

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1
KOTA TANGERANG SELATAN**

Rahmayanti Tumanggoe
Universitas Pamulang
Email : tumanggor_yanti@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to know about the effect of Compensation, Competence and Motivation to the Teacher's Performance in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 South Tangerang City, whether partially or simultaneously.

*This research used quantitative research method which was descriptive analysis. The population in this research were 63 Teachers in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 South Tangerang City. The samples also used 63 Teachers. The using of Sampling Technic was **Teknik Sampling Jenuh**. The Data Analysis Plan in this research was Descriptive Statistic Test, Data Quality Test, Regression Analysis, and Hypothesis Test.*

Based on Data Analysis Plan which was used, then here there were some results:

1. There was negative and significant effect between compensation and Teacher's performance based on regression coefficient value of compensation variable (β_1) that was negative (-0.015), and compensation variable had tcount -0.211 little than ttable 1,670 or compensation variable had significant level 0,834 bigger than 0,05. It means that rejected H_{a1} and accepted H_0 ; that compensation effected negatively and did not significant partially to the Teacher's performance.
2. There was positive and significant effect between competence and Teacher's performance based on regression coefficient value of competence variable (β_2) that was positive 0,279, competence variable had tcount 2,093 bigger than ttable 1,670 or competence variable had significant level 0,041 little than 0,05. It means that accepted

Ha2 and rejected Ho; that competence effected positively and significant partially to the Teacher's performance.

3. There was positive and significant effect between motivation and Teacher's performance based on regression coefficient value of motivation variable (β_3) that was positive 0,30, motivation variable had tcount 3,113 bigger than ttable 1,670 or motivation variable had significant level 0,003 little than 0,05. It means that accepted Ha3 and rejected Ho; that motivation effected positively and significant partially to the Teacher's performance.
4. There was positive and significant effect between compensation, competence, and motivation simultaneously to the Teacher's performance, that was Fhitung 8,374 bigger than Ftable was 2,370 or significant level 0,000 little than 0,05. So it accepted Ha4 and rejected Ho, then it can be assumed that compensation, competence, and motivation effected significant simultaneously to the Teacher's performance.

From this research it can be assumed that compensation, competence, and motivation variable effected significant simultaneously to the Teacher's performance.

Keywords : Compensation, Competence, Motivation, and Teacher's Performance

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan..

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan sebanyak 63 orang Guru. Sampel yang digunakan juga sebanyak 63 orang Guru. Teknik Sampling yang digunakan adalah *Teknik Sampling Jenuh*, Rancangan Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Analisis Regresi, dan Uji Hipotesis.

Berdasarkan Rancangan Analisis Data yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Guru berdasarkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) bernilai negatif, yaitu (-0.015), dan variabel Kompensasi mempunyai nilai thitung sebesar -0,211 lebih kecil dari pada ttabel yaitu 1,670 atau variabel Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,834 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti menolak H_{a1} dan menerima H_0 ; yang berarti Kompensasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Guru berdasarkan nilai koefisien regresi variabel kompetensi (β_2) bernilai positif, yaitu 0.279. dan variabel Kompetensi mempunyai nilai thitung sebesar 2,093 lebih besar dari pada ttabel yaitu 1,670 atau variabel Kompetensi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a2} dan menolak H_0 ; yang berarti Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Guru berdasarkan nilai koefisien regresi variabel motivasi (β_3) bernilai positif, yaitu 0.30, dan variabel Motivasi mempunyai nilai thitung sebesar 3,113 lebih besar dari pada ttabel yaitu 1,670 atau variabel Motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a3} dan menolak H_0 ; yang berarti Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Guru, dengan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 8,374 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,370 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka menerima H_{a4} dan menolak H_0 , sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil Penelitian Tesis ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah dunia pendidikan di Indonesia pada umumnya; Lembaga Pendidikan Menengah yang sederajat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), yaitu Madrasah Tsanawiyah sudah cukup memberikan nuansa berbeda dengan suatu Program Pendidikan dan Sistem Pembelajaran yang berbasis pendidikan agama dan akhlak; tanpa meninggalkan pendidikan berwawasan keilmuan dan teknologi.

Dalam ruang lingkup Madrasah Tsanawiyah telah secara bersama-sama dibangun dan dibentuk karakter para tenaga pendidik dan peserta didik-nya sebagai sumber daya manusia yang mampu memajukan pendidikan di Indonesia. Apresiasi di dunia pendidikan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan lembaga atau organisasi.

Keberlangsungan dan keberhasilan proses belajar dan mengajar di suatu Sekolah, tidak bisa lepas dari keterkaitan antara Guru yang mengajar dan Siswa yang diajar. Dalam hal ini bahwa peran serta tenaga pendidik atau guru sangat dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan dan prestasi sebuah sekolah. Tidak akan tercapai suatu tujuan Pendidikan (proses pembelajaran) yang baik, jika Kinerja Guru dan Prestasi Siswa tidak diorganisir dengan baik, efisien dan efektif.

Dari pendapat yang tertera di atas, maka dapat digambarkan bagaimana besarnya peranan seorang Guru dalam memberikan kontribusi dalam suatu Sekolah. Guru sebagai tenaga ahli dalam bidang keilmuan, dituntut mampu menterjemahkan dan mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswanya, demi terwujudnya tujuan pendidikan, yaitu terciptanya anak didik yang mempunyai kemampuan menguasai berbagai macam ilmu pengetahuan dan memiliki keterampilan, serta memiliki prestasi yang baik.

Untuk menciptakan Guru yang memiliki kompetensi baik dan memadai, perlu adanya pembinaan yang berkelanjutan; yakni dengan diberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan-pelatihan yang menunjang kinerja seorang Guru; sehingga Guru dapat juga menunjukkan prestasinya, semangat kerjanya, dan disiplin kerjanya. Bentuk penghargaan bagi Guru, harus dibarengi juga dengan memberikan kompensasi yang memadai dan sesuai. Sehingga Guru pun akan menunjukkan kinerja yang baik dan

motivasi yang tinggi, dengan harapan semoga akan juga menghasilkan peserta didik yang berprestasi demi kemajuan pendidikan di Sekolah.

Demikian juga harapannya bahwa dengan adanya kebijakan dan perhatian penuh dari pemerintah terhadap keberadaan Madrasah Tsanawiyah yang mensejajarkan dengan Sekolah Umum sederajat, akan memberikan dampak yang baik dan positif bagi keberlangsungan sistem pengajaran dan pembelajaran di sekolah, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan. Guru sangat memberikan kontribusi yang cukup besar dan signifikan bagi kemajuan sekolah. Maka perlu adanya perhatian khusus dalam hal kompensasi, kompetensi dan motivasi Guru yang akan berdampak kepada kinerja Guru. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan sumbangsih yang nyata dan bermanfaat bagi para siswa dan sekolah itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang singkat yang tertera di atas, saya sebagai Penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA TANGERANG SELATAN”**

KERANGKA BRPIKIR

Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2008:1) bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tulus (94:3) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Selain itu, Nitisemito (1996: 11) telah pula mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (manajemen personalia) adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain: Planning, Organizing, Controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia (sumber daya manusia) dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

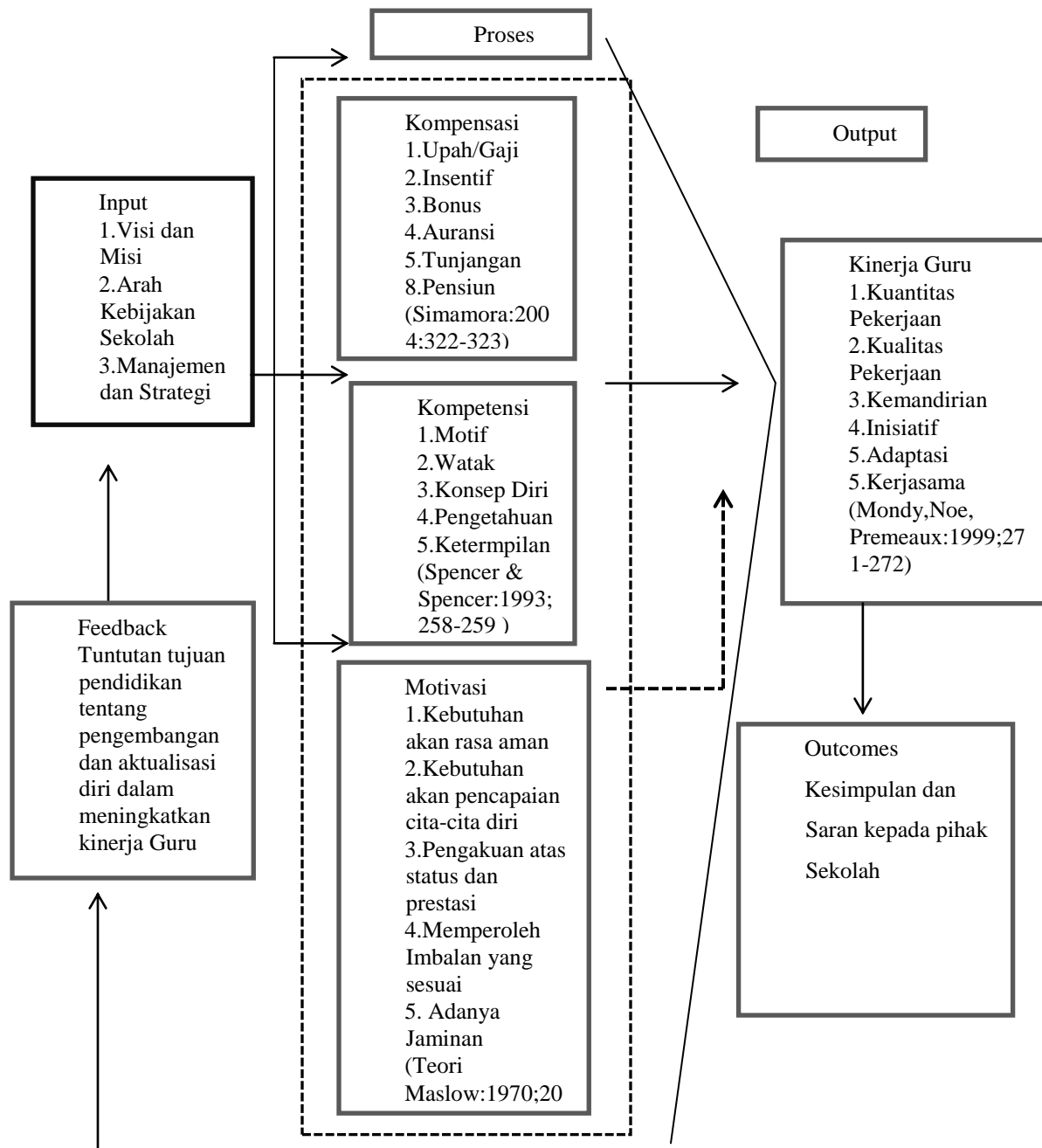
Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Boyatzis (Armstrong, 2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Gibson dan Donnely (2004) menyatakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Selanjutnya ditambahkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya.

Di dalam (Donni J.P : 2014) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Berdasarkan landasan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan kerangkaberpikir sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

1. Sifat Penelitian

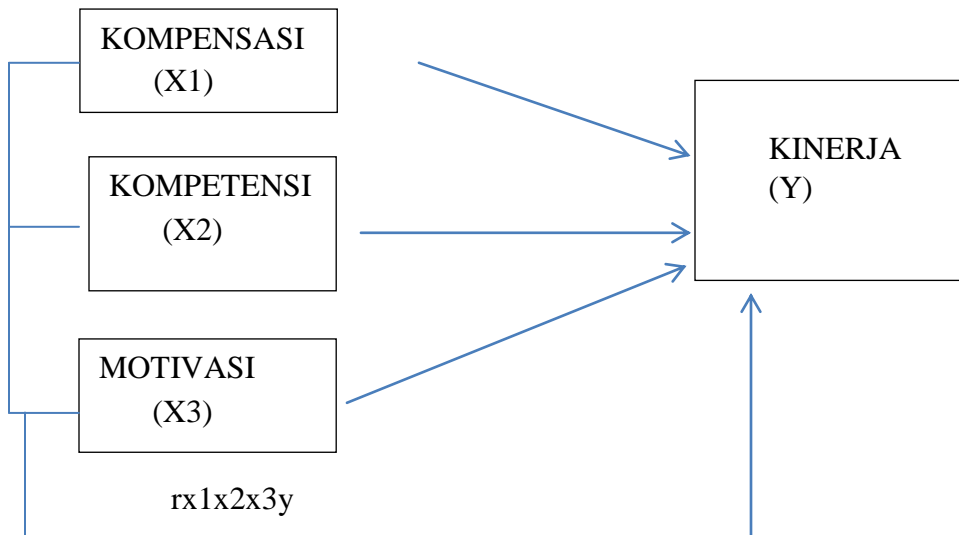
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sugiyono (2011;7) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Sugiyono menambahkan; filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Wujud dari hasil pengolahan data dibuat berdasarkan data atau informasi dalam bentuk angka; sedangkan analisisnya menggunakan data statistik.

2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan 3 variabel bebas (independent), dan 1 variabel terikat (dependent). Yang dimaksud variabel bebas (X) terdiri dari Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Untuk mengetahui dan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan agar dapat diukur, maka variabel harus didefinisikan secara operasional. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan skala pengukuran Likert. Skala likert adalah salah satu teknik pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam pembuatan skala likert, periset membuat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan suatu isu atau objek, lalu subjek atau responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.



Keterangan :

Rx1y : Pengaruh secara parsial antara variabel x1 dan y

Rx2y : Pengaruh secara parsial antara variabel x2 dan y

Rx3y : Pengaruh secara parsial antara variabel x3 dan y

Rx1x2x3y : Pengaruh secara parsial antara variabel x1,x2,x3, dan y

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru (63 orang). Dalam penelitian ini, Sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi yang ada, yaitu 63 orang Guru.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

4. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Sumber Pengumpulan Data, melalui :

a. **Data Primer**

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kunjungan langsung atau survei yang dilakukan di lokasi penelitian, terhadap obyek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner.

b. **Data Sekunder**

Data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa visi dan misi organisasi, dan gambaran umum lain menyangkut organisasi sebagaimana ketentuan/peraturan yang berhubungan dengan penelitian.

Cara Pengumpulan Data melalui kuesioner, studi dokumentasi, dan studi pustaka.

5. Rancangan Analisis Data

Rancangan Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data, analisis regresi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.11	3.646	63
Kompensasi	38.51	6.701	63
Kompetensi	42.87	3.309	63
Motivasi	39.38	4.923	63

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel Kompensasi dengan rata-rata total jawaban 38,51 dan standar deviasi sebesar 6,701. Variabel Kompetensi dengan rata-rata jawaban 42,87 dan standar deviasi sebesar 3,309. Kemudian variabel Motivasi dengan rata-rata total jawaban 39,38 dan standar deviasi sebesar 4,923. Sedangkan, pada variabel Kinerja Guru jawaban dengan rata-rata total jawaban 42,11 dan standar deviasi sebesar 3,646.

2.

Hasil

Uji Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	.893	Reliabel
Kompetensi	.814	Reliabel
Motivasi	.872	Reliabel
Kinerja Guru	.872	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Kompensasi sebesar 0,893, Kompetensi sebesar 0,814, Motivasi sebesar 0,872 dan Kinerja Guru sebesar 0,872. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.822	5.307		3.547	.001	
	Kompensasi	-.015	.069	-.027	-.211	.834	.731
	Kompetensi	.279	.133	.253	2.093	.041	.814
	Motivasi	.302	.097	.408	3.113	.003	.691

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa untuk Kompensasi nilai *tolerance* menunjukkan angka 0,731 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) pun menunjukkan angka 1,369, nilai *tolerance* dan VIF untuk Kompetensi sebesar 0,814 dan 1,228, lalu nilai *tolerance* dan VIF untuk Motivasi sebesar 0,691 dan 1,447. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.822	5.307		3.547	.001
	Kompensasi	-.015	.069	-.027	-.211	.834
	Kompetensi	.279	.133	.253	2.093	.041
	Motivasi	.302	.097	.408	3.113	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis secara linear berganda dengan tiga variabel independen sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 18.822 + (-0.015) X_1 + 0.279 X_2 + 0.302 X_3$$

Keterangan : Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X1 = Kompensasi

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi

dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta adalah 18.822; ini dapat diartikan jika nilai konstanta variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi adalah 0, maka nilai konstanta variabel kinerja Guru adalah 18.822
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) bernilai negatif, yaitu (-0.015). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan satuan, maka tidak akan meningkatkan kinerja sebesar (-0.015) satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) bernilai positif, yaitu 0.279. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.279 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) bernilai positif, yaitu 0.302. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.302 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

3.

Uji Hipotesis

a.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik

t)

**Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.822	5.307		3.547	.001
	Kompensasi	-.015	.069	-.027	-.211	.834
	Kompetensi	.279	.133	.253	2.093	.041
	Motivasi	.302	.097	.408	3.113	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel, variabel Kompensasi

mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -0,211 lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu 1,670 atau variabel Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,834 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti menolak H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel, variabel Kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,093 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 1,670 atau variabel Kompetensi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a2} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel, variabel Motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,113 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 1,670 atau variabel Motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a3} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

**Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.152	3	82.051	8.374	.000 ^b
	Residual	578.071	59	9.798		
	Total	824.222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel 4.22, nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 8,374 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,370 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_{a4} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

B. Pembahasan

1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru

- a. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) bernilai negatif, yaitu (-0.015). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan satuan, maka tidak akan meningkatkan kinerja sebesar (-0.015) satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- b. Variabel Kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -0,211 lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu 1,670 atau variabel Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,834 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini berarti menolak H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
- c. Menunjukkan nilai R sebesar 0,261 atau 26,1%. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru adalah rendah karena $< 0,50$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,053 atau 5,3%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi adalah sebesar 5,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,947 atau 94,7% ($1-0,053$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Standar Error of Estimation (SEE) sebesar 3,548.
- d. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 6,8\%$, menunjukkan bahwa kontribusi Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan sebesar 6,8%, sedangkan selebihnya yaitu 93,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
- e. Nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 8,374 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,370 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_{a4} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

2. Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru

- a. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) bernilai positif, yaitu 0.279. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.279 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- b. Variabel Kompetensi mempunyai nilai thitung sebesar 2,093 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 1,670 atau variabel Kompetensi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a2} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
- c. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,152 atau 15,2%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi adalah sebesar 15,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,848 atau 84,8% (1-0,152) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Standar Error of Estimation (SEE) sebesar 3,357. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.
- d. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 16,6\%$, menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan sebesar 16,6%, sedangkan selebihnya yaitu 83,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
- e. Nilai Fhitung diperoleh sebesar 8,374 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,370 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_{a4} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

3. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

- a. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_3) bernilai positif, yaitu 0.302. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.302 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

- b. Variabel Motivasi mempunyai nilai thitung sebesar 3,113 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 1,670 atau variabel Motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti menerima H_{a3} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.
- c. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,234 atau 23,4%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi adalah sebesar 23,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,766 atau 76,6% ($1-0,234$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Standar Error of Estimation (SEE) sebesar 3,191. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.
- d. Nilai koefisien determinasi $R= 24,6\%$, menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan sebesar 24,6%, sedangkan selebihnya yaitu 75,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
- e. Nilai Fhitung diperoleh sebesar 8,374 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,370 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_{a4} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

4. Pengaruh antara Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Nilai Fhitung diperoleh sebesar 8,374 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,370 atau dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_{a4} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Untuk menciptakan Guru yang memiliki kompetensi baik, perlu adanya pembinaan yang berkelanjutan; yakni dengan diberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan yang menunjang kinerja Guru; sehingga Guru dapat menunjukkan prestasi dan semangat kerjanya. Bentuk penghargaan bagi Guru, harus dibarengi juga dengan memberikan kompensasi yang memadai. Sehingga Guru pun akan menunjukkan kinerja yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial dan negatif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan oleh nilai t hitung sebesar $-0,211$ lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $1,670$ atau variabel Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,834$ lebih besar dari pada $0,05$, dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) bernilai negatif, yaitu (-0.015). Hal ini berarti menolak H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial dan bernilai negatif terhadap Kinerja Guru.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial dan positif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan oleh nilai t hitung sebesar $2,093$ lebih besar dari pada t tabel yaitu $1,670$ atau variabel Kompetensi mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,041$ lebih kecil dari pada $0,05$, dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) bernilai positif, yaitu 0.279 . Hal ini berarti menerima H_{a2} , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial dan bernilai positif terhadap Kinerja Guru.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dijelaskan oleh nilai t hitung sebesar $3,113$ lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $1,670$ atau variabel Motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,003$ lebih kecil dari pada $0,05$, dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) bernilai positif, yaitu 0.302 . Hal ini berarti menerima H_{a3} ,

sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan bernilai positif terhadap Kinerja Guru.

4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Jika dilihat dengan menggunakan Uji Simultan F (Uji F) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F_{table}$ ($8.374 > 2.370$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan demikian H_{a4} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- CHR., Jimmy L. Gaol, 2015, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRASINDO, Jakarta.
- Echols, J. dan Shadily, Hasan, 1996. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. PT Gramedia, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang : 2009
- Gordon, Anderson, 1992. *Managing Performance Appraisal System*.Uk. Strathclyde Bisnis School
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 2004. *Organisasi*. PT Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, Umar, 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T., 2005. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies. Edisi Bahasa Indonesia, Gina Gania, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Kennaa, E. and Beach, N., 2002. *The essence of Human Resource Management*. Penerbit Budi, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2009. *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Malthias, R. L. Dan Jakson, 2006. *Human Resource Management*. Australia – South – Western.
- Malthias, R. L. dan Jakson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Manulang, M., 1994. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Mukrodi, M. (2018). THE COMMITMENT ANALYSIS OF RELIGION MINISTRY IN BANTEN PROVINCE. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 41-50.
- Priansa, Donni Juni, November 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi kedua belas Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Schuler, R. S. J., 1999. *Strategic Human Resource Management*. Mass. Blackwell Publishers, USA.
- Siagian, S. P., 2004. *Manajemen Internasional*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, P., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI, Jakarta
- Stoner, J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Supranto, J., 2001. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.
- Tika, P., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Veithzal, Rivai, 2008. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wahyudi, M. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari, Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 91-100.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. PT grafindo Persada. Jakarta.

Sumber Internet :

- Jurnal yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen”, oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, dalam Jurnal Magistra No.74 Th.XXII Desember 2010 (ISSN 0215-9511)
- Jurnal “Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior”, oleh Gina Sheelsia Tompi dalam Jurnal EMBA Vo.1. No.3 Juni 2013, Hal. 921-929 (ISSN 2303-1174)
- Link Kementerian Agama (profil-profil madrasah)