

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel penelitian yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 42 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata – rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

##### 1. Kinerja Guru (Variabel $X_3$ )

Data kinerja guru diperoleh melalui pengisian instrument penelitian dengan kuesioner yang berisikan 32 pernyataan menggunakan Skala Likert yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Terbagi atas sembilan indikator yaitu menyusun program pembelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, menggunakan media dan metode pembelajaran, berkomunikasi secara efektif, melaksanakan evaluasi pembelajaran, melaksanakan remedial, membina hubungan antar pribadi. proses kerja dan kondisi pekerjaan, serta waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan analisis perhitungan data variabel kinerja guru ( $X_3$ ) menghasilkan skor terendah (minimum) sebesar 131 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 142. Selain itu data variabel kinerja guru memiliki skor rata – rata sebesar 136,524, skor varians ( $S^2$ ) sebesar 9,962 dan skor simpangan baku (S) sebesar 3,156. Berdasarkan data yang diperoleh,

terlihat skor rata-rata variabel  $X_3$  sebesar 136,524 dengan rentang skor teoretik sebesar 32-160. Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 140 dari skor maksimal yang berarti rata-rata variabel  $X_3$  dari responden adalah  $(136,524/160 \times 100\% = 85,32\%)$ . Hasil penelitian menggambarkan variabel  $X_3$  (kinerja guru) baik sekali yaitu sebesar 85,32%.

Distribusi data kinerja guru dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (range) adalah 11, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,35 yang dibulatkan menjadi 6 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K = 1 + 3,322 \log n$ ). dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 1,833 yang dibulatkan menjadi 2.

Data selengkapnya tentang kinerja guru dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru ( $X_3$ )**

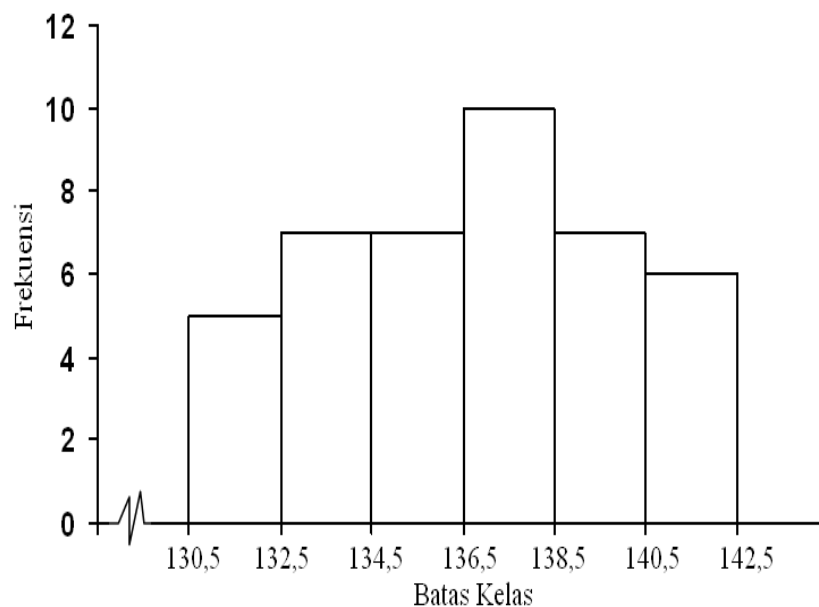
No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	131 – 132	130,5	132,5	5	11,9%
2	133 – 134	132,5	134,5	7	16,7%
3	135 – 136	134,5	136,5	7	16,7%
4	137 – 138	136,5	138,5	10	23,8%
5	139 – 140	138,5	140,5	7	16,7%
6	141 – 142	140,5	142,5	6	14,3%
	Total			42	100%

Sumber : data di olah tahun ajaran 2013

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru ( $X_3$ ) di atas dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja guru yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 137 – 138 dengan frekuensi relative sebesar 23,8% dan frekuensi terendah terletak

pada interval kelas ke-1 (satu) yaitu antara 131-132 dengan frekuensi relative sebesar 11,9%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru yang dilakukan pada rentang 137-138, angka ini menunjukkan angka yang baik, karena tidak terlalu rendah. Akan tetapi sebaiknya kinerja guru perlu ditingkatkan lagi agar mencapai skor yang maksimal, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari tabel distribusi variabel kinerja guru ( $X_3$ ) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja guru sebagai berikut :



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Kinerja Guru ( $X_3$ )**

Selanjutnya data kinerja guru berdasarkan rata – rata skor indikator dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.2**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Kinerja Guru (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Rata-rata	Persentase
Kinerja Guru	Pendekatan Kualitas	Menyusun program pembelajaran	5	925	185,00	11,58%
		Merencanakan pengelolaan kelas	3	563	187,67	11,74%
		Menggunakan media dan metode pembelajaran	4	675	168,75	10,56%
		Berkomunikasi Secara Efektif	1	178	178,00	11,14%
		Melaksanakan evaluasi pembelajaran	4	719	179,75	11,25%
		Melaksanakan remedial	3	533	177,67	11,12%
		Membina hubungan antar pribadi	4	768	192,25	12,03%
	Pendekatan Kuantitas	Proses kerja dan kondisi pekerjaan	6	1071	178,50	11,17%
		Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan	2	301	150,50	9,42%

Sumber : data yang di olah tahun 2013

Berdasarkan rata – rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui variabel kinerja guru terlihat bahwa persentase yang paling besar yaitu indikator membina hubungan antar pribadi sebesar 12,03%. Sedangkan yang paling rendah yakni indikator waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan yaitu sebesar 9,42%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tertinggi kinerja guru adalah membina hubungan antar pribadi seperti mampu menempatkan diri dalam lingkungan sekitar, berhubungan baik dengan siswa, rekan guru, maupun kepala sekolah. Sementara rata-rata rendah terendah kinerja guru adalah

waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan dimana guru belum efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Kompensasi (Variabel $X_1$ )

Data kompensasi diperoleh melalui pengisian instrument penelitian dengan kuesioner yang berisikan 25 pernyataan menggunakan Skala Likert yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Terbagi atas sembilan indikator yaitu gaji pokok, sertifikasi, tunjangan tetap, tunjangan kehadiran dan transportasi, tunjangan prestasi, tunjangan mengajar, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan JHT untuk karyawan tetap.

Berdasarkan analisis perhitungan data variabel kompensasi ( $X_1$ ) menghasilkan skor terendah (minimum) sebesar 106 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 123. Selain itu data variabel kompensasi memiliki skor rata – rata sebesar 113,595, skor varians ( $S^2$ ) sebesar 11,027 dan skor simpangan baku (S) sebesar 3,320. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat skor rata-rata variabel  $X_1$  sebesar 113,595 dengan rentang skor teoretik sebesar 25-125. Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 125 dari skor maksimal yang berarti rata-rata variabel  $X_1$  dari responden adalah  $(113,595/125 \times 100\% = 90,87\%)$ . Hasil penelitian menggambarkan variabel  $X_1$  (kompensasi) baik sekali yaitu sebesar 90,87%.

Distribusi data kompensasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (range) adalah 17, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,35 yang

dibulatkan menjadi 6 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K = 1 + 3,322 \log n$ ). dan panjang kelas interval ( $R/K$ ) adalah sebesar 2,833 yang dibulatkan menjadi 3.

Data selengkapnya tentang variabel kompensasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

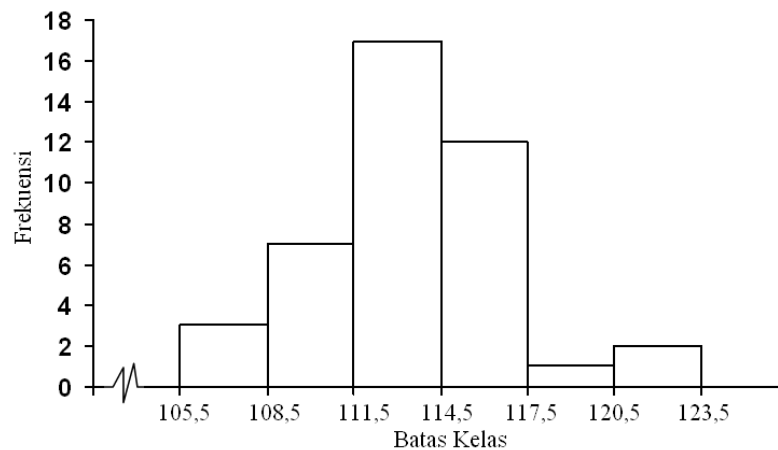
**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	106 – 108	105,5	108,5	3	7,1%
2	109 – 111	108,5	111,5	7	16,7%
3	112 – 114	111,5	114,5	17	40,5%
4	115 – 117	114,5	117,5	12	28,6%
5	118 – 120	117,5	120,5	1	2,4%
6	121 – 123	120,5	123,5	2	4,8%
	Total			42	100%

Sumber : data yang di olah tahun 2013

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi ( $X_1$ ) di atas dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 112 – 114 dengan frekuensi relative sebesar 40,5% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-5 (lima) yaitu antara 118-120 dengan frekuensi relative sebesar 2,4%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kompensasi terletak pada rentang 112-114, angka ini menunjukkan angka yang cukup baik walaupun maksimal. Akan tetapi sebaiknya kompensasi perlu ditingkatkan lagi agar mencapai skor yang maksimal, dengan begitu diharapkan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Dari tabel distribusi variabel kompensasi di atas maka dapat dilihat grafik histogram kompensasi sebagai berikut.



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Selanjutnya data kompensasi berdasarkan rata – rata indikator dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel IV.4**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Kompensasi ( $X_1$ )**

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Rata-rata	Persentase
Kompensasi	Kompensasi Langsung	Gaji Pokok	6	1174	195,67	11,41%
		Sertifikasi	2	387	193,50	11,28%
	Kompensasi Tidak Langsung	Tunjangan tetap	4	748	187,00	10,90%
		Tunjangan kehadiran dan transportasi	3	565	188,33	10,98%
		Tunjangan prestasi	2	368	184,00	10,73%
		Tunjangan mengajar	2	383	191,50	11,16%
		Tunjangan jabatan	2	380	190,00	11,08%
		Tunjangan hari raya	3	571	190,33	11,10%
		Tunjangan JHT untuk karyawan tetap	1	195	195,00	11,37%

Sumber : data yang di olah tahun 2013

Berdasarkan rata – rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui variabel kompensasi terlihat bahwa persentase yang paling besar adalah indikator gaji pokok yaitu 11,41%. Sedangkan indikator yang paling

rendah adalah tunjangan prestasi sebesar 10,73%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi yang paling tinggi adalah gaji pokok. Adanya gaji pokok yang sesuai harapan dapat membuat guru termotivasi. Selain itu jika dilihat dari skor dimensi maka kompensasi tidak langsung mempunyai persentase yang lebih besar dibanding kompensasi tidak langsung.

### **3. Motivasi Berprestasi (Variabel $X_2$ )**

Data motivasi berprestasi diperoleh melalui pengisian instrument penelitian dengan kuesioner yang berisikan 28 pernyataan menggunakan Skala Likert yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Terbagi atas sepuluh indikator yaitu mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan, unggul dan berhasil dalam persaingan, mengerjakan dengan cepat dan sebaik-baiknya, mengatasi hambatan dan melatih kekuatan, mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuni, menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berprestasi dalam kegiatan, memiliki tujuan dan rencana yang realistik, berani mengambil risiko, senang bekerja sama orang lain dan mencari lambang prestasi, memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan analisis perhitungan data variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) menghasilkan skor terendah (minimum) sebesar 118 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 129. Selain itu data variabel motivasi berprestasi memiliki skor rata – rata sebesar 123,929, skor varians ( $S^2$ )



sebesar 6,848, dan skor simpangan baku (S) sebesar 2,616. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat skor rata-rata variabel  $X_2$  sebesar 123,929 dengan rentang skor teoretik sebesar 28-140. Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 140 dari skor maksimal yang berarti rata-rata variabel  $X_2$  dari responden adalah  $(123,929/140 \times 100\% = 88,52\%)$ . Hasil penelitian menggambarkan variabel  $X_2$  (motivasi berprestasi) baik sekali yaitu sebesar 88,52%.

Distribusi data motivasi berprestasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (range) adalah 11, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,35 yang dibulatkan menjadi 6 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K = 1 + 3,322 \log n$ ). dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 1,833 yang dibulatkan menjadi 2.

Data selengkapnya tentang motivasi berprestasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )**

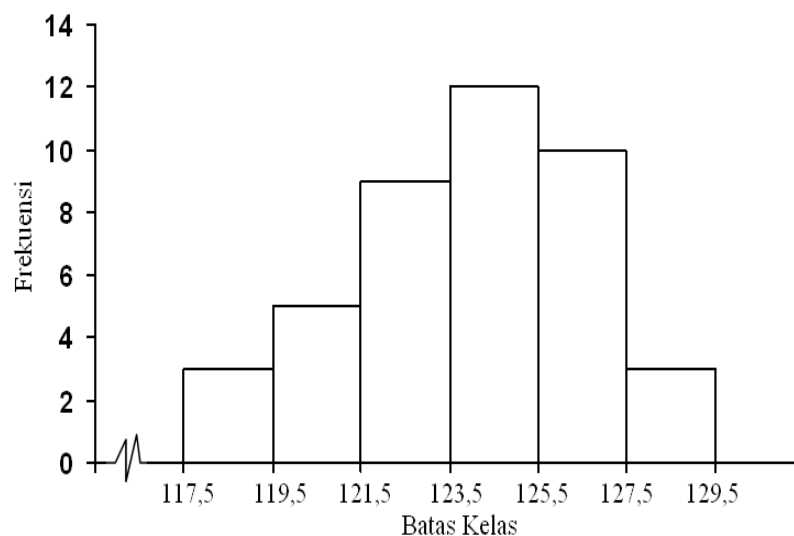
No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	118 – 119	117,5	119,5	3	7,1%
2	120 – 121	119,5	121,5	5	11,9%
3	122 – 123	121,5	123,5	9	21,4%
4	124 – 125	123,5	125,5	12	28,6%
5	126 – 127	125,5	127,5	10	23,8%
6	128 – 129	127,5	129,5	3	7,1%
	Total			42	100%

Sumber : data yang di olah tahun 2013

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) di atas dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi berprestasi yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada

rentang 124 – 125 dengan frekuensi relative sebesar 28,6% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-1(satu) dan ke-6 (enam) yaitu antara 118 – 119 dan 128 – 129 dengan frekuensi relative sebesar 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata motivasi berprestasi terletak pada rentang 124-125, angka ini menunjukkan angka yang cukup baik, walaupun belum maksimal. Akan tetapi sebaiknya motivasi berprestasi guru perlu ditingkatkan lagi agar mencapai skor yang maksimal, dengan begitu diharapkan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Dari tabel distribusi variabel motivasi berprestasi di atas maka dapat dilihat grafik histogram motivasi berprestasi sebagai berikut.



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )**

Selanjutnya data motivasi berprestasi berdasarkan rata – rata indikator dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Rata-rata	Persentase
Motivasi Berprestasi	Dorongan Internal	Mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan	2	395	197,50	10,68%
		Unggul dan berhasil dalam persaingan	2	366	183,00	9,89%
		Mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya	5	941	188,20	10,18%
		Mengatasi hambatan dan melatih kekuatan	4	757	189,25	10,23%
		Mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuni	3	568	189,33	10,24%
		Menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berprestasi dalam kegiatan	2	367	183,50	9,92%
		Memiliki tujuan dan rencana yang realistik	4	720	180,00	9,73%
	Dorongan Eksternal	Berani mengambil risiko	1	176	176,00	9,52%
		Senang bekerja sama dengan orang lain dan mencari lambang prestasi	2	346	173,00	9,35%
		Memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan	3	569	189,67	10,26%

Sumber : data yang di olah tahun 2013

Berdasarkan rata – rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui variabel motivasi berprestasi terlihat bahwa persentase yang paling besar adalah pada indikator mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan sebesar 10,68%. Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu Senang bekerja sama dengan orang lain dan mencari lambang

prestasi sebesar 9,35%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi berprestasi yang paling tinggi adalah mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai sukses dapat mendorong guru untuk termotivasi dalam berprestasi.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan program SPSS versi 17.0, yaitu dengan melihat nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov pada tabel Test of Normality. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output SPSS pada tabel IV.7 Test of Normality data kompensasi ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $X_3$ ) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Uji Normalitas**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kompensasi	.119	42	.143	.966	42	.250
Motivasi Berprestasi	.111	42	.200(*)	.972	42	.389
Kinerja Guru	.108	42	.200(*)	.961	42	.156
Unstandardized Residual	.112	42	.200(*)	.973	42	.425

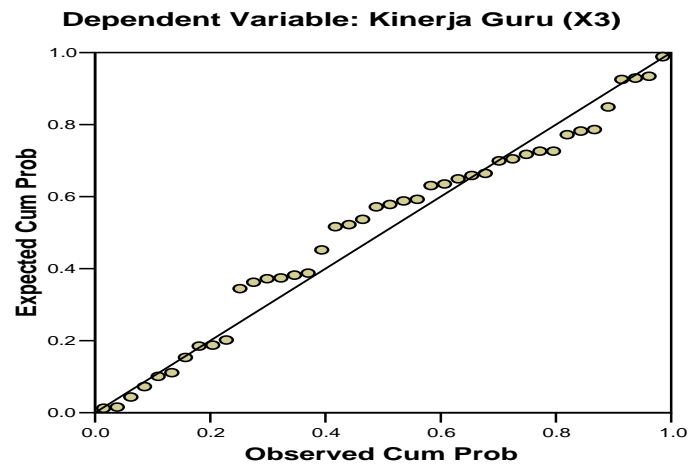
\* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi kompensasi bernilai 0,143 signifikansi motivasi berprestasi bernilai 0,200, signifikansi kinerja guru bernilai 0,200, dan signifikansi residual 0,200 Karena semua data mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

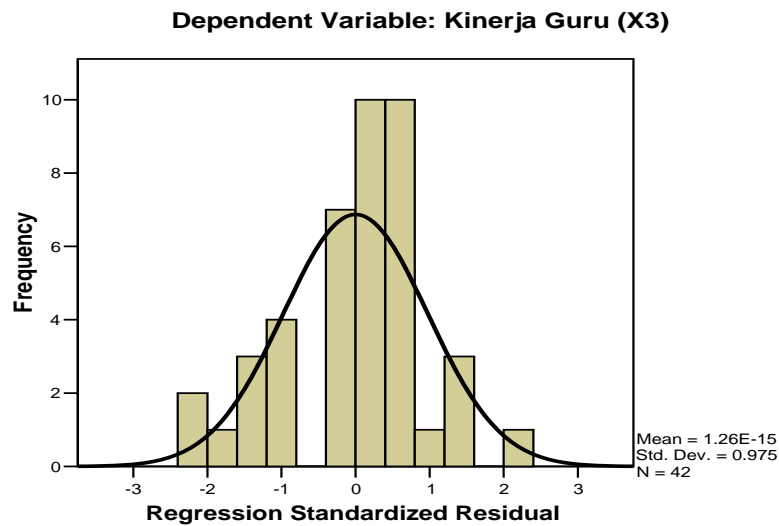
Selain menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dari diagram histogram dan grafik Normal P-P Plot. Hasil output yang berupa diagram histogram dan grafik normal P-P plot menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV. 4**  
**Uji Normalitas Regresi dengan Normal P-P Plot**

**Histogram**



**Gambar IV.5**  
**Uji Normalitas Regresi dengan Histogram**

Berdasarkan kedua gambar tersebut dapat dilihat bahwa data regresi tidak melanggar asumsi klasik karena data berdistribusi

normal. Hal ini dapat dilihat dimana titik nilai residual dan observasi mengikuti trend linier dimana titik-titik data mengikuti garis diagonal lurus dari bawah ke atas secara linier. Sedangkan apabila dilihat dari Histogram tampak bahwa gambar secara jelas menunjukkan data menyebar normal dengan posisi gambar seperti genta (lonceng). Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis dengan regresi, residual terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilihat dari output *Test OF Linearity* pada taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan SPSS versi 17.0

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Linieritas  $X_1$  dengan  $X_3$**   
**ANOVA Tabel**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru ( $X_3$ ) * Kompensasi ( $X_1$ )	Between Groups	(Combined) Linearity	197.176	13	15.167	2.010	.059
		Deviation from Linearity	118.951	1	118.951	15.762	.000
			78.226	12	6.519	.864	.590
	Within Groups		211.300	28	7.546		
	Total		408.476	41			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang berarti kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak artinya data kompensasi dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Linearitas  $X_2$  dengan  $X_3$**   
**ANOVA Tabel**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru ( $X_3$ ) *	Between Groups	(Combined) Linearity	214.952	11	19.541	3.029	.008
		Linearity	113.566	1	113.566	17.605	.000
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )		Deviation from Linearity	101.386	10	10.139	1.572	.163
	Within Groups		193.524	30	6.451		
	Total		408.476	41			

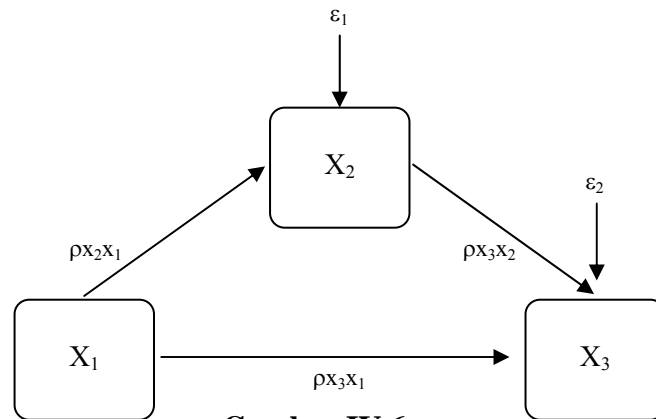
Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang berarti kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak artinya data motivasi berprestasi dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

## 2. Mencari Persamaan *Path Analysis*

Analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Diagram jalur (*path analysis*) dan persamaan struktur kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebagai berikut:





**Gambar IV.6**  
**Hubungan Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $X_3$**

Sehingga didapat persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$\text{Struktur } X_3 = \rho_{x_3x_1}X_1 + \rho_{x_3x_2}X_2 + \rho_{x_3}\varepsilon_2 \text{ dan } R^2_{x_3x_2x_1}$$

$$X_2 = \rho_{x_2x_1}X_1 + \rho_{x_2}\varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{x_2x_1}$$

**Tabel IV.10**  
**Correlation Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Dan  $X_3$**   
**Correlations**

		Kompensasi ( $X_1$ )	Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	Kinerja Guru ( $X_3$ )
Kompensasi ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.477**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.000
	N	42	42	42
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	Pearson Correlation	.477**	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000
	N	42	42	42
Kinerja Guru ( $X_3$ )	Pearson Correlation	.540**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel Correlation di atas menunjukkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi motivasi berprestasi. Dari hasil analisis korelasi didapat korelasi antara kompensasi dan motivasi berprestasi sebesar 0,477.

Besarnya nilai  $\rho_{X_2X_1} = r_{X_2X_1}$ , sehingga besar pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah 0,477. Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain  $\rho_{X_2\varepsilon_1} = \sqrt{1 - R^2_{X_2X_1}} = \sqrt{1 - (0,477)^2} = \sqrt{1 - 0,227} = \sqrt{0,772} = 0,879^2 = 0,772 = 72,2\%$ .

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Jalur**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.000	19.485		2.258	.030
	Kompensasi (X1)	.355	.136	.373	2.613	.013
	Motivasi Berprestasi (X2)	.422	.172	.349	2.448	.019

a Dependent Variabel: Kinerja Guru ( $X_3$ )

Pada tabel *Coefficients* tabel IV.11 di atas, dapat dilihat nilai koefisien jalur dalam kolom standardized coefficients (Beta). Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$X_3 = 0,373 X_1 + 0,349 X_2$$

**Tabel IV.12**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.354	2.537

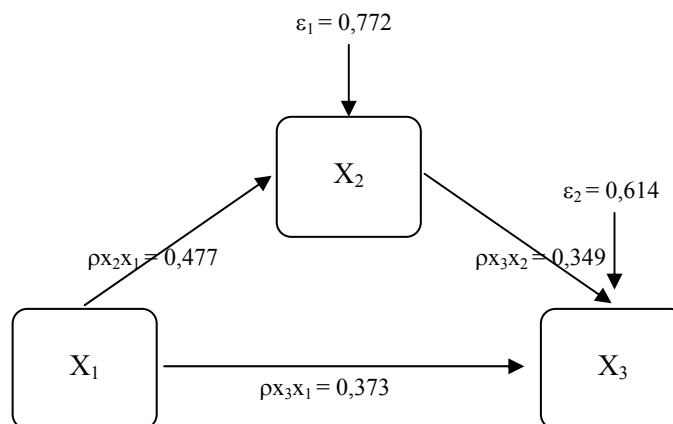
a Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ )

Berdasarkan Tabel IV.12 *Model Summary*, dapat diketahui besarnya koefisien determinan  $R_{\text{square}}$  atau  $R^2_{X_3X_2X_1} = 0,386 = 38,6\%$  dan besarnya pengaruh variabel lain  $\rho_{y\varepsilon_2} = \sqrt{1 - R^2_{X_3X_2X_1}} = \sqrt{1 - 0,386} = \sqrt{0,614} = 0,784^2 = 0,614$ .

**Tabel IV.13**  
**Rangkuman Hasil Koefisien Jalur**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau $R_{\text{square}}$	Koefisien Variabel lain (sisa)
Dependen : Kinerja Guru Independent : Kompensasi dan Motivasi Berprestasi			$R^2_{X_3X_2X_1}$	$\rho_{X_3.12}$
$X_1 \rightarrow X_3$	0,373	Ho ditolak	0,386	$0,784^2$ $=0,614$
$X_2 \rightarrow X_3$	0,349	Ho ditolak		
Dependent : Motivasi Berprestasi Independent : Kompensasi			$R^2_{X_2X_1}$	$\rho_{X_2.1}$
$X_1 \rightarrow X_2$ (Pearson Correlation)	0,477	Ho ditolak	0,277	$0,879^2$ $=0,772$

Maka, berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.7**  
**Koefisien Pengaruh Jalur  $X_1, X_2,$  dan  $X_3$**

Sehingga didapat persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$\text{Struktur } X_3 = 0,373X_1 + 0,349X_2 + 0,614\epsilon_2 \text{ dan } R^2_{X_3X_2X_1} = 0,386$$

$$X_2 = 0,477X_1 + 0,772\epsilon_1 \text{ dan } R^2_{X_2X_1} = 0,227$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- 1) Besarnya kontribusi kompensasi ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru ( $X_3$ ) adalah  $0,373^2 = 0,1391$  atau 13,91%
- 2) Besarnya kontribusi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru ( $X_3$ ) adalah  $0,349^2 = 0,1218$  atau 12,18%
- 3) Besarnya kontribusi kompensasi ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) adalah  $0,477^2 = 0,954$  atau 9,54%
- 4) Besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) dengan intervening oleh motivasi berprestasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,477 \times 0,349 = 0,166$

Untuk lebih jelasnya mengenai koefisien jalur tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.14**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung,**  
**Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $X_3$**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh $X_3$			Pengaruh bersama ( $R^2_{X_3X_2X_1}$ )
		Langsung	Tidak Langsung melalui $X_2$	Total	
$X_1$	0,373	0,1391	0,166	0,539	-
$X_2$	0,349	0,1218	-	0,1218	-
$\varepsilon_1$	0,772	$0,879^2 = 0,772$	-	-	-
$\varepsilon_2$	0,614	$0,784^2 = 0,614$	-	-	-
$X_1$ dan $X_2$	-	-	-	-	0,386

### 3. Menghitung Koefisien Jalur Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jadi uji F ini dilakukan untuk

mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $X_3$ ).

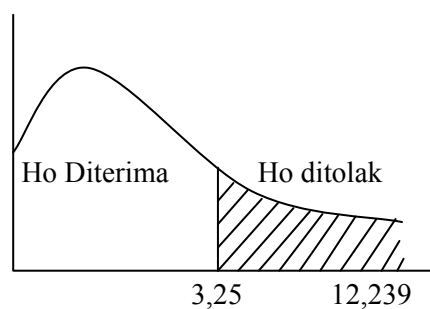
**Tabel IV.15**  
**Tabel Anova**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.514	2	78.757	12.239	.000 <sup>a</sup>
	Residual	250.962	39	6.435		
	Total	408.476	41			

a Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ )

b Dependent Variabel: Kinerja Guru ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel Anova di atas diperoleh F hitung sebesar 12,239. Sedangkan besarnya F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 5%  $df_1=k-1$  atau 3-1, dan  $df_2=n-k-1$  atau 42-2-1=39 didapat F tabel adalah 3,05 oleh karena  $F_{hitung} (12,239) > F_{tabel} (3,25)$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti kompensasi dan motivasi berprestasi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.



**Gambar IV.8**  
**Uji F**

#### 4. Menghitung Koefisien Jalur Secara Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel IV.16**  
**Coefficients Regresi Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $X_3$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.000	19.485		2.258	.030
	Kompensasi ( $X_1$ )	.355	.136	.373	2.613	.013
	Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	.422	.172	.349	2.448	.019

a Dependent Variabel: Kinerja Guru ( $X_3$ )

##### 1) Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ )

Pengujian secara individual kompensasi terhadap kinerja guru ditunjukkan dalam tabel IV.16 *Coefficients Regresi*, didapat nilai signifikansi sebesar 0,013 maka nilai Sig (0,013) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear berdasarkan hasil output tersebut  $t_{hitung}$  dari kompensasi sebesar 2,613 dan  $t_{tabel}$

dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan  $df=n-k-1$  atau  $42-1-1 = 40$ , maka didapat  $t_{tabel}$  dari sebesar 1,684. Oleh karena itu dapat bahwa  $t_{hitung}$  dari kompensasi (2,613)  $>$   $t_{tabel}$  (1,684) atau statistik uji berada daerah penolakan  $H_0$  maka kita menerima  $H_a$ , ini berarti kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## 2) Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ )

Pengujian secara individual motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ditunjukkan dalam tabel IV.16 *Coefficients Regresi*, didapat nilai signifikansi sebesar 0,019 maka nilai Sig (0,019)  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi berprestasi secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  dari motivasi berprestasi sebesar 2,448 dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan  $df=n-k-1$  atau  $40-1-1=40$ , maka didapat  $t_{tabel}$  dari sebesar 1,684. Oleh karena itu dapat bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi berprestasi (2,448)  $>$   $t_{tabel}$  (1,684) atau statistik uji berada daerah penolakan  $H_0$  maka kita menerima  $H_a$ , ini berarti motivasi berprestasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dari perhitungan data sebelumnya telah diperoleh nilai  $R^2$  (R-squared) yaitu sebesar 0,386. Angka ini memiliki arti bahwa secara keseluruhan, besarnya variabilitas nilai yang mampu dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah 38,6%. Sementara itu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

## C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian path analysis, besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) yang secara langsung terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,1391 artinya jika kompensasi naik sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 13,91 %. Selain itu, besarnya pengaruh motivasi berprestasi ( $X_2$ ) yang secara langsung terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,1218 artinya jika motivasi berprestasi naik sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 12,18%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) dengan intervening oleh motivasi berprestasi ( $X_2$ ) adalah sebesar  $(0,477) \times (0,349) = 0,166$ .

Dengan demikian total pengaruh hubungan kompensasi terhadap kinerja guru sama dengan pengaruh langsung kompensasi ke kinerja guru ditambah pengaruh tidak langsung kompensasi melalui motivasi berprestasi dikalikan



dengan koefisien jalur motivasi berprestasi ke kinerja sebesar  $0,373 + (0,477 \times 0,349) = 0,539$ .

Dari hasil uji hipotesis variabel kompensasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang dilihat dari  $F_{hitung} (12,239) > F_{tabel} (3,25)$ . Dari hasil pengolahan data secara parsial bahwa motivasi berprestasi pada  $\alpha=5\%$  dengan  $t_{hitung} = 2,613$  dan  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 1,685. Oleh karena  $t_{hitung} (2,613) > t_{tabel} (1,685)$  atau statistik uji berada daerah penolakan  $H_0$  maka kita menerima  $H_a$ , ini berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja guru, ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah yang berjudul pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak tahun 2012. Adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kinerja guru. Dimana gaji pokok yang sesuai dengan beban pekerjaan disertai dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja seorang guru tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka kurang memuaskan memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Dan penelitian dari Keke T. Aritonang dengan penelitiannya kompensasi, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta tahun 2012. Adanya pengaruh positif antara

kompensasi terhadap kinerja guru dengan memberikan kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan semangat kinerja dalam mengajar.

Sedangkan dari hasil pengolahan data secara parsial diketahui motivasi berprestasi pada  $\alpha=5\%$  dengan  $t_{hitung} = 2,448$  dan  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 1,684. Oleh karena itu  $t_{hitung} (2,448) > t_{tabel} (1,684)$  atau statistik uji berada daerah penolakan  $H_0$  maka kita menerima  $H_a$ , ini berarti motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi tingkat kinerja guru, ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana yang berjudul iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru tahun 2012. Adanya pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Dengan adanya motivasi berprestasi, guru memiliki keinginan untuk menguasai kompetensi sesuai standar dari bidang yang diajarkannya sehingga dapat menambah pengetahuan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja guru. Motivasi berprestasi juga mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi motivasi berprestasi semakin tinggi kinerja guru. Pada akhirnya, jika kompensasi dan motivasi berprestasi semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi dan motivasi berprestasi maka kinerja guru semakin rendah.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kekurangan dari penyusunan dari skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening, padahal banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
3. Kesibukan para responden sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pengumpulan data.