja Guru cenderung semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji ipotesis yang digunakan di penelitian, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Umumnya uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 14. Uji T

Hipotesis	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_1 = 0$	11.263	0.000	1.989	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Dari tabel diatas didapat nilai t_{hitung} sebesar 11.263. Nilai ini nantinya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t yang rumusnya : $(N-F-1 = 84.(1 - 1) = 82)$ sebesar 1.989. Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.551 > t_{tabel} sebesar 1.989 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui analisis pengaruh Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru maka penulis menyajikan analisis verifikatif yang berisi Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Simultan, Koefisien Determinasi Simultan dan Pengujian Hipotesis (Uji F) dengan penjelasan sebagai berikut.

Analisis Korelasi Simultan

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk mengukur hubungan antara Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*.

Tabel 15. Analisis Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.695	2.84913

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Guru

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel *output* diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r=0.838$. Nilai korelasi bertanda positif artinya bahwa hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah searah dimana semakin baik Kompetensi Guru dan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Guru.

Tabel 16. Interpretasi Koefisien Korelasi Parsial

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-0.1000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru termasuk kedalam tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel depende. Nilai koefisein determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.695	2.84913

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Guru

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0.838 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai 0.702 maka dapat dikatakan bahwa kontribusi Kompetensi Guru dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 0.702 atau 70.2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait. Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.384	1.449		2.336	.022
	Kompetensi Guru	.398	.078	.423	5.076	.000
	Kompensasi	.498	.085	.489	5.860	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Dari tabel diatas didapatkan persamaan :

$$Y = 3.384 + 0.398X_1 + 0.498X_2$$

Artinya :

Konstanta (a) sebesar 3.384 menunjukkan bahwa jika nilai Kompetensi Guru dan Kompensasi sama dengan 0 (nol) maka Kinerja Guru akan bernilai 3.384 satuan.

Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.398 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Kompetensi Guru sebesar 1 diprediksi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.398. Artinya, semakin tinggi Kompetensi Guru maka kecenderungan lembaga melakukan Kinerja Guru semakin tinggi.

Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.4998 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Kompensasi sebesar 1 diprediksi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.498. Artinya, semakin tinggi Kompensasi maka kecenderungan lembaga melakukan Kinerja Guru semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah Kompetensi Guru dan Kompensasi secara simultan berpengaruh yang signifikan atau sebaliknya terhadap Kinerja Guru. Menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*.

Tabel 19. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1549.838	2	774.919	95.462	.000 ^b
	Residual	657.521	81	8.118		
	Total	2207.358	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Guru

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 95.462. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan rumus $= F(k;n-k) = F(2;84-2) = F(2;82) = 3.108$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.108. Dari nilai-nilai diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $95.462 > F_{tabel}$ sebesar 3.108 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi Guru dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Sukajadi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru di sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi dilihat dari indikator Berekomunikasi secara Efektif dengan peserta didik memiliki nilai yang paling tinggi dan termasuk kedalam kategori cukup dikarenakan sebagian besar guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi telah dapat membangun komunikasi yang efektif dengan para peserta didiknya karena dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang baik, jelas dan mudah dipahami terlebih ketika sedang menjelaskan materi pembelajaran di kelas.
2. Kompensasi di sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi dilihat dari indikator Nyaman dalam Menjalankan Pekerjaan memiliki nilai yang paling tinggi dan termasuk kedalam kategori cukup, karena para guru merasa pemberian fasilitas sebagai penunjang pekerjaan juga sudah cukup layak dan dikatakan baik serta kini para guru sudah tidak terlalu banyak mengeluarkan biaya pribadi mereka sehingga dapat menciptakan suasana

- kerja yang nyaman dan kondusif guna memberikan kinerja yang optimal.
3. Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi dilihat dari indikator Perumusan Model atau Strategi Pembelajaran dengan Kegiatan Inti Pembelajaran memiliki nilai yang paling tinggi dan termasuk kedalam kategori cukup, karena pada implementasinya mereka merumuskan model pembelajaran sudah sesuai dan berjalan dengan baik ketika pelaksanaan kegiatan inti pembelajaran di kelas dan materi tersampaikan dengan tepat sasaran dari guru ke peserta didiknya.
 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi, dengan kontribusi pengaruh sebesar 47.2%.
 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi, dengan kontribusi pengaruh sebesar 38.1%.
 6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Guru dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Sukajadi dengan kontribusi pengaruh sebesar 70.2%.

Acknowledge

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, karunia dan pertolongan – Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas penelitian ini tepat pada waktunya. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam melaksanakan penelitian ini, maka dari itu sebagai peneliti besar harapan agar penelitian ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi instansi, maupun bagi yang membacanya.

Daftar Pustaka

- [1] Burhanudin (2007) Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Daryanto (2013) Inovasi Pembelajaran Efektif. Yogyakarta: Gava Media.
- [3] Fauzi, U. (2014) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1', Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2(3), pp. 172–185.
- [4] Handoko, T. H. (2017) Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. 2nd edn. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- [5] Janawi (2012) No Title. Bandung: Alfabeta.
- [6] Koswara, K. and Rasto, R. (2016) 'Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi', Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1(1), p. 61. doi: 10.17509/jpm.v1i1.3269.
- [7] Mutakin (2018) 'Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru'.
- [8] Pahri, Jufri, A. W. and Muntari (2017) 'Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kabupaten Lombok Barat', Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 2(2), pp. 153–163. Available at: <http://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/61>.
- [9] Priansa, D. (2018) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- [10] Rivai, V. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.
- [11] Setianigsih, W. and Kader, M. A. (2018) 'Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru', Jurnal Ilmu Manajemen, 5(20), pp. 313–320.
- [12] Simamora, H. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Sugiyono, P. D. (2019) Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sukamto, Y. and Pardjono (2016) 'Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman', 9.

- [15] Umar, H. (2016) Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.
- [16] Wibowo (2016) Manajemen Kinerja. 12th edn. Edited by R. Pers. Jakarta.
- [17] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-4