

DAMPAK STRATA PENDIDIKAN, KOMPENSASI, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PADA JASA PENDIDIKAN

Syeila Magfiroh Aruji, Siti Sri Wulandari

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

e-mail: syeila.19001@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

This study analyzes the effect of educational background, compensation, and loyalty on teacher performance at SMK Ketintang Surabaya. The population used was SMK Ketintang Surabaya's teachers, totaling 104 teachers, and the sample was obtained using the Slovin formula at the error rate limit of 0.05 to get a total of 83 teachers as respondents-selection of the respondent sample using probability sampling technique with simple random sampling. The method used in this study is an explanatory quantitative model using multiple regression analysis tests. The results of the t-test show that educational background has a positive and significant effect on teacher performance, compensation does not have a positive and significant effect on teacher performance, loyalty has a positive and significant effect on teacher performance, and the results of the F test state that educational background, compensation, and loyalty simultaneously have a positive and significant influence on the performance of teachers of SMK Ketintang Surabaya.

Keywords: educational service; compensation; loyalty; performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja guru di SMK Ketintang Surabaya. Populasi yang digunakan adalah guru SMK Ketintang Surabaya yang berjumlah 104 guru dan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin pada batas tingkat kesalahan 0,05 sehingga didapatkan total 83 guru sebagai responden. Pemilihan sampel responden menggunakan teknik probability sampling dengan simple random sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kuantitatif explanatory dengan menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan hasil uji F uji menyatakan bahwa latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya..

Kata kunci: jasa pendidikan; kompensasi; loyalitas; kinerja

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam kemajuan pendidikan. Siswa tidak bisa mendapat ilmu dengan baik apabila tidak ada dampingan guru saat belajar. Menurut Mutakin Menurut Mutakin (2015), guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Agar sekolah/instansi pendidikan bisa mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang baik. kinerja guru berasal dari dua kata yaitu kinerja dan guru. Kinerja berasal dari kata performance yang memiliki arti hasil kerja dan guru merupakan tenaga kerja yang memiliki tugas serta tanggung jawab untuk mendidik peserta didik.

Sehingga kinerja guru merupakan prestasi kerja yang diperoleh guru dalam rangka untuk mencerdaskan anak bangsa. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: latar belakang pendidikan, kompesasi, hingga loyalitas guru.

Latar belakang pendidikan merupakan pendidikan yang telah dilalui oleh individu dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi setiap individu. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, semakin luas wawasan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan akan membangun karakter dan pengetahuan karena individu yang diberikan ilmu akan berbeda dengan indivisu yang tidak diberikan ilmu. Cara individu dalam memecahkan masalah

merupakan wujud contoh dari individu terhadap ilmu. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, indikator latar belakang terdiri dari jenjang pendidikan dan spesifikasi / jurusan keilmuan. Penelitian oleh Nasution & Darmayanti (2011) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memberikan pengaruh 17,4% terhadap kinerja.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan atau instansi kepada hasil kerja karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi juga memiliki tujuan lain yaitu sebagai bahan untuk mengapresiasi hasil kerja seseorang. Apresiasi yang baik akan membawa kesenangan dan kepuasan kepada suatu individu, sehingga individu akan merasa menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika individu merasakan kesenangan terhadap pekerjaannya maka dengan mudah individu tersebut dalam menjalankan kewajibannya. Hal ini dibuktikan dari penelitian oleh Rahmat (2022) hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif sebesar 37,39% terhadap kinerja guru.

Loyalitas merupakan keadaan individu menyukai terhadap suatu hal sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antara dirinya dengan individu lain atau instansi. Menurut Onsardi (2018) menyatakan loyalitas merupakan keadaan yang memaut karyawan dengan perusahaan/instansinya, hal ini dikarenakan karena loyalitas bukan sekadar ketaatan yang terlihat dari seberapa lama individu berdinasi pada perusahaan, namun bisa dilihat dari seberapa lama individu memnuangkan ide, pikiran serta gagasan untuk keperluan perusahaan. Hasil dari penelitian Restatillah et al., (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh yang sangat besar yaitu sebesar 31%.

SMK Ketintang merupakan sekolah kejuruan yang terdiri dari lima jurusan yaitu OTKP, Multimedia, BDP, TKJ, dan AKL. Guru yang terdapat di sekolah itupun juga banyak dan bervariasi. Hal-hal yang melatarbelakangi penelitian ini di sekolah ini adalah terdapat beberapa permasalahan guru yaitu seperti terdapat guru yang berasal dari jurusan non-pendidikan, terdapat guru yang kurang disiplin seperti masuk kelas terlambat dan terdapat guru yang kesulitan dalam menentukan alokasi waktu dalam kegiatan pembelajaran. Fenomena yang terjadi inilah akan berdampak pada pendidikan peserta didik. Menurut beberapa ketua kompetensi di SMK Ketintang, ada beberapa peserta didik yang mengadu mengenai ketertinggalan pembelajaran karena guru yang terlambat masuk ke dalam kelas atau guru yang tidak masuk ke dalam kelas.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja guru. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Maka dari itu perbedaan ini dapat digunakan sebagai kebaruan penelitian dengan indikator kinerja guru yaitu meliputi empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen, dikelompokkan menjadi empat kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Sehingga penelitian ini tertarik untuk menyelenggarakan penelitian yang mengambil tema pengaruh latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya. Urgensi dari penelitian ini dapat dijelaskan pada strategi penerapan SDGs (Sustainable Development Goals) untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dalam poin 4 yaitu kualitas pendidikan, terdapat target yang harus dicapai antara lain meningkatkan guru-guru berkualitas, peningkatan keunggulan guru, dan berbagai instrument yang dapat membantu dalam proses pendidikan dan pembelajaran, memajukan layanan khusus pendidikan serta mementingkan dan memperkuat pendidikan karakter.

Rumusan masalah pada penelitian ini:

- Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya?
- Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya?
- Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya?
- Apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya?

METODE PENELITIAN

Proses Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini disebut sebagai penelitian kuantitatif karena peneliti menggunakan data dari pertanyaan yang diisi oleh responden kemudian hasilnya diubah menjadi angka dan diolah menggunakan aplikasi pengolah data yaitu SPSS. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Februari – April 2023 di SMK Ketintang. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Ketintang. Populasinya terdapat 104 guru yang diambil sampel sebanyak 83 responden menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 0,05.

Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel

Pengukuran pada penelitian ini berbantuan aplikasi SPSS 22 for Windows. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel bebas (latar belakang pendidikan, kompensasi, loyalitas) dan variabel terikat (kinerja guru). Berikut ini merupakan definisi operasional dari variabel penelitian ini:

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yang digunakan dan satu variabel terikat. Masing-masing dari variabel tersebut memiliki indikator sebagai patokan pertanyaan dalam penelitian. Latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan dan spresidikasi jurusan keilmuan yang ditempuh oleh setiap individu yang digunakan untuk peningkatan kompetensi individu sendiri. Indikator yang digunakan untuk latar belakang pendidikan dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan dan spesifikasi/jurusan keilmuan yang diambil berdasarkan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan/instansi kepada pegawainya dengan harapan dapat digunakan sebagai peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Indikator yang digunakan untuk variabel kompensasi terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas yang diambil berdasarkan pendapat Hasibuan (2019).

Loyalitas adalah bentuk kesetiaan pegawai yang bersedia untuk mengabdikan diri terhadap Perusahaan/instansi. Menurut Siswanto (2010), indikator dari loyalitas terdiri dari taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan pada pekerjaan.

Penelitian ini juga memiliki variabel terikat yaitu kinerja guru. Kinerja guru merupakan sebuah usaha atau kompetensi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Menurut Febriana (2021), indikator untuk kinerja guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi professional.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Observasi
Pengamatan secara langsung lingkungan di SMK Ketintang Surabaya.
2. Wawancara
Proses wawancara dengan cara tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber. Narasumber pada penelitian ini adalah beberapa ketua kompetensi jurusan SMK Ketintang Surabaya.
3. Studi Kepustakaan

Peneliti mencari dan mengumpulkan referensi yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Perolehan referensi dapat ditemukan dari jurnal dan buku yang relevan dengan penelitian ini.

4. Kuisisioner atau angket

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk mendapat data asli melalui respon responden. Kuisisioner pada penelitian ini menggunakan *Google Form* menggunakan skala likert dan disebarikan kepada guru SMK Ketintang Surabaya.

Teknik Analisis Data

Uji Coba Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan tingkat keabsahan butir pertanyaan pada setiap variabel. Sebelu melakukan penelitian pada responden, penelitian yang baik akan melakukan uji validitas yang akan diberikan kepada responden diluar responden asli pada penelitian. Uji validitas dilakukan di luar dari responden asli sehingga uji validitas yang digunakan pada penelitian ini berasal dari guru di SMK Prapanca 2 Surabaya yang berjumlah 30 guru.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memahami seberapa jauh suatu instrumen pengukur dipercaya atau dapat dipertanggungjawabkan dan tetap konstan jika dilakukan pengukuran sebanyak dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan menggunakan instrument pengukuran yang sama pula. Keakuratan data akan memberikan hasil data penelitian yang baik sesuai dengan fenomena yang terjadi di lingkungan serta dapat dipertanggungjawabkan sebuah kebenarannya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data, apakah sudah terdistribusi dengan normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang terdistribusi dengan normal. Pada penelitian ini digunakan aplikasi SPSS yang membantu dalam perhitungan uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama (Widana & Muliani, 2020) Penelitian yang baik adalah penelitian yang pada tiap variabel bebas satu

sama lain tidak memiliki kesamaan terhadap aspek, indikator, ataupun dimensi. Apabila terdapat kesamaan dalam tiap variabel yang diteliti akan menjadi bias dan mengurangi nilai makna penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini, uji glejser digunakan untuk mengetahui hasil dari uji heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas memiliki kegunaan dalam kegiatan penelitian yaitu untuk mencari hasil bahwa data yang dipakai dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui jawaban dari penelitian ini. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan variabel bebas pada penelitian kepada nilai absolut residual.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji yang menguji untuk mendapatkan hasil mengenai ada atau tidak pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2. Uji F

Uji yang digunakan untuk mendapatkan hasil ada atau tidak pengaruh pada semua variabel bebas terhadap variabel terikat (simultan) disebut dengan Uji Statistik F.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dapat mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara Bersama-sama terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Perhitungan validitas dilakukan dengan rumus Teknik correlation product moment. Item pertanyaan suatu variabel dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel. Sampel dari uji validitas berjumlah 30 guru sehingga nilai r tabel adalah 0,361. Hasil uji validitas dijabarkan dalam Tabel 1.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	X1.1	0,791	Valid
	X1.2	0,912	Valid
	X1.3	0,794	Valid
	X1.4	0,809	Valid
	X1.5	0,675	Valid
Kompensasi	X2.1	0,784	Valid
	X2.2	0,691	Valid
	X2.3	0,595	Valid
	X2.4	0,660	Valid
	X2.5	0,737	Valid
	X2.6	0,790	Valid
	X2.7	0,878	Valid
	X2.8	0,725	Valid
Loyalitas	X3.1	0,808	Valid
	X3.2	0,806	Valid
	X3.3	0,782	Valid
	X3.4	0,826	Valid
	X3.5	0,842	Valid
	X3.6	0,804	Valid
Kinerja Guru	Y.1	0,750	Valid
	Y.2	0,821	Valid
	Y.3	0,788	Valid
	Y.4	0,894	Valid
	Y.5	0,828	Valid
	Y.6	0,911	Valid
	Y.7	0,771	Valid
	Y.8	0,901	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Semua pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid berdasarkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dengan menggunakan taraf signifikasn sebesar 5% untuk melihat r tabel yang akan digunakan sebagai pembanding dari hasil r hitung. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada butir soal kuisioner semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Rumus *Alfa Cronbach* digunakan untuk mengukur hasil reliabilitas pada penelitian ini. Hasil uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada Tabel 3. Semua variabel yang ada pada penelitian ini mendapatkan hasil reliabel. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yang sesuai dengan pendapat Ghozali (2016) menyatakan bahwa pada uji reliabilitas, untuk mengetahui data dinyatakan sebagai data reliabel dapat menggunakan pengukuran hasil *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6. Sehingga

dari pengujian reliabilitas penelitian ini dikatakan bahwa semua data pada semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,839	Reliabel
Kompensasi	0,875	Reliabel
Loyalitas	0,892	Reliabel
Kinerja Guru	0,933	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dapat tersebar dengan normal. Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena diketahui bahwa nilai signifikansi hasil uji normalitas menunjukkan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34563518
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.067
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah (2023)

Uji Multikolinearitas

Tujuan peneliti melakukan uji multikolinearitas adalah sebagai bantuan dalam menganalisis data penelitian. Data penelitian yang baik adalah data yang tidak memiliki hubungan atau korelasi antara satu sama lain. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10,00. Sehingga dari uji multikolinearitas ini dapat diketahui pada Tabel 5.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance
Latar Belakang Pendidikan (X ₁)	1,713	0,584
Kompensasi (X ₂)	1,407	0,711
Loyalitas (X ₃)	1,760	0,568

Sumber: data diolah (2023)

Data penelitian dapat ditemukan jika syarat uji multikolinearitas untuk lolos adalah nilai toeransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Hasil uji multikolinearitas ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak memiliki korelasi yang dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas dalam variabel latar belakang pendidikan yang memperoleh nilai toleransi sebesar 0,584, variabel kompensasi sebesar 0,711, dan loyalitas sebesar 0,568.

Sedangkan nilai VIF variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar 1,713, variabel Kompensasi sebesar 1,407, dan variabel Loyalitas sebesar 1,760. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak ada multikolinearitas antar variabel independen sehingga dapat digunakan sebagai data untuk mencari hasil uji hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastistitas yang digunakan adalah dengan uji glejser yang merupakan salah satu uji yang dapat menyatakan dalam uji jeteriskedastisitas. Uji glejser digunakan pada penelitian ini karena uji ini merupakan salah satu cara yang paling akurat dalam menjelaskan dan mendeteksi heteroskedastisitas. Data dikatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi pada tiap variabel independen pada absolut residual memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Latar Belakang Pendidikan	0,674
Kompensasi	0,431
Loyalitas	0,556

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 6, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar 0,674, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,431, variabel Loyalitas (X3) sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Uji t

Uji yang menguji untuk mendapatkan hasil mengenai ada atau tidak pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan tabel 1.6 Dibawah menunjukkan bahwa hasil dari pengujian uji statistic t dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 7
Uji t

Variabel	t	Sig.
Latar Belakang Pendidikan	4,460	0,000
Kompensasi	-0,364	0,717
Loyalitas	8,498	0,000

Sumber: data diolah (2023)

Uji t statistik pada penelitian ini diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan menghasilkan $4,460 > t$ tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikan pada variabel latar belakang pendidikan $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel terikat kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh variabel bebas latar belakang pendidikan. Dengan kata lain, hipotesis pertama penelitian ini diterima karena pada tingkat signifikannya memperoleh $0,00 < 0,05$

Uji t statistik pada penelitian ini diketahui bahwa variabel kompensasi menghasilkan $-0,364 < t$ tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikan pada variabel latar belakang pendidikan $0,717 > 0,05$ sehingga bisa dijelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis kedua ditolak karena memiliki tingkat signifikansi $0,717 > 0,05$.

Uji t statistik pada penelitian ini diketahui bahwa variabel loyalitas menghasilkan $8,498 > t$ tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikan pada variabel latar belakang pendidikan $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel terikat kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh variabel bebas loyalitas. Dengan kata lain,

hipotesis ketiga penelitian ini diterima karena pada tingkat signifikannya memperoleh $0,00 < 0,05$

Uji F

Uji statistic F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan (X₁), kompensasi (X₂), loyalitas (X₃) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan.

Table 8
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1343.00	3	447.668	78.4	.000 ^b
Residual	451.164	79	5.711		
Total	1794.15	82			

Sumber: data diolah (2023)

Hasil dari uji F dinyatakan bahwa seluruh variabel yaitu variabel latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari melihat nilai dari uji F yang terdiri dari tingkat signifikansi 0,000 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 dan F hitung

Berdasarkan tabel 4.12, uji F diketahui bahwa tingkat signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 78,388 lebih besar dari F tabel yaitu 2,72. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa koefisien determinasi nilai *R square* sebesar 0,749 dan angka *adjusted R square* sebesar 0,739. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel bebas pada penelitian ini yaitu latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas dapat menjelaskan 73,9% kinerja guru, sedangkan 26,1% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai bagaimana kondisi jasa pendidikan di SMK. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan beban kerja yang didapat oleh guru akan memudahkan guru dalam menjalankan kewajiban.

Hal ini dibuktikan dari guru-guru di SMK Ketintang yang sebagian besar memiliki latar belakang yang sesuai dengan kewajiban dalam mengajar. Kompensasi bukanlah suatu indikator dalam peningkatan kinerja guru, guru menjalankan kewajibannya karena ada tujuan pembelajaran yang harus diraih oleh guru tersebut. Loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja, guru-guru yang memiliki tingkat kelayakan tinggi akan memudahkan dalam menjalankan kinerjanya. contoh nyata dalam mempererat hubungan antar pribadi adalah sering bekerja sama dan memiliki kegiatan rutin seperti makan bersama, jalan-jalan bersama sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.739	2.390

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji dalam penelitian ini memiliki guna sebagai jawaban yang berasal dari rumusan masalah yang telah ditentukan penelitian. Hasil uji penelitian menunjukkan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan memperoleh t test $4,460 > t$ tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikansi pada variabel latar belakang pendidikan $0,00 < 0,05$. Hasil signifikansi yang dinyatakan positif dapat diputuskan bahwa semakin latar belakang pendidikan linear pada pekerjaan yang dikerjakan dan semakin tinggi ilmu pengetahuan yang diraih seseorang maka kinerjanya akan semakin baik.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan memperoleh t test $0,364 < t$ tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikansi pada variabel latar belakang pendidikan $0,717 > 0,05$ sehingga bisa dijelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru.

Loyalitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan memperoleh hasil t test sebesar $8,498 > t$ tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikansi pada variabel latar belakang pendidikan $0,00 < 0,05$. Hasil menunjukkan positif sehingga semakin tinggi loyalitas yang ditunjukkan oleh guru kepada sekolah, maka kinerjanya juga makin baik pula.

Latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan memperoleh hasil F test sebesar bahwa tingkat signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 78,388 lebih besar dari F tabel yaitu 2,72.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 73,9%, sedangkan 26,1% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa:

1. Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keserasian latar belakang pendidikan akan memudahkan guru dalam menjalankan tugas sehingga dengan mudah mencapai prestasi kerja.
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, tetapi kompensasi merupakan bentuk ikatan kerjasama antara instansi dan guru sehingga penting bagi instansi untuk memberikan kompensasi kepada guru. Guru dalam menyelesaikan tugasnya berpandangan pada target yang telah ditentukan bukan dari kompensasi yang diterima.
3. Loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Loyalitas merupakan bentuk kecintaan dari guru kepada instansi tempat guru bekerja, jika guru melakukan tugasnya dengan senang hati, maka pekerjaan jadi lebih baik dan mudah untuk diselesaikan.
4. Latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

Keterbatasan Dan Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini adalah menyertakan variabel bebas latar belakang pendidikan, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja guru SMK Ketintang Surabaya. Maka saran yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya adalah dengan menggunakan variabel diluar variabel yang telah digunakan pada penelitian ini yang masih memiliki relevansi pada penelitian ini.

Saran untuk instansi adalah ketika merekrut guru hendaknya memilih guru dengan latar belakang

pendidikan yang sesuai pada tugas yang diberikan pada guru. Kompensasi juga harus tetap diberikan sesuai dengan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh guru. Untuk meningkatkan loyalitas guru, pihak sekolah dapat membuat program yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti dengan memberikan apresiasi kepada guru atas hasil kerja yang dihasilkan oleh guru, memperhatikan hak-hak guru, hingga menciptakan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriana, R. (2021). *Kompetensi Guru*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=vp5OEA-AAQBAJ>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2), 145–156. <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>
- Nasution, M. Z., & Darmayanti, N. (2011). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Medan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 3(1), 130.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Permendiknas Nomor 16 tahun 2007.
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi). *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 42–55.
- Restatillah, F., Maryani, N., & Fauziah, R. (2020). Pengaruh Loyalitas Guru Terhadap Kinerja Guru. *E-Journal Skripsi*, 3(1), 17–30.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen