



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya Pamulang Kota Tangerang Selatan

Anisa Nurdina^{1),a)}

¹⁾Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01007@unpam.ac.id

ABSTRACT

The aim of the study was to analyze data on the effect of teacher compensation on teacher performance, the influence of teacher motivation on teacher performance, and the effect of compensation and teacher motivation together on teacher performance at SMK Sasmita Jaya Pamulang. The methodology used is a quantitative descriptive approach with correlative statistics. A sample of 90 teachers at SMK Sasmita Jaya 1 and 2 Pamulang, South Tangerang City. The results show that teacher compensation has a very positive and significant effect on teacher performance. This can be seen from the t count $9,924 > t_{table} 0.207$ and has a profitability of $0.00 < 0.05$, meaning that the effect of compensation on teacher performance is significant. Variable motivation from t count $9,932 > t_{table} 0.217$ and probability $0.00 < 0.05$ means that compensation on teacher performance is significant. The constant value is 33.893. The motivational regression coefficient is positive, namely 0.428. While the compensation coefficient is 0.236. The positive values found in the regression coefficients of the independent variables (motivation and concentration) illustrate that the direction of influence on the dependent variable (teacher performance) is unidirectional.

Keywords: Compensation; Motivation; Teacher performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis data pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh kompensasi dan motivasi guru secara bersama terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya Pamulang. Metodologi yang digunakan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan statistik korelatif. Sampel 90 guru SMK Sasmita Jaya 1 dan 2 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Hasil menunjukkan kompensasi guru sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dilihat dari t hitung $9.924 > t_{tabel} 0,207$ dan mempunyai probabilitas $0.00 < 0.05$ artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru signifikan. Variable motivasi dari t hitung $9.932 > t_{tabel} 0,217$ dan probabilitas $0.00 < 0.05$ artinya kompensasi terhadap kinerja guru signifikan. Nilai konstantanya 33,893. Koefisien regresi motivasi bernilai positif, yaitu 0,428. Sedangkan koefisien kompensasi 0.236. Nilai positif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (motivasi dan kompensasi) menggambarkan bahwa arah pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah searah.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja guru



PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tujuh tugas utama, yaitu: mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mendidik, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur formal dan jenjang pendidikan dasar dan menengah. Sebagai penghargaan dalam melaksanakan tugasnya perlu diberikan kompensasi yang layak. Kompensasi yang diterima guru dari penyelenggara pendidikan dapat berupa barang, uang atau bentuk lainnya baik langsung maupun tidak langsung. Sementara itu guru juga perlu didorong atau dinotivasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi bias berasal dari dalam diri guru (motivasi intrinsik) atau dari luar guru (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dapat diwujudkan dengan munculnya minat, keinginan, serta hasrat, Sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berupa penghargaan, penghormatan, kompensasi dan lain-lain.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu dipantau sejauh mana tugas yang diembanya dilaksanakan. Perlu diadakan penilaian kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil proses penilaian yang telah dilakukan terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Penilaian kinerja perlu dilakukan oleh manajemen sekolah atau pengawas pendidikan di wilayahnya masing-masing. Penilaian kinerja dilakukan secara terus-menerus melalui tahapan yang secara sistematis agar diperoleh umpan balik (feedback) bagi keberhasilan atau peningkatan mutu sekolah sekaligus mutu lulusan. Guru yang baik akan mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa mampu menggunakan media pembelajaran, mampu membimbing dan mengarahkan peserta didik dalam pembelajaran. Dari gambaran yang ditemukan pada penelitian terdahulu bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Sementara itu dari penelitian kedua diperoleh gambaran bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, tetapi budaya organisasi berpengaruh pada motivasi kerja. Pada penelitian yang kami lakukan mencoba melihat dari sisi kompensasi, motivasi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya Pamulang.



Penelitian ini dilakukan di SMK Sasmita Jaya didasarkan atas informasi sementara dari hasil wawancara tokoh masyarakat di Pamulang, SMK Samita Jaya (SMEA dan STM) sekitar tahun 2000 an muridnya sangat banyak mencapai lebih dari.4.000 siswa, saat ini turun drastis menjadi sekitar 2.074 siswa. Hal ini salah satunya terdampak dari banyaknya SMK Negeri yang dibuka pemerintah di kota Tangerang Selatan. Sampai saat ini setidaknya ada sekitar 7 SMK Negeri dan sejumlah SMK Swasta di kota Tangerang Selatan. Di samping itu banyak pula guru dari SMK Sasmita Jaya yang diangkat menjadi pegawai negeri dan/atau ASN lainnya, yang terpaksa harus meninggalkan tugas di SMK Sasmita Jaya. SMK Sasmita Jaya 1 memiliki 6 (enam) program studi, terdiri dari Akuntansi, Pemasaran, Administrasi Perkantoran, Multimedia, Farmasi, dan Keperawatan. Sedangkan SMK Sasmita Jaya 2 memiliki 5 (lima) program studi, yaitu: Teknik Mesin, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Instalasi Listrik, Teknik Komputer Jaringan, dan Teknik Elektronik

Menurut Handoko (2011:246), bahwa dalam menentukan kompensasi didasarkan pada kebijaksanaan dan praktek manajemen yang ditentukan oleh adanya interaksi dari kesediaan membayar, kemampuan membayar, dan persyaratan pembayaran, sementara itu Wibowo (2011:352), “sistem pembayaran gaji dan upah bersifat spesifik yaitu *team-based pay* dan *skill-based pay*”. *Team-based pay* sebagai kompensasi atas kerja sama kelompok/tim atas hasil kolektif. Ini dilakukan sebagai upah yang dibayar pada tingkat yang diperhitungkan atas dasar ketrampilan dan menguasai pekerjaan yang ditunjukannya.

Sebuah organisasi seharusnya memberikan kompensasi memiliki aturan atau system yang baik agar tujuan pemberian tercapai. Sistem kompensasi anantara lain bertujuan menghargai, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai., memperoleh pegawai yang bermutu, dan pengendalian biaya, Menurut Ruky (2001:24), “yang menjadi acuan utama di dalam pembuatan sistem kompensasi ini adalah visi penilaian”. Hal ini didukung juga oleh Mathis dan Jackson (2002:118) yang menyampaikan “sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi tersebut”.



Selanjutnya motivasi sebagaimana dikemukakan Mulyasa (2003:112) “Motivasi adalah suatu tenaga penarik atau pendorong yang menyebabkan timbulnya tingkah laku menuju suatu tujuan tertentu”. Seseorang yang memiliki motivasi akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatannya untuk memperoleh apa yang diinginkannya. Dalam Azwar (2000:15) “Motivasi adalah sebuah dorongan, rangsangan, maupun pembangun yang ada dalam diri seseorang maupun sekelompok masyarakat untuk berbuat serta bekerja secara maksimal dalam mengerjakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan”

Kinerja dapat dikatakan juga sebagai prestasi kerja (*performan*) ialah hasil yang diperoleh sebagaimana ketentuan atau menurut standar yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2002:93), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu”. Sementara itu menurut Mangkunegara (2002:67), “kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:87), “kinerja diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian terukur yang menghasilkan angka untuk selanjutnya dianalisis dengan statistika deskriptif ataupun pramatis. Metode yang digunakan yaitu metode asosiasi, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel. Populasinya adalah semua guru SMK Sasmita Jaya 1 dan SMK Sasmita Jaya 2 Pamulang Tangerang Selatan yang berjumlah 115 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik random sampling berjumlah 90 guru. Teknik pengambilan data



dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket tertutup, artinya responden menjawab pertanyaan dengan jawaban yang sudah tersedia. Teknik angket ini digunakan untuk memperoleh data tentang: Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) dalam penelitian ini hasil tes digunakan untuk mengetahui Kinerja Guru (Y). Selanjutnya dibuat table bobot penskoran penilaian instrument Kinerja Guru dengan menggunakan skala Likert, dengan lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam mengolah data, diawali dengan uji kelayakan data melalui uji validitas dan uji reliabilitas. 'Uji validitas secara statistik digunakan untuk memperkuat validitas konstruk, isi dan eksternal'. 'Validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r hitung dengan r table dengan pearson product moment'. Apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen valid, Sedangkan Uji reliabilitas adalah 'tingkat konsistensi suatu instrument. Yaitu mengukur reliabilitas instrumen alat ukur diuji cobakan berkali-kali, kemudian hasilnya dibandingkan apakah terdapat konsistensi atau tidak'. Uji reliabilitas dilakukan bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Apabila 'hasil korelasi lebih besar dibandingkan dengan r tabel, maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi'.

Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Siti Nurhasanah (2019:233) "menjelaskan analisis jalur merupakan teknik statistika yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variable. Esensi dari analisis jalur adalah didasarkan pada system persamaan linier. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang terbentuk sebab-akibat. Melalui analisis jalur ini akan ditemukan jalur mana yang paling tepat dan paling singkat suatu variable independent menuju variable dependen terakhir". Sistem hubungan kausal atau sebab akibat menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas yang diberi symbol X1, X2, dan variabel terikat yang diberi simbol Y. Pada penelitian ini juga, data dianalisis menggunakan 'teknik analisis deskriptif, uji persyaratan analisis dan analisis inferensial'. Langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data tersebut adalah

mencari mean, median dan modus, varian, dan simpangan baku dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y) dengan lokus penelitian di SMK Sasmita Jaya 1 dan Sasmita Jaya 2 Pamulang Tangerang Selatan, dengan jumlah sampel 90 guru.

a. Kompensasi

Data variabel kompensasi yang diperoleh dari kuesioner dengan 20 butir pernyataan. Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Dari 90 guru yang mengumpulkan kuesioner, skor tertinggi pada variabel kompensasi adalah 79, dan skor terendah 34. Berikut ini adalah perhitungan dari statistika deskriptif kompensasi.

Tabel 1. Perhitungan Variabel Kompensasi

N	Valid	90
	Missing	0
'Mean		55.87
'Median		55.00
'Mode		50
'Std. Deviation		8.991
'Minimum		36
'Maximum		79
'Sum		4749

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: data oleh SPSS 15.0

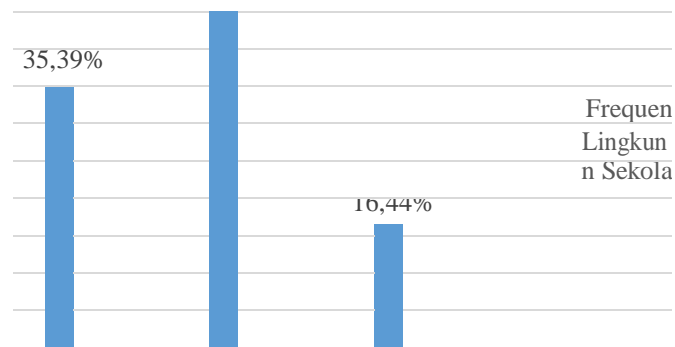
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	36-48	13	16.44
2	49-63	45	45.39

3	64-79	31	38.39
Jumlah		90	100

Sumber: data oleh SPSS 15.0

dimana mendapatkan frekuensi nilai tertinggi pada interval 49-63 dengan frekuensi 45 guru (45.39%), sedangkan frekuensi yang terendah adalah pada interval 33-48 dengan jumlah 13 guru (16.44%). Adapun hasil dari distribusi frekuensi kompensasi dapat dilihat pada tabel di atas, sedangkan yang diajikan pada digram batang adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kompensasi

Pada diagram batang di atas merupakan kecenderungan kompensasi di SMK Sasmita Jaya Pamulang. Dapat disimpulkan bahwa dari 90 guru, 13 guru (16.44%) mempunyai kecenderungan yang “sangat rendah” kategori nilai 33-48, 45 guru (45.39%) mempunyai kecenderungan “rendah” kategori nilai 49-63 dan 31 guru (38.39%) mempunyai kecenderungan “baik” kategori nilai 64-79.

b. Motivasi

Variabel motivasi yang didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada 90 guru dengan 20 butir pernyataan. Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju. Dari 90 guru skor tertinggi pada teman sebaya adalah 78, dan skor yang paling terendah adalah 34. Berikut ini adalah perhitungan dari statistik deskriptif motivasi.

Tabel 3. Perhitungan Variabel Motivasi

N	Valid	90
	Missing	0
'Mean		56.44
'Median		56.00
'Mode		53
'Std. Deviation		8.807
'Minimum		34
'Maximum		78
'Sum		4797

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

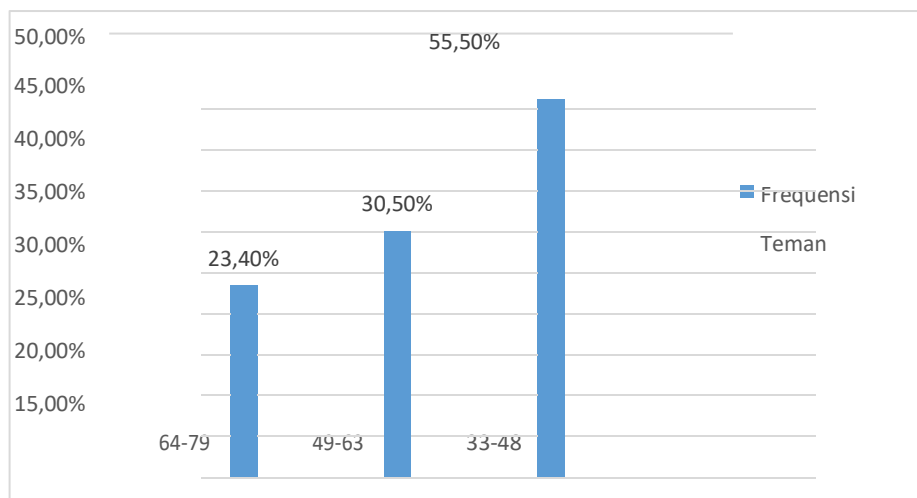
Sumber: data oleh SPSS 15.0

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	34-48	50	55,50
2	49-63	21	23,30
3	64-79	19	21,20
	Jumlah	90	100

Sumber: diolah oleh data sekolah

Dari tabel di atas menunjukkan 'frekuensi nilai tertinggi pada interval 34-48 dengan frekuensi 50 guru (55,50%), sedangkan frkuensi yang terendah adalah pada interval 64-79 dengan jumlah 19 guru (21,20%)'. Adapun hasil dari distribusi frkuensi motivasi dapat dilihat pada tabel di atas, sedangkan yang disajikan pada diagram batang adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Batang Frekuensi Variabel Motivasi

Pada diagram batang di atas merupakan kecenderungan motivasi guru SMK Sasmita Jaya Pamulang. Dapat disimpulkan bahwa dari 90 guru, 50 guru (46.10) mempunyai kecenderungan yang sangat rendah kategori nilai 34-48, 31 guru (30.50%) mempunyai kecenderungan rendah kategori nilai 49-63 dan 19 guru (23.40%) mempunyai kecenderungan baik kategori nilai 64-79.

c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi linier ganda untuk mengetahui pengaruh variabel (X_1) motivasi dan Kompensasi mengajar (X_2) secara simultan terhadap variable kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi linier ganda variable motivasi (X_1) dan variable kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variable kinerja guru (Y) dengan menggunakan alat bantu aplikasi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Korelasi
Correlations

		KinerjaGuru	Motivasi	Kompensasi
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.432	.303
	Motivasi	.432	1.000	.143
	Kompensasi	.303	.143	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru	.	.000	.002
	Motivasi	.000	.	.089
	Kompensasi	.002	.089	.
N	KinerjaGuru	91	91	91
	Motivasi	91	91	91
	Kompensasi	91	91	91

Sumber: data oleh SPSS 15.0

Dari Tabel diatas. diketahui nilai korelasi antara motivasi dengan kinerja guru (b_1) = 0,432. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dengan kinerja guru memiliki hubungan. Sedangkan korelasi Kompensasi dengan kinerja guru (b_2) = 0,303 Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dengan kinerja guru terdapat hubungan., Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, yaitu jika motivasi meningkat

dan kompensasi meningkat maka kinerja guru juga meningkat, dengan tabel di bawah ini :

Tabel 6. Uji Regresi X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4406.266	2	2203.133	14.319	.000 ^b
	Residual	13540.174	88	153.866		
	Total	17946.440	90			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Dari hasil tabel 6 di atas yang diolah terlihat bahwa $F_{hitung} = 14,319 > F_{tabel} = 3,09$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti tolak H_0 dan terima H_a dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel motivasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Proses untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada table Output Model Summary berikut ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kompensasi yang diterima guru SMK Sasmita Jaya Pamulang yang berupa gaji/honor, insentif, bonus, dan fasilitas menyatakan bahwa, hampir separonya dari guru SMK Sasmita Jaya berada pada kategori cukup baik, hampir separonya juga berada pada kategori sangat baik, dan Sebagian kecil berada pada kategori kurang baik. Hal ini tentu saja setiap responden memiliki ukuran masing-masing yang berbeda antara satu dengan lainnya. Kompensasi yang diterima guru sangat tergantung dari gaya hidup mereka. Bagi guru



yang terbiasa hidup sederhana kompensasi yang diterima akan terasa lebih baik dibanding dengan guru yang terbiasa pola hidup mewah.

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah bahwa kompensasi yang diterima guru SMK Sasmita Jaya Pamulang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru di SMK Sasmita Jaya Pamulang. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 menyatakan diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya Pamulang ditolak. Sedangkan H_a yang menyatakan diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya Pamulang diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari t hitung $9.924 > t_{tabel} 0,207$ dan mempunyai probabilitas $0.00 < 0.05$ artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru signifikan. Setelah diolah bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru maka nilai t harus positif yang berarti berpengaruh positif. Apabila kompensasi meningkat, maka kinerja guru akan akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya Pamulang

Berdasarkan dari hasil penelitian pada variabel motivasi terhadap kinerja guru, dimana motivasi meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, berani menghadapi tantangan, dan pengakuan atas kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berada pada posisi motivasi rendah, Sebagian kecil cukup dan sebagian kecil lagi tinggi. Apabila dianalisis lebih jauh terkait motivasi ini dari beberapa butir angket yang disebarkan kepada responden banyak ditemui pilihan jawaban yang cenderung rendah, Tidak ada upaya memberikan tambahan pembelajaran bagi siswa yang membutuhkan, tidak memiliki kepedulian atas keberhasilan sekolah bahkan tidak memiliki keinginan untuk belajar lebih tinggi.

Banyak hal yang mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, baik motivasi itu datang darinya sendiri atau pengaruh dari luar, atau dikenal dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Guru yang memiliki panggilan jiwa sebagai pendidik, mungkin akan mengesampingkan unsur finansial yang diterima,



tetapi berbeda dengan guru yang menjadikan pekerjaan mendidik sebagai mata pencaharian pokok/utama, gaji/honor bisa menjadikan factor utama untuk mendorong bekerja lebih baik. Sebagian besar guru di SMK Sasmita Jaya Pamulang dapat dikatakan mereka yang memiliki dedikasi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masa kerja mereka menjadi guru di sekolah ini. Di antara mereka ada yang sudah bertugas sejak sekolah ini berdiri pada tahun 1989, jadi hampir 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa dari 90 guru, 50 guru (46.10) mempunyai kecenderungan yang sangat rendah kategori nilai 34-48, 31 guru (30.50%) mempunyai kecenderungan rendah kategori nilai 49-63 dan 19 guru (23.40%) mempunyai kecenderungan baik kategori nilai 64-79.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data tentang kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) diketahui bahwa nilai korelasi antara kompensasi dengan kinerja guru (b_1) = 0,432. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dengan kinerja guru memiliki hubungan. Sedangkan korelasi kompensasi dengan kinerja guru (b_2) = 0,303 karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dengan kinerja guru terdapat hubungan., Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, yaitu jika kompensasi meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data tentang motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) diketahui bahwa nilai korelasi antara motivasi dengan kinerja guru (b) = 0,445. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dengan kinerja guru memiliki hubungan. Sedangkan korelasi motivasi dengan kinerja guru (b_2) = 0,333 karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi dengan kinerja guru terdapat hubungan., Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, yaitu jika motivasi meningkat maka kinerja guru juga meningkat



3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama diketahui nilai t_{hitung} variable motivasi sebesar 4,438 dan kompensasi sebesar 2,630. Nilai t_{tabel} dengan $n = 91$ ($dk = n - 2$ signifikansi 0,05) sebesar 1,666. Menggunakan nilai t_{tabel} diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan batas kedua variabel lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi kedua variabel $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Apabila kompensasi dan motivasi meningkat maka akan meningkat pula kinerja guru, dan apabila kompensasi dan motivasi menurun maka akan menurunkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta. STIE YKPN
- _____ . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta. Bumi Aksara
- Mathias & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Pangajou, Gravi Desly. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tugas Akhir Politeknik Negeri Manado
- Rivai, Veizhal & Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta