

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Analisis Data

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mengambil dari guru SMK Taruna Terpadu 2, dengan total sebanyak 35 orang guru dan jumlah responden sebanyak 35. Selain itu, karakteristik lainnya yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kuesioner ini diberikan melalui *Google Form* kepada guru SMK Taruna Terpadu 2.

##### 4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan jenis kelamin:

*Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin (Laki-laki/Perempuan)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	12	34,3%
Perempuan	23	65,7%
<b>Jumlah</b>	35	100%

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.1 dengan total responden sebanyak 35 guru. Maka dapat dilihat bahwa guru yang berkerja pada SMK Taruna Terpadu 2 yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 34.3% dari total sampel yang digunakan. Sedangkan guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 65.7% dari total sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru yang berada pada sekolah tersebut sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

##### 4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut ini adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21 Tahun - 26 Tahun	3	8,6%
> 26 Tahun - 30 Tahun	7	20%
> 30 Tahun - 40 Tahun	6	17,1%
> 40 Tahun	19	54,3%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.2 dengan total responden sebanyak 35 guru. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang bekerja pada SMK Taruna Terpadu 2 adalah berusia > 40 tahun sebanyak 19 orang, selanjutnya disusul dengan > 26-30 tahun sebanyak 7 orang.

#### 4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut ini adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Sarjana (S1)	32	91,4%
Magister (S2)	3	8,6%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.3 dengan total responden sebanyak 35 guru. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang bekerja pada SMK Taruna Terpadu 2 memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 32 orang, selanjutnya disusul dengan Magister (S2) sebanyak 3 orang.

#### 4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut ini adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	8,6%
1 Tahun	0	0%
1 - 2 Tahun	4	11,4%
> 3 Tahun	28	80%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.4 dengan total responden sebanyak 35 guru. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang bekerja pada SMK Taruna Terpadu 2 yang sudah lama bekerja > 3 Tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 80%.

#### 4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif

##### 4.1.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X1)

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Motivasi (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	35	4	5	4.63	.490
X1.2	35	2	5	4.23	.690
X1.3	35	3	5	4.11	.530
X1.4	35	3	5	4.26	.505
X1.5	35	4	5	4.49	.507
X1.6	35	1	5	4.14	.912
X1.7	35	2	5	4.57	.655
X1.8	35	3	5	4.46	.561
X1.9	35	2	5	4.26	.701
X1.10	35	2	5	3.80	.759
X1.11	35	1	5	4.03	.857
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.5 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variabel motivasi terbesar adalah pada indikator X1.1 dengan nilai 4.63 dan rata-rata nilai dari variable motivasi terkecil adalah pada indikator X1.11 dengan nilai 3.80. Hal ini menunjukkan bahwa guru setuju dengan pernyataan “Saya merasa senang telah berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan selama bekerja.”

#### 4.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X2)

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Kompensasi (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	35	1	5	3.66	.838
X2.2	35	1	5	3.60	.976
X2.3	35	1	5	3.51	.853
X2.4	35	2	5	3.91	.612
X2.5	35	2	5	3.97	.618
X2.6	35	2	5	3.97	.707
X2.7	35	1	5	3.89	.796
X2.8	35	1	5	3.57	.884
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.6 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variable kompensasi terbesar adalah pada indikator X2.5 dan X2.6 dengan nilai 3.97 dan rata-rata nilai dari variable kompensasi terkecil adalah pada indikator X2.3 dengan nilai 3.51. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada guru sesuai dengan prestasi kerja dan peraturan yang berlaku.

### 4.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	35	3	5	4.40	.553
Y2	35	4	5	4.57	.502
Y3	35	3	5	4.31	.530
Y4	35	2	5	4.29	.622
Y5	35	3	5	4.26	.505
Y6	35	4	5	4.37	.490
Y7	35	4	5	4.31	.471
Y8	35	4	5	4.37	.490
Y9	35	3	5	4.40	.553
Y10	35	2	5	4.31	.676
Valid N (listwise)	35				

- Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.7 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variable kinerja guru terbesar adalah pada indikator Y2 dengan nilai 4.57 dan rata-rata nilai dari variable kinerja guru terkecil adalah pada indikator Y5 dengan nilai 4.26. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjelaskan materi pelajaran guru memberikan contoh-contoh untuk memudahkan siswa dalam memahami materi yang diajarkan.

### 4.1.3. Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas pada penelitian ini menggunakan seluruh data sampel sebanyak 35 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Hal ini dapat dilihat juga menggunakan Tabel R Product Moment atau biasa dikenal dengan R Tabel. Kemudian instrumen dalam penelitian yang diteliti dapat dikatakan valid ketika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana nilai  $r$  tabel yang digunakan dalam uji penelitian ini sebesar 0.3338 dan taraf signifikannya sebesar 5%. Lalu berdasarkan hasil yang didapat menggunakan software SPSS 26, maka dapat disimpulkan item pernyataan valid dan tidaknya perlu dilakukan pengujian ulang.

**a. Uji Validitas Pada Variabel Motivasi (X1)**

*Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi (X1)*

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0.3338	0.374	Valid
X1.2	0.3338	0.708	Valid
X1.3	0.3338	0.618	Valid
X1.4	0.3338	0.637	Valid
X1.5	0.3338	0.398	Valid
X1.6	0.3338	0.745	Valid
X1.7	0.3338	0.612	Valid
X1.8	0.3338	0.691	Valid
X1.9	0.3338	0.624	Valid
X1.10	0.3338	0.766	Valid
X1.11	0.3338	0.680	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa hasil dari semua pernyataan item motivasi (X1), memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% dan pernyataan dinyatakan valid.

**b. Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X2)**

*Tabel 4.9 Uji Validitas Kompensasi (X2)*

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0.3338	0.792	Valid
X2.2	0.3338	0.744	Valid
X2.3	0.3338	0.839	Valid
X2.4	0.3338	0.755	Valid
X2.5	0.3338	0.608	Valid
X2.6	0.3338	0.723	Valid
X2.7	0.3338	0.775	Valid
X2.8	0.3338	0.808	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa hasil dari semua pernyataan item Kompensasi (X2) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

**c. Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Guru (Y)**

*Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Guru (Y)*

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	0.3338	0.774	Valid
Y2	0.3338	0.725	Valid
Y3	0.3338	0.861	Valid
Y4	0.3338	0.658	Valid
Y5	0.3338	0.803	Valid
Y6	0.3338	0.640	Valid
Y7	0.3338	0.827	Valid
Y8	0.3338	0.534	Valid
Y9	0.3338	0.680	Valid
Y10	0.3338	0.818	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa hasil dari semua pernyataan item kinerja guru (Y) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

**4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas**

Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini memakai seluruh data sampel sebanyak 35 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner. Suatu instrumen bisa dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60 maka dapat dianggap penggunaan tersebut layak dan tidak memerlukan pengujian ulang. Hasil reliabilitas dengan menggunakan software SPSS 26 adalah sebagai berikut:

**a. Uji Reliabilitas pada variabel motivasi (X1)**

Hasil uji reliabilitas terhadap motivasi (X1) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 35 responden atau seluruh total sampel dengan 11 item pernyataan.

*Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Pada Variabel Motivasi (X1)*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.845	11

*Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.11 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi adalah 0.845 yang dimana nilai tersebut  $> 0.60$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi dinyatakan reliabel.

**b. Uji Reliabilitas pada variabel kompensasi (X2)**

Hasil uji reliabilitas terhadap kompensasi (X2) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 35 responden atau seluruh total sampel dengan 8 item pernyataan.

*Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Pada Variabel Kompensasi (X2)*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.891	8

*Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.12 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi adalah 0.891 yang dimana nilai tersebut  $> 0.60$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kompensasi dinyatakan reliabel.

**c. Uji Reliabilitas pada variabel kinerja guru (Y)**

Hasil uji reliabilitas terhadap kinerja guru (Y) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 35 responden atau seluruh total sampel dengan 10 item pernyataan.

*Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Pada Variabel Kinerja Guru (Y)*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.902	10

*Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja guru adalah 0.902 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja guru dinyatakan reliabel.

**4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas**

Uji Kolmogorov hanya dapat dilakukan untuk menentukan ada atau tidaknya normalitas pada pendistribusian data, yang menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi > 0.05 dapat diartikan data normal, namun apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data distribusi tidak normal.

*Tabel 4.14 Uji Normalitas*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01401339
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.087
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil nilai kolmogorov-smirnov adalah sebesar 0.079 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu  $> 0.05$ , maka dapat diartikan data tersebut terdistribusi normal.

#### 4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance digunakan untuk mengukur tingkat eksplanasi variabel independen tertentu oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance rendah, maka nilai VIF (Variance Inflation Factor) akan tinggi, karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , yang menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang biasa dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.842	5.479		4.352	.000		
	motivasi	.727	.151	.844	4.805	.000	.587	1.703
	kompensasi	-.479	.145	-.579	-3.297	.002	.587	1.703

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023

Ketentuannya adalah:

1. Apabila nilai *tolerance*  $> 0.10$  maka artinya tidak ada multikolinieritas dalam model regresi
2. Apabila nilai VIF  $< 10$  maka artinya tidak ada multikolinieritas dalam dalam model regresi

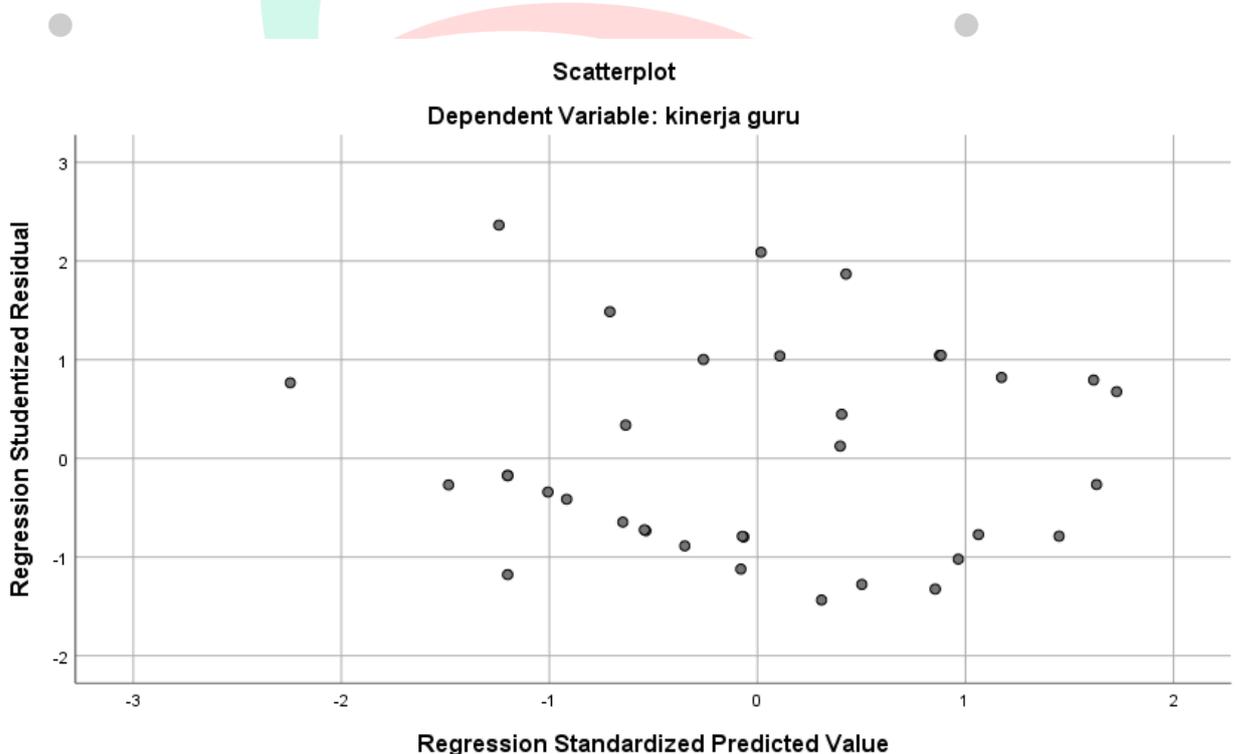
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel, yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2) adalah  $1.703 < 10$  dan nilai tolerance value  $0.587 > 0.10$  maka data tersebut

menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi.

#### 4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaknyamanan varian dari pengamatan residual lainnya, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda yaitu menggunakan grafik Scatterplot variabel dependen yaitu SRESID pada nilai error residual yaitu ZPRED. Jika tidak terlihat pola khusus dan distribusi residual tidak melebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dengan gambar seperti dibawah ini:



Gambar 4.1 Scatterplot

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 4.1, menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu pola terbentuk secara jelas dan titik-titik tersebar diatas angka 0 (nol) dan dibawah angka 0 (nol). Dalam hal ini

dapat disimpulkan bahwa pada hasil uji heteroskedastisitas adalah tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh dari motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil olah data yang disajikan pada tabel dibawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.842	5.479		4.352	.000		
	motivasi	.727	.151	.844	4.805	.000	.587	1.703
	kompensasi	-.479	.145	-.579	-3.297	.002	.587	1.703

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.16 maka didapatkan menurut persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 23.842 + 0.727 X_1 + (- 0.479 X_2)$$

Dimana:

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Guru

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 23.842 yang artinya Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Guru (Y) sebesar 23.842 satuan.
2. Koefisien regresi dari Motivasi (X1) sebesar 0.727 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru (Y) yang mempunyai arti

bahwa jika variabel Motivasi (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.727 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi dari Kompensasi (X2) sebesar -0.479 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Guru (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X2) turun 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.479 satuan dan begitupun sebaliknya.

#### 4.1.7. Hasil Uji Hipotesis

##### 4.1.7.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, penggunaan koefisien determinasi bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana model regresi cocok dengan data yang ada. Nilai R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, sementara nilai yang rendah menunjukkan bahwa model mungkin tidak cocok dengan data dengan baik.

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.384	3.107

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.17 menunjukkan persamaan nilai *Adjusted R Square* bahwa motivasi dan kompensasi dapat memberikan kontribusi sebesar 38,4% terhadap kinerja guru, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebesar 61,6%.

##### 4.2.7.1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk dapat mengetahui apakah variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, supaya dapat membuktikan variabel yang paling dominan. Untuk

merepresentasikan nilai t tabel, nilai yang digunakan adalah 0.025 dengan batasan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > nilai t tabel, Ho adalah ditolak dan H1 adalah diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Hasil uji statistik T (uji parsial) adalah sebagai berikut:

*Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji T)*

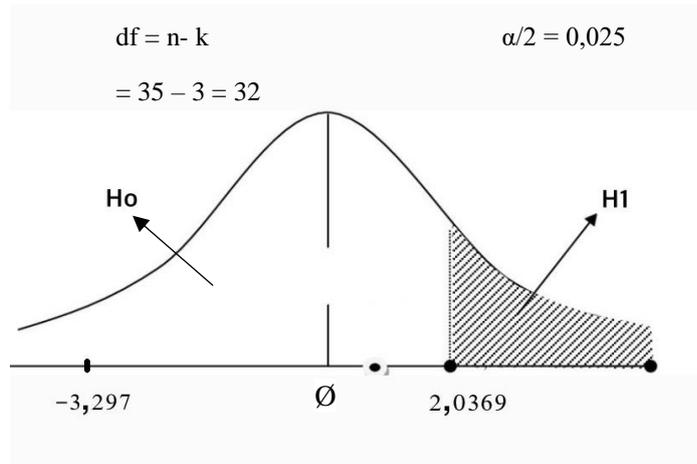
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.842	5.479		4.352	.000
	motivasi	.727	.151	.844	4.805	.000
	kompensasi	-.479	.145	-.579	-3.297	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

*Sumber: Data olahan SPSS 26, 2023*

1. Jika angka signifikan < 0.025, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika angka signifikan > 0.025, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.17 variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai signifikansi < 0.025 yaitu 0.000, lalu variabel kompensasi (X2) dengan nilai signifikansi yaitu 0.002. Nilai t tabel 2.03693, nilai ini tentu dibawah dari t hitung untuk motivasi dengan t hitung berjumlah 4.805, maka motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, lalu untuk variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar -3.297 maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.



Gambar 4.2 Uji T satu arah

Berdasarkan hasil Uji T yang dilakukan, didapati nilai t hitung variabel kompensasi sebesar -3,297 yang mana lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,0369, maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru. Apabila  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

#### 4.1.7.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada prinsipnya mengindikasikan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat pengaruh variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Tabel 4.19 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.535	2	111.767	11.580	.000 <sup>b</sup>
	Residual	308.865	32	9.652		
	Total	532.400	34			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 didapatkan nilai F hitung sejumlah 11.580 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . F hitung sebesar  $11.580 > F$  tabel yaitu 3.29. F tabel adalah nilai tertentu yang digunakan sebagai acuan, apakah pengujian yang melalui F hitung dinyatakan signifikan atau tidak. Oleh karena itu dapat disimpulkan jika F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

## **4.2. Pembahasan**

Berdasarkan pengujian yang telah dihitung, maka didapat hasil yang dijelaskan sebagai berikut:

### **4.2.1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah indikator Kepuasan Kerja (X1.1) indikator tersebut menjelaskan bahwa jawaban rata-rata pada indikator tersebut menghasilkan keterangan sangat setuju pada skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif dari indikator Kepuasan Kerja pada motivasi menyatakan bahwa motivasi dapat membuat guru merasa puas apabila telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Seorang guru yang termotivasi untuk dapat mencapai tujuan dan juga tugas yang dimilikinya akan merasa senang dan merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketika guru melihat dampak positif dari upaya mereka, mereka akan merasa berhasil dalam bekerja karena mampu membantu siswa mencapai kemajuan dan mendapatkan apresiasi dari berbagai pihak. Kepuasan inilah yang dapat memperkuat motivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang jauh lebih baik dalam profesi mereka. Keberhasilan guru-guru SMK Taruna Terpadu 2 dalam menyelesaikan pekerjaannya berhasil memenuhi rasa kepuasan yang ada pada diri mereka dan juga mendorong semangat mereka untuk terus bekerja keras agar dapat memperoleh hasil nyata dari upaya kerja keras yang mereka lakukan.

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Taruna Terpadu 2.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru karena menghasilkan nilai uji  $t$  yang lebih besar daripada  $t$  tabelnya. Hasil uji menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dalam sekolah tersebut.

Maka keputusannya adalah  $H_1$  diterima sehingga hipotesis ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Ini juga membuktikan bahwa motivasi guru pada SMK Taruna Terpadu 2 mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki guru. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh Surya et al., (2022) yang menjelaskan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### **4.2.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

SMK Taruna Terpadu 2 dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan kompensasi berupa penghargaan atau *reward* kepada guru yang berprestasi. Pemberian kompensasi yang diberikan pihak sekolah selama ini dianggap oleh para guru sudah sesuai dengan prestasi kerja dan juga peraturan yang berlaku. Namun meski begitu pemberian kompensasi berupa tunjangan yang diberikan pihak sekolah dirasa masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh guru di SMK Taruna Terpadu 2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah insentif, yang menghasilkan keterangan bahwa insentif yang diberikan pihak sekolah kepada guru sudah sesuai dengan prestasi kerja dan peraturan yang berlaku. Akan tetapi pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru, maka kompensasi yang diberikan sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taruna Terpadu 2. Adapun dalam hasil penelitian dapat dilihat pada indikator terendah terkait kompensasi yaitu tunjangan yang diberikan pihak sekolah masih belum sesuai harapan guru-guru yang mana tidak berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Karena sesuai atau tidaknya tunjangan yang diberikan kepada guru, guru akan tetap bekerja dan terus mengajar dan mendidik siswa-siswi di sekolah.

Pada penelitian ini kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taruna Terpadu 2. Maka dapat disimpulkan H2 ditolak sehingga hipotesis ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja guru. Untuk karakteristik level guru lebih menginginkan kenyamanan daripada kompensasi yang diterima, dapat dilihat dari karakteristik usia guru-guru yang lebih banyak berusia lebih dari 40 tahun. Yang mana di usia tersebut individu yang bekerja biasanya tidak begitu mengutamakan kompensasi, selain dari karakteristik usia, dapat dilihat juga dari karakteristik lama bekerja guru. Di mana rata-rata guru yang bekerja sudah lebih dari 3 tahun lamanya, sehingga faktor finansial tidak menjadi faktor utama, akan tetapi faktor kepuasan yang dirasakan dan kenyamanan lebih diutamakan. Kompensasi berpengaruh negatif di SMK Taruna Terpadu 2 karena sejak awal guru-guru di sekolah telah mengetahui besar gaji yang diterima pada saat kontrak kerja yaitu sesuai dengan jumlah jam mengajar yang diampu x kompensasi perjamnya sebesar Rp.60.000. Guru-guru SMK Taruna Terpadu 2 telah berkomitmen dan menjiwai profesinya sebagai guru atau tenaga pendidik sehingga berapapun jumlah gaji yang diterima tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk memberikan pendidikan bagi murid-murid di sekolah tersebut, justru guru-guru akan merasa bangga apabila anak didiknya sukses setelah lulus. Para guru di SMK Taruna Terpadu 2 telah menjiwai profesi mereka sebagai guru sehingga dalam hal ini kompensasi tidak berpengaruh bagi kinerja yang dihasilkan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh Surya et al., (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Yang mana pada penelitiannya pengaruh kompensasi dianggap lebih kecil daripada variabel lainnya yaitu motivasi kerja dan kompetensi.

#### **4.2.3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Taruna Terpadu 2. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  oleh

karena itu H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (bebas) yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) kinerja guru (Y).

Motivasi yang pihak sekolah SMK Taruna Terpadu 2 berikan kepada guru mampu memberikan pengaruh yang baik dan mampu meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Pujian yang diberikan pihak sekolah juga tak kalah penting bagi kemajuan kinerja yang dihasilkan oleh para guru, karena tentu saja apresiasi dari atasan akan memberikan rasa puas atas hasil kerja yang telah guru berikan, yang nantinya berdampak pada motivasi guru yang semakin tinggi untuk terus melakukan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang layak serta pemberian penghargaan yang diberikan pihak sekolah kepada para guru juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Sebab guru yang merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya maka akan bekerja dengan giat dan terus berusaha memberikan performa terbaiknya.

Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima sehingga hipotesis ini membuktikan bahwa motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Ini juga membuktikan bahwa motivasi dan kompensasi yang dimiliki guru SMK Taruna Terpadu 2 mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh Windasari & Yahya (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.