

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR MANDIRI SCHOOL BATAM

Neng Nita Sulistia¹, Muh Iqbal Yusuf C², Yulia³

E-mail : Nitasulistia3012@gmail.com, iqbalyusuf99@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

^{1,2,3} Universitas Nagoya Indonesia

Informasi Artikel

Diterima : 12 April 2025
Direview : 15 April 2025
Disetujui : 30 April 2025

Kata Kunci

Kompensasi, pelatihan,
kinerja guru

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja guru di Mandiri School Batam dengan pendekatan kuantitatif dan teknik sensus pada 30 responden. Hasil uji dengan SPSS 27 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Approx Sig. 0,451 > 0,05), sedangkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan (Approx Sig. 0,000 < 0,05). Pelatihan terbukti meningkatkan produktivitas dan prestasi guru, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan. Selain itu, secara simultan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. F Change 0,000 < 0,05). Kesimpulannya, pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan untuk mendukung profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar swasta.

Keywords

Compensation, training,
teacher performance

Abstract

This study analyzes the influence of compensation and training on teacher performance at Mandiri School Batam, using a quantitative approach and a census sampling method involving 30 respondents. The results of tests conducted with SPSS 27 indicate that compensation does not have a significant effect on teacher performance (Approx Sig. 0.451 > 0.05), whereas training shows a significant influence (Approx Sig. 0.000 < 0.05). Training has been proven to enhance teacher productivity and achievement, thereby positively impacting the quality of education. Furthermore, compensation and training simultaneously have a significant effect on teacher performance (Sig. F Change 0.000 < 0.05). In conclusion, training is a crucial factor in improving teacher performance and the quality of learning. Therefore, schools should pay special attention to the development of continuous training programs to support the professionalism of educators. This study highlights the importance of human resource management in improving the quality of education in private elementary schools.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan dalam suatu organisasi kelembagaan untuk mendidik dan membina peserta didik menjadigenerasi bangsa yang berguna bagi masyarakat, agama bangsa dan Negara. Pendidikan merupakan lembaga yang harus benar-benar diperhatikan dan disediakan sebagai langkah awal untuk membentuk generasi berkualitas (Purwaningsih et al. 2022). Sekolah dasar merupakan sekolah pertama yang harus ditempuh oleh peserta didik sebagai syarat melanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi sampai pada serjana (Nurhayati et al., 2024).

Prestasi belajar menjadi tujuan setiap lembaga, masyarakat dan cita- cita orang tua untuk dimiliki oleh putra putrinya (Maghfiroh et al., 2022). Dalam hal prestasi tentu tidak akan diperoleh tanpa adanya usaha yang harus dilakukan dan diberikan solusi dalam setiap hal yang menghambat atau menjadi faktor kendala terhadap keberhasilan peserta didik dalam belajar. Banyak faktor yang mendukung terhadap keberhasilan peserta didik dalam belajar salah satunya adalah, motivasi, minat, adanya sarana prsarana, metode belajar dan yang sangat krusial adalah kinerja guru (Sunawan et al., 2022).

Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dilakukan oleh seorang guru atau pendidik dalam mengelola dan melaksanakan tugas khusus dan tanggungannya dalam pendidikan. Kinerja guru ditentukan oleh standart kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan adanya pendidikan yang ingin dicapai. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus terhadap beberapa upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru (Hartati Lisa et al., 2022).

Banyak faktor yang mendukung terhadap kinerja guru. Salah satu diantaranya adalah kompensasi yang diberikan, adanya pelatihan khusus yang disediakan oleh lembaga maupun pemerintah melalui seseorang yang memiliki keahlian dan professional, adanya motivasi, adanya kesehatan fisik dan mental, adanya rasa tanggung jawab yang disadari serta faktor lingkungan (Hasibuan et al., 2022).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik fisik maupun tidak, yang harus diperhitungkan untuk kemudian diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi kelembagaan terhadap karyawan baik dalam bentuk uang maupun barang (Rika et al., 2024).

Berdasarkan Observasi di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam terdapat masalah yakni banyaknya guru yang mengeluh terhadap Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja guru tersebut (Agustini & Yulia, 2024). Faktor yang menghambat pemberian kompensasi antara lain; manajemen yang kurang optimal, minimnya kesadaran akan pentingnya pengembangan guru membuat aspek kesejahteraan tenaga pendidik kurang mendapat perhatian, dan tingkat persaingan yang rendah dalam dunia pendidikan swasta.

Disamping itu, Peneliti melihat masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP) sedangkan Pelatihan Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP) telah diberikan oleh Dinas Pendidikan dan telah diterapkan oleh setiap sekolah (Hartono et al., 2024).

Selain itu, terdapat Pelatihan E-Raport yang kurang maksimal serta penyampaian mengenai pembuatan E-Raport yang kurang sesuai, diakibatkan oleh

beberapa kali pergantian guru Tata Usaha. Sehingga, mengakibatkan ketidakefisiensi pembuatan E-Raport bahkan hingga tertundanya pembuatan E-Raport di tahun 2022-2023 dan terpaksa penggunaan E-Raport dilaksanakan pada tahun 2024 (Yulika et al., 2022).

Berpijak pada permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait kompensasi yang diberikan serta adanya pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengangkat tema judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam” Sebagai tolak ukur efektifitas Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam.

B. Metode Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi *variabel independen* adalah kompensasi dan pelatihan guru sedangkan *variabel dependennya* adalah kinerja guru. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana gambar berikut (Hidayat et al., 2023):

1) Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat (Variabel Dependen) adalah variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Umar, 2003:50).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Y = Kinerja Guru

2) Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas (Independen) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat (Umar, 2003:50).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

X1 = Kompensasi

X2 = Pelatihan

2. Subjek Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Ningrum et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam yang berjumlah 30 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rinawaty et al., 2023). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3) Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dari angket yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja guru. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai

berikut menggunakan angket atau kuesioner (Purna et al., 2022). Dengan metode ini peneliti mempersiapkan sejumlah pernyataan tertentu yang berkaitan dengan kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja guru. Kemudian disebarkan pada sejumlah responden untuk mendapatkan jawaban yang dibutuhkan secara langsung. Dan dalam ini peneliti menggunakan angket tertutup karena pernyataan yang diberikan pada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi angket jenis ini, responden tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat (Manurung et al., 2022).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

1) Analisis Data Penelitian

a) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria kenormalan yaitu signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.20842828	
Most Extreme Differences	Absolute	.217	
	Positive	.217	
	Negative	-.161	
Test Statistic		.217	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.106 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.098
		Upper Bound	.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.114 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Linieritas

Tabel 2. Tabel Linieritas ANOVA

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1178.617	14	84.187	40.410	.000
1167.517	1	1167.517	560.408	.000
11.099	13	.854	.410	.943
31.250	15	2.083		
1209.867	29			

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari output diatas diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 2.083 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara sig antara variabel X1 Kompensasi dan variabel X2 Pelatihan terhadap Y Kinerja guru.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.045	.976		-1.071	.294		
Kompensasi	.023	.016	.023	1.445	.160	.977	3,379
Pelatihan	.046	.016	1.000	62.873	.000	.977	3.379

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

“coefficient” pada bagian “collinearity statistics” diketahui nilai tolerance untuk variabel X1 kompensasi 0.23 dan X2 pelatihan 0.46 lebih besar dari 0.10. sementara nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk variabel X1 kompensasi dan X2 pelatihan $3,379 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.185	.819		-1.447	.159
Kompensasi	.026	.013	.359	1.974	.059
Pelatihan	.009	.013	.121	.664	.513

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel X1 kompensasi 0,059 sementara nilai (sig) variabel X2 pelatihan 0.135. karena nilai (sig) dua variabel di atas > dari 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan putusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

2) Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel kompensasi (X1), Pelatihan (X2), berkontribusi terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Mandiri School Batam dengan pendekatan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Model yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti persamaan regresi: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh tabel yang menunjukkan hubungan serta pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.544	3.088		.500	.621
Kompensasi	.098	.127	.082	.765	.451
Pelatihan	.911	.111	.871	8.173	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,544 + 0,98 \text{ Kompensasi} + 0,911 \text{ Pelatihan Kerja}$.

Persamaan regresi ini bermakna :

Persamaan regresi ini mengindikasikan bahwa konstanta memiliki arah koefisien regresi positif sebesar 1,544. Hal ini berarti bahwa jika variabel Kompensasi, dan Pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka Kinerja guru akan bertambah sebesar 1,544, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan dependen dalam model regresi.

Hasil penelitian dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) memiliki koefisien positif sebesar 3,088. Ini berarti bahwa jika Pendidikan meningkat sebesar 1%, dengan asumsi Pelatihan tetap, maka Kinerja guru akan bertambah sebesar 0,319. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Kompensasi, semakin besar pula peningkatan Kinerja guru.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel X2 (Pelatihan) memiliki koefisien positif sebesar 0,911. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan dalam Pelatihan Kerja sebesar 1%, sementara variabel Kompensasi tetap tidak berubah, maka Kinerja guru akan meningkat sebesar 0,911. Dengan kata lain, semakin intensif Pelatihan yang diberikan, semakin besar peningkatan dalam Kinerja guru.

Pengujian Individual (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, analisis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Kompensasi (X1), dan Pelatihan (X2) berkontribusi terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rincian hasil pengujian hipotesis parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Tabel Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.544	3.088		.500	.621
Kompensasi	.098	.127	.082	.765	.451
Pelatihan	.911	.111	.871	8.173	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Rumusan Hipotesis 95% = 0,05

$$Uji\ T = \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right) = \left(\frac{0,05}{2} ; 30 - 3 - 1 \right) = (0,025; 26) = 2,056$$

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 22.0, diperoleh bahwa :

Uji T untuk Variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,765, sedangkan t tabel bernilai 2,056 dengan tingkat signifikansi 0,451. Karena t hitung (0,765) lebih kecil dari t tabel (2,056) dan nilai signifikansi (0,451) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Mandiri School Batam.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X2), diperoleh t hitung sebesar 8,173, sedangkan t tabel bernilai 2,056 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung (8,173) lebih besar dari t tabel (2,056) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Mandiri School Batam.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sedangkan Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam. Dengan demikian, Hipotesis alternatif (Ha) untuk variabel Kompensasi ditolak. Sementara hipotesis nol (Ho) diterima. Untuk variabel Pelatihan (X2) hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, Kompensasi (X1) bukan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School

Batam. Sedangkan Pelatihan (X2) menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru.

Uji Kecocokan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung < dari F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung > F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut ini adalah tabel hasil Uji F.

Tabel 7 Tabel Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1173.295	2	586.648	92.861	.000 ^b
Residual	170.571	27	6.317		
Total	1343.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi

$$F_{\text{tabel}} = F(k - 1; n - k) = (3 - 1; 30 - 3) = (2; 27) = 3,354$$

Nilai signifikan (sig) < 0,05

Berdasarkan nilai signifikansi (sig) yang diperoleh, yakni $0,000 < 0,05$, serta nilai F hitung sebesar $92,861 > 3,354$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Pelatihan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, berdasarkan kecocokan model, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Mandiri School Batam.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel Kompensasi, dan Pelatihan berkontribusi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil perhitungan uji Koefisien Determinasi.

Tabel 4. 23 Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.864	2.513

Berdasarkan output yang diperoleh, nilai Adjusted R Square sebesar 0,864, yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Pelatihan (X2),

memberikan pengaruh sebesar 86,4 % terhadap Prestasi Kerja (Y) di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam. Dengan angka yang melebihi 0,71, pengaruh ini tergolong sangat kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Pembahasan dari hasil analisis regresi linier berganda pada hipotesis penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,765, yang < dari t tabel (2,056) dengan tingkat signifikansi 0,451 (lebih besar dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah ini. Sebaliknya, hasil uji t terhadap variabel pelatihan (X2) menunjukkan bahwa t hitung sebesar 8,173 > daripada t tabel (2,056) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis statistik menggunakan regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Pelatihan (X2) di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini tercermin dari uji F yang menghasilkan nilai Fhitung sebesar 92,861, lebih tinggi dari Ftabel sebesar 3,354, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa variabel independen kompensasi (X1) dan pelatihan (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya, jika kompensasi dan pelatihan ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan yang nyata.

Berdasarkan hasil analisis determinasi, terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian maka dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Simultan Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru memiliki Koefisien determinasi sebesar 0,864 menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersamaan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 86,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kesejahteraan finansial dan peningkatan kompetensi mampu memberikan hasil optimal dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran guru. Sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kebijakan sekolah, dan karakteristik individu guru.

D. Simpulan

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis serta analisis yang dilakukan melalui regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam
2. Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam

3. Kompensasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja Guru (X3) memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam

E. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Nagoya Indonesia atas segala dukungan akademik dan fasilitas yang telah diberikan, serta kepada Sekolah Dasar Swasta Mandiri School Batam atas kerjasama dan kontribusinya dalam pelaksanaan penelitian ini.

F. Referensi

- Agustini, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2019-2024. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 45–58.
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hartono, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Sat Nusapersada, TBK. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hidayat, S., Yulia, Y., & Lucida, R. S. R. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Brand Image Terhadap Minat Pengguna Jasa Angkutan Limbah Medis Di PT. Satalindo Mandiri Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(1), 1–11. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Manurung, C. R., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-19 Di PT. Fast Food Indonesia, TBK Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Ningrum, P. T., Persada, R., & Yulia, Y. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Konsumen Di Kawasan Hunian Villa Panbil Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 34–40. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Nurhayati, S., Yulia, & Juma, R. (2024). Analisis Peran Room Attendant Dalam

- Melaksanakan Kebersihan Kamar Terhadap Pelayanan Di Hotel Formosa Batam.* 3(2), 54-66.
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 71-84.
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rika, R., Persada, R., & Yulia, Y. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif Kota Batam.* 3(1), 37-44.
- Rinawaty, R., Yulia, Y., & Agustini, R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kamar Dan Laporan Keuangan Di The Golden Bay Hotel Batam Tahun 2023. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 1-12.
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN SUSKA Riau. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 94-104. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>