



**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI DI KABUPATEN NATUNA**

***THE EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, COMPETENCE, AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF STATE VOCATIONAL
HIGH SCHOOL TEACHERS IN NATUNA DISTRICT***

Kasyifal Ghammi Thaib¹, Sri Langgeng Ratnasari², Endi Rekarti³

¹⁻³(Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia)

²(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

e-mail: ifalthaib@gmail.com¹, sarisucahyo@yahoo.com², endirekarti@ecampus.ut.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Natuna secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi penelitian seluruh Guru PNS SMK di Kabupaten Natuna yang berjumlah 79 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 79 orang dengan Teknik Sampling menggunakan Sensus menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik Jeffreys's Amazing Statistics Program (JASP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

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

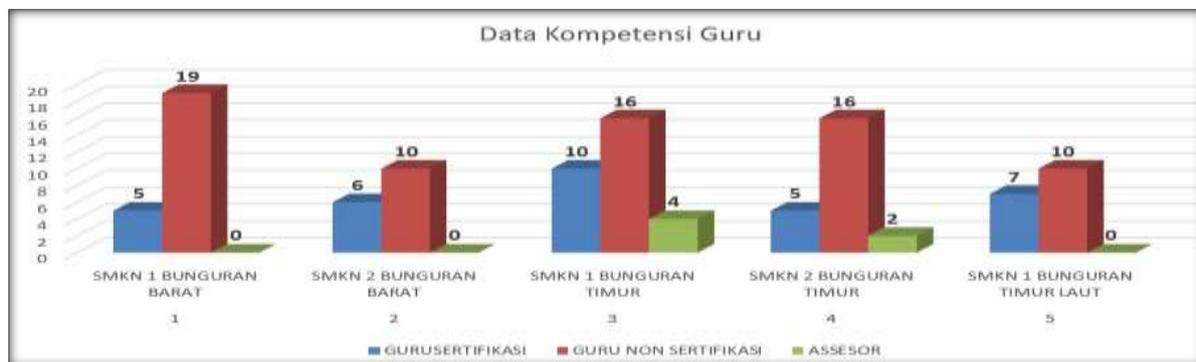
Abstract

This study aims to test and analyze the influence of training, compensation, competence, and motivation on the performance of Vocational High School (SMK) teachers in Natuna Regency partially and simultaneously. This study uses a quantitative method, with a research population of all Civil Servant Teachers of SMK in Natuna Regency totaling 79 people. The sample of this study was 79 people with a Sampling Technique using a Census using a questionnaire with a Likert scale. The data obtained were analyzed using multiple linear regression with the help of Jeffreys's Amazing Statistics Program (JASP). The results of the study indicate that partially, compensation, competence, and motivation have a positive and significant influence on teacher performance. However, training has a positive and insignificant effect on teacher performance. Training, compensation, competence, and motivation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Training; Compensation; Competence; Motivation; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dalam sistem pendidikan vokasi seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Kinerja guru menjadi faktor utama dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyiapkan lulusan yang siap kerja. Namun, di Kabupaten Natuna, berbagai tantangan masih dihadapi terkait kinerja guru, yang dipengaruhi oleh aspek pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi. Menurut Mulyasa (2022), kompetensi guru tidak hanya terbatas pada kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup inovasi dalam pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan. Didapat dari hasil survei ditahun 2024 yang menunjukkan tingkat kompetensi guru di SMK Kabupaten Natuna hanya mencapai 60% dari target ideal 75%, ini dapat mencerminkan masih kurangnya penguasaan pedagogik dan inovasi dalam metode pembelajaran.



Grafik 1. Data Kompetensi Guru

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Natuna, 2025

Tabel 1. Data Pelatihan Guru melalui platform PMM 2023/2024

Nama Sekolah	Kabupaten/ Kota	Tahun Implementasi	Jenjang Sekolah	Jumlah Guru dan KS Aktif	Menonton Video Pelatihan Mandiri	Mengikuti Webinar
SMK NEGERI 1 BUNGURAN TIMUR	KAB. NATUNA	2022/2023	SMK	31	TINGGI	RENDAH
SMK NEGERI 2 BUNGURAN TIMUR	KAB. NATUNA	2023/2024	SMK	21	TINGGI	RENDAH
SMK NEGERI 2 BUNGURAN BARAT	KAB. NATUNA	2024/2025	SMK	15	TINGGI	RENDAH
SMK NEGERI 1 BUNGURAN TIMUR LAUT	KAB. NATUNA	2023/2024	SMK	17	TINGGI	RENDAH
SMK NEGERI 1 BUNGURAN BARAT	KAB. NATUNA	2023/2024	SMK	24	TINGGI	RENDAH

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Natuna, 2025

Pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas guru. Rivai dan Jauvanni (2021) menekankan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada kualitas instruktur, peserta, materi pelatihan, metode, serta lingkungan yang mendukung. Berdasarkan data yang diperoleh dari Platform Merdeka Mengajar (PMM) ditahun 2024 menunjukkan hasil bahwa partisipasi para guru didalam pelatihan masih memberikan hasil yang rendah, dengan tingkat kesadaran dalam keikutsertaan para guru hanya 48% saja. Kendala utama yang dihadapi antara lain keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas, kurangnya fasilitas pendukung, serta

minimnya motivasi guru untuk mengikuti program peningkatan kapasitas. Motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Rivai (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi dari arah perilaku individu, kekuatan usaha yang dilakukan, serta kegigihan dalam mencapai tujuan. Penelitian Suryadi (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Namun, berdasarkan survei tahun 2024, 43% guru di Kabupaten Natuna mengalami penurunan motivasi kerja, yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang tinggi, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja mereka.

Kompensasi juga dapat menjadi faktor yang sangat krusial dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Danaswara (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi tenaga kerja atas kontribusinya dalam organisasi. Sastrohadiwiryono (2019) juga menekankan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja tenaga pendidik. Melihat dari hasil survei menunjukkan bahwa 72% guru di Kabupaten Natuna memberikan pernyataan ketidakpuasan terhadap kebijakan kompensasi, karena gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan standar UMR yang terus meningkat.



Grafik 2. Data Jumlah Lulusan SMK Tahun 2023 /2024

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Natuna, 2025

Dilihat dari rendahnya kinerja guru ini terlihat dari hasil tracer data study tahun 2024, di mana 54% lulusan SMK di Natuna masih belum masuk ke dunia kerja. Penyebab utamanya adalah kurangnya sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri, hal ini menunjukkan bahwa kesiapan tenaga pendidik dalam membekali siswa dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) masih belum optimal.

Menurut Sugiyono (2023), kinerja guru dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemandirian dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat menunjukkan sebagian besar guru SMK di Natuna terdapat berbagai kendala dalam menyusun perangkat pembelajaran yang efektif sehingga berdampak kepada pemberian menerapkan metode pembelajaran yang tidak kreatif dan inovatif. Dari berbagai tantangan yang dijumpai maka penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Natuna. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan strategi peningkatan



kualitas tenaga pendidik serta menjadi acuan bagi pemerintah dan sekolah dalam menyusun kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Melalui berbagai bentuk perbaikan pelatihan, pemberian kompensasi yang adil dan memberikan penawaran peningkatan kompetensi, serta menciptakan strategi dalam peningkatan motivasi guru, diharapkan kualitas pendidikan vokasi di Kabupaten Natuna bisa memberikan peningkatan serta menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini mengkaji hubungan antara pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Natuna. Kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada konsep-konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengembangan tenaga pendidik.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Hamalik dalam Sukmawati, 2020). Pelatihan bagi guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran yang lebih baik. Namun, efektivitas pelatihan bergantung pada relevansi materi, metode, serta lingkungan yang mendukung (Rivai & Jauvanni dalam Artha, 2021).

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kontribusinya dalam organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Danaswara, 2018). Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Kompetensi

Kompetensi guru mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang semuanya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif (Mulyasa, 2022). Kompetensi yang tinggi memungkinkan guru untuk menyampaikan materi dengan lebih baik, menyesuaikan metode pembelajaran, serta membangun interaksi yang lebih efektif dengan siswa.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2020). Motivasi dapat berasal dari penghargaan, lingkungan kerja, serta kepuasan dalam menjalankan tugas.

Tabel 2. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian tahun 2024

Penelitian	Variabel yang Diteliti	Temuan Utama	Keterkaitan dengan Penelitian Ini
Gutara, Pogo, & Pramudena (2021)	Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Guru	Pelatihan dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($R^2 = 0,700$).	Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan, tetapi pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan.
Medina et al. (2025)	Motivasi, Kinerja Guru	Motivasi intrinsik berperan sebagai mediator yang	Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki



		meningkatkan kinerja guru.	pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (p-value < 0,001).
Ahiri et al. (2023)	Kepuasan Kerja, Kinerja Guru	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar.	Kompensasi sebagai bagian dari kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
Xinyao Ma (2025)	Kompetensi Guru	Kompetensi guru di Tiongkok berada pada tingkat menengah ke atas dan berdampak pada kualitas pendidikan.	Kompetensi dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (p-value = 0,011).
Richter et al. (2025)	Motivasi dalam Pelatihan Guru	Motivasi guru dalam mengikuti pelatihan profesional menunjukkan variasi signifikan.	Sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara itu, efektivitas pelatihan masih perlu dikaji lebih lanjut untuk meningkatkan dampaknya terhadap kinerja guru. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik di Kabupaten Natuna.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivisme, sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2019), dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengumpulan dan analisis data numerik serta teknik statistik inferensial. Metode ini mengadopsi prinsip deduktif-induktif, yang dimulai dengan perumusan teori hingga pengujian empiris berbasis data. Sesuai dengan desain penelitian kuantitatif, penelitian ini berorientasi pada pengukuran hubungan antara variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), kompetensi (X3), dan motivasi (X4) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Natuna.

Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain hipotesis-verifikasi, sebagaimana dijelaskan oleh Margono dalam Tanzeh (2019), bahwa pendekatan ini berfungsi untuk menguji hubungan antara variabel penelitian melalui pengumpulan data dan pengolahan statistik. Studi ini berlangsung selama enam bulan dengan lokasi utama di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Natuna. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman



komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta sejauhmana variabel bebas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tersebut.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini seluruh guru PNS di SMK Negeri di Kabupaten Natuna sebanyak 79 orang, dengan Teknik Sampling Sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode yang telah disesuaikan dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

1. Kuesioner – Instrumen utama dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi terkait pengaruh pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru.
2. Wawancara – Wawancara dilakukan kepada beberapa informan kunci, seperti kepala sekolah dan guru senior, guna memperoleh pemahaman lebih mendalam terkait faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Teknik ini bertujuan untuk melengkapi data kuantitatif dengan wawasan kualitatif yang mendukung analisis lebih lanjut.
3. Dokumentasi – Data sekunder diperoleh dari laporan akademik, kebijakan sekolah, serta dokumen resmi terkait program pelatihan dan kompensasi guru. Hal ini dilakukan guna memperkaya informasi yang diperoleh dari data primer.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa item dalam kuesioner dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Konsistensi instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan batas minimum 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Sugiyono, 2019:102).

ANALISIS DATA

Data yang telah terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan guna memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang diperoleh dari responden. Analisis ini meliputi rata-rata (mean), standar deviasi, frekuensi, dan persentase guna mendeskripsikan persepsi guru terhadap pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan model regresi tidak mengalami bias atau kesalahan estimasi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Normalitas – Menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak.



2. Uji Multikolinearitas – Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen yang sangat tinggi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10.
3. Uji Heteroskedastisitas – Menggunakan metode Glejser untuk memastikan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat konstan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan regresi linear berganda, dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (misalnya kinerja)

a = Konstanta (tidak tercantum dalam tabel)

b1, b2, b3, b4 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

X3 = Kompetensi

X4 = Motivasi

e = *Error* (kesalahan residual)

Uji Hipotesis

1. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru secara parsial. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.
2. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru.
3. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Metode penelitian ini dirancang secara sistematis guna memperoleh hasil yang objektif dan akurat dalam menguji pengaruh pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Natuna. Pendekatan kuantitatif yang digunakan memastikan bahwa penelitian ini berbasis data empiris yang terukur, dengan menerapkan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan analisis statistik inferensial untuk menguji hubungan antar variabel. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar ilmiah yang kuat bagi kebijakan pendidikan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Kabupaten Natuna.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyajikan analisis data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan berbagai metode statistik. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi, berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Natuna. Agar hasil penelitian memiliki validitas yang tinggi, dilakukan serangkaian pengujian statistik, yang mencakup uji statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Setiap uji akan dijelaskan secara mendetail dalam bagian berikut ini.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang dikumpulkan dalam penelitian. Analisis ini mencakup nilai rata-rata (mean), standar deviasi,



nilai minimum, dan nilai maksimum dari setiap variabel. Tujuannya adalah untuk memahami distribusi data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Descriptive Statistics menggunakan aplikasi JASP 2024

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Pelatihan	41.139	2.986	36	49
Kompensasi	36.291	5.499	22	50
Kompetensi	44.215	2.981	39	50
Motivasi	40.861	3.918	32	50
Kinerja	38.696	3.733	29	45

Sumber: Hasil olahan penelitian JASP, 2025

Penelitian terdahulu oleh Mohamad Yudha Gutara, *et al.*, (2021) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki nilai rata-rata yang tinggi dan berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Hasil ini menguatkan bahwa guru yang memiliki kompetensi dan motivasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan korelasi Pearson. Sebuah butir pertanyaan dianggap valid jika nilai korelasi Pearson (r) lebih besar dari 0.3 dan p -value < 0.05 . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar butir dalam kuesioner memiliki nilai korelasi tinggi dan signifikan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten jika diuji berulang kali. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai batas 0.70 sebagai indikator reliabilitas yang baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Penelitian terdahulu oleh Richter *et al.* (2025) juga menggunakan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mereka juga konsisten dan dapat diandalkan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat kelayakan statistik. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Klasik menggunakan aplikasi JASP 2024

Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	$p > 0,05$	Data terdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	$VIF < 10$	Tidak ada multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Tidak signifikan	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan penelitian JASP, 2025

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu studi oleh Brilliant & Kurniawan (2019) juga menggunakan uji asumsi klasik yang sama dan menemukan bahwa variabel yang diuji tidak mengalami masalah heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.233X_1 + 0.483X_2 + 0.343X_3 + 0.428X_4 + e$$

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda menggunakan aplikasi JASP 2024

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	p-value	Kesimpulan
Pelatihan	0.233	1.071	0.288	Tidak signifikan
Kompensasi	0.483	3.232	0.002	Signifikan
Kompetensi	0.343	2.604	0.011	Signifikan
Motivasi	0.428	4.533	<0.001	Sangat signifikan

Sumber: Hasil olahan penelitian JASP, 2025.

Penelitian terdahulu bahwa Mohamad Yudha Gutara et al. (2021) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,700. Hasil penelitian ini sejalan, terutama dalam pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan dua metode utama, yaitu uji t untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t (Pengaruh Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru secara parsial. Jika p-value < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji t (Parsial) menggunakan aplikasi JASP 2024

Hipotesis	t-hitung	p-value	Hasil
Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja	1.071	0.288	Ditolak
Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	3.232	0.002	Diterima
Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	2.604	0.011	Diterima
Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	4.533	<0.001	Diterima

Sumber: Hasil olahan penelitian JASP, 2025

Uji F (Pengaruh Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 37.307$ dengan $p < 0.001$, yang berarti bahwa secara simultan, pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru melalui kompensasi yang memadai,



pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta motivasi kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang mencerminkan bahwa guru di SMK Kabupaten Natuna memiliki kompetensi yang baik. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi semua persyaratan statistik, dengan hasil menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas. Selanjutnya, hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, diikuti oleh kompensasi dan kompetensi. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 37.307$, $p < 0.001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669, yang berarti 66,9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh keempat variabel ini. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu Medina et al. (2025) juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja, mirip dengan hasil penelitian ini Gutara et al. (2021) memperoleh koefisien determinasi lebih tinggi ($R^2 = 0,700$), kemungkinan karena mereka mempertimbangkan faktor tambahan dalam model penelitian mereka

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Guru. 2) Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru. 3) Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru. 4) Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru. 5) Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan saran sebagai berikut: 1) Institusi pendidikan perlu mengevaluasi efektivitas pelatihan yang diberikan kepada guru. Pelatihan harus lebih relevan dengan kebutuhan guru dan berbasis praktik agar dapat meningkatkan kompetensi mereka secara langsung. 2) Pemerintah Pusat dan Daerah diharapkan memperbaiki sistem kompensasi yang lebih adil dan berbasis kinerja untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. 3) Penguatan Program Pengembangan Kompetensi. Selain pelatihan formal, diperlukan program mentoring, workshop, dan studi banding agar guru dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar. 4) Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi untuk menjaga motivasi mereka dalam bekerja. 5) Penelitian berikutnya disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan beban kerja.

REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV. Budi Utama.
- Astarina, I., & Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samarinda: STMIK Widya Cipta Dharma.



- Arifin, Hadi et al. 2018. "The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational Leadership, And Work Discipline On Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variabel Of Administration Staffs At State Malikussaleh University". *Indonesian Journal of Educational Review*. p-ISSN 2338-2018 | e-ISSN 2335-8407 Vol. 5, No.1.
- Bagaskara, S. (2022). *Belajar Mudah dan Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. Raden Intan University Press.
- Daft, R. L (2020), *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Pramudena, S. M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indikator*. 15(1),45-58. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/11478>.
- Hasibuan, M (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, L., Haryati, T., & Yuliejantiningsih, Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(2),100-110. <https://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/15299>
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Kasmir (2018), *Manajemen Sumberdaya Manusia (4th ed.)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Moehariono (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Noviyanti, & Ismaya, S. B (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(1), 79-88.
- Pragiwani, et al. (2020). Biaya Gaji, Biaya Pelatihan Tenaga Kerja, Jumlah Karyawan Dan Produktivitas Karyawan. *Responsive*. Volume 3 No. 2.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.



- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rivai, V (2018), *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A (2018), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*. Vol. 3.



- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sedarmayanti (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Sinambela, L. P (2018), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Shields, John. (2020). *Managing Employee Performance And Reward: Concepts, Practices, Strategies*. Inggris: Cambrige University.
- Sitorus, S., W. K. Siburian, Siagian, F. F, and Y. Gultom. 2019. "Pengaruh Locus of Control, Organizational Commitment, Performance, Dan Turnover Intention Terhadap Dysfunctional Audit Behavior Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Di Sumatera Utara." *Jurnal Aksara Public*. 3:122-33.
- Sudirman, Ohoiledwarin, G. P., Yuliana, R., Arta, D. N. C., & Hartanto (2023), Effect of Competence and Discipline on Employee Performance at the Education Office. *JIRK- Journal of Innovation Research and Knowledge*. 2(9), 3589-3594.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, E (2019), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W (2016), *Dasar-Dasar Manajemen* (11th ed.), Bumi Angkasa.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*. 3(1), 42-55.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.