

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Smp Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran)

Warsido^{1*}, Siska Putri Utami^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

Abstract

Pendahuluan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Untuk mengetahui mana dari variabel motivasi dan kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. **Metode:** Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas guna menduga variabel terikat. **Hasil:** Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Guru

Article Info

Affiliation:

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Muhammadiyah Paciran,
Lamongan, Jawa Timur,
Indonesia.

*Correspondence:

E-mail address:

warsido865@gmail.com,

siska.putri@gmail.com

Article History:

Received: 10 Agustus 2016

Accepted: 25 April 2017

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, begitupula dengan sebuah organisasi dalam bidang pendidikan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia terutama dalam bidang pendidikan merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional dan pengembangan ekonomi nasional serta akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu.

Kecepatan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberi dorongan dan motivasi pada lembaga pendidikan untuk membenahi diri dalam berbagai hal seperti perbaikan fasilitas, struktur organisasi dan sumber daya manusia (SDM), termasuk di dalamnya staf pengajar atau guru.

Disini guru menempati peranan dalam mengelola kegiatan pembelajaran dimana peranan kunci ini dapat diemban apabila ia memiliki tingkat kemampuan profesional yang tinggi, yang tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual, melainkan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam aspek moral, keimanan, ketaqwaan, tanggung jawab dan keluasan wawasan kependidikan (umum dan agama) dalam mengelola kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik.

Komitmen yang tinggi dari guru-guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai termasuk guru pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti seorang disetujui untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi serta di lain pihak ia mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu. Kompensasi tersebut memungkinkannya untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup yang mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan pada orang lain.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Guru

Yamin dan Maisah (2010:87) menyatakan bahwa tenaga pengajar atau guru merupakan suatu profesi yang berarti jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Dengan demikian perihal tenaga

pengajar atau guru dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spritual maupun fisik biologis.

Terkait kinerja guru, Jalal (2001:293) mengukur kinerja guru dari kemampuannya dalam meningkatkan efektifitas mengajarnya, mengatasi persoalan-persoalan praktis dalam proses pembelajaran. Sedangkan Dessler (2000:5) menyatakan beberapa syarat penilaian atas kerja yang harus dipenuhi agar mendapatkan hasil kerja yang baik yaitu: relevan, dapat diterima, dapat dipercaya, peka dan dapat mendukung tujuan perusahaan. Adapun penilaian kinerja menurut Mitchell (1989) dapat di lihat dari empat hal, yaitu: *Quality of work, Promptness, Initiative, Capability and Comunication*. Jadi, kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas (Yamin dan Maisah, 2010:87). Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang guru buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang sama dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah “Kinerja atau Prestasi” merupakan pengalih bahasaan dari kata “*performance*”. “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (Bernardin dan Rusel, 1993:19) (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu” (Wirawan, 2009:5).

Dalam perusahaan, usaha meningkatkan kinerja umumnya dihubungkan dengan biaya yang lebih kecil untuk memperoleh hasil tertentu, atau dengan biaya yang menguntungkan, namun kinerja tidak dengan mudah dapat diciptakan. Apabila organisasi ingin mencapai kinerja maka dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja harus ditumbuhkan dan motivasi timbul bila kinerja dirasakan sebagai hal yang mutlak perlu bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Robbins (2001:486), mengatakan bahwa kinerja terkait dengan motivasi. Artinya, untuk memaksimalkan motivasi, orang perlu merasa bahwa usaha yang telah mereka lakukan menghasilkan evaluasi kinerja yang baik dan bahwa evaluasi yang baik akan memberikan imbalan yang berarti bagi mereka. Bila tujuan yang harus dicapai tidak jelas, dan kriteria untuk mengukur tujuan-tujuan itu samar-samar, serta tidak yakin bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian kinerja yang memuaskan atau yakin bahwa imbalan bagi kinerja yang baik tidak akan memuaskan, maka bisa diduga bahwa seseorang akan bekerja di bawah potensinya. Kinerja guru

juga dipengaruhi oleh seberapa yakin yang bersangkutan akan mendapatkan evaluasi kinerja yang baik serta seberapa besar evaluasi hasil kinerja yang baik itu bisa memberikan imbalan yang baik pula. Ukuran dan tujuan evaluasi yang konsisten dan jelas juga akan mempengaruhi kinerja guru untuk bekerja sesuai dengan potensi mereka

2.2 Motivasi Kerja

Greenberg dan Baron (1997) mengatakan: *Motivation as a set of process that arouse, direct and maintain human behavior toward attaining some goal*. Definisi itu memberikan pengertian bahwa motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2005) motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Winardi (2001) berpendapat bahwa motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan Wursanto (2004) mengatakan bahwa motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu.

2.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (1998:85), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Dalam bukunya Heidjrachman (2002:138), kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan di nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Ruky (2001:10) menyatakan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa

kepada pegawai yang di terima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang di terima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi tersebut dapat di nilai dengan uang atau penghargaan dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian metode *ex post facto*. Menurut Siregar (2013:4-5) penelitian *ex post facto* adalah penelitian dengan melakukan penyelidikan secara empiris yang sistematis, dimana peneliti tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel-variabel bebas (*independent variables*), karena fenomena sukar di manipulasi, dengan karakteristik penelitian: 1. Dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, 2. Melalui data melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor penyebab yang memungkinkan peristiwa itu terjadi, 3. Penelitian menggunakan logika dasar. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran Tahun Pelajaran 2018/2019 yang berjumlah 40 orang. Maka penelitian ini termasuk penelitian populasi, artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner untuk memperoleh informasi tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran). Pemberian skor menggunakan *skala likert*.

3.2 Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sebuah instrumen. “Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan” (Arikunto, 2006). Dalam uji validitas ini digunakan rumus korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum Y$ = Skor total

$\sum X$ = Skor butir

n = Jumlah responden

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor kuadrat variabel X

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dengan Y

Selanjutnya perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu soal yaitu dengan membandingkan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Instrumen dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sedang jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Arikunto (2006) mengatakan bahwa uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat di percaya. Untuk mendapatkan keandalan alat ukur yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* (α). Jika koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6 artinya instrumen *reliable*. Dan jika koefisien reliabilitas (r_{11}) < 0,6 instrumen tidak *reliable*. “Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60” (Ghozali, 2001).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Uji Normalitas

Santosa dan Ashari (2005:231) menjelaskan bahwa pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada *SPSS* dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05” (Ghozali, 2011:166).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat di lihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). “Jika dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki *tolerance value* lebih dari 0,1 dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi” (Ghozali, 2002).

Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi apakah residual dalam model regresi memiliki varian yang sama dari satu ke pengamatan lainnya. “Uji heterokedastisitas akan menunjukkan tidak adanya gangguan heterokedastisitas jika dari hasil perhitungan tersebut nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sehingga tidak signifikan terhadap *absolute residual* ($P > 0,05$)” (Ghozali, 2002).

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier dengan dua prediktor. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

a dan b_1 serta b_2 = Konstanta

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja dan kompensasi individual terhadap kinerja guru. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat nilai p-value dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dan apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji F

Uji F adalah menguji koefisien regresi secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Pengujian ini dengan membandingkan antara F_{tabel} dan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05). Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji ketepatan perkiraan (R^2) menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. "Tingkat ketepatan terbaik dalam regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk yang nilainya antara nol dan satu atau $0 \leq R^2 \leq 1$ " (Gujarati, 2001). Jika nilai R^2 mendekati 1, variabel independen

secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen, yang berarti dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1 Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk uji ini digunakan program komputer *SPSS for Windows 19* sehingga diketahui suatu nilai r_{hitung} untuk tiap butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat di lihat sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,854	0,320	0,000	Valid
2	0,876	0,320	0,000	Valid
3	0,734	0,320	0,000	Valid
4	0,768	0,320	0,000	Valid
5	0,725	0,320	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,320. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1) valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,804	0,320	0,000	Valid
2	0,892	0,320	0,000	Valid
3	0,952	0,320	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,320. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item

pernyataan pada variabel kompensasi (X_2) valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,852	0,320	0,000	Valid
2	0,810	0,320	0,000	Valid
3	0,771	0,320	0,000	Valid
4	0,736	0,320	0,000	Valid
5	0,902	0,320	0,000	Valid
6	0,669	0,320	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,320. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja guru (Y) valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer *SPSS for Windows 19*, hingga diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan *reliable* apabila *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,852	0,6	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X_2)	0,860	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Guru (Y)	0,880	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan variabel kinerja Guru (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan telah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14382199
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,072
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,695
Asymp. Sig. (2-tailed)		,719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai p -value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* (0,719) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi > 0,05. Data hasil uji linearitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	0,151	0,05	Linier
Kinerja Guru * Kompensasi	0,116	0,05	Linier

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kinerja guru dengan motivasi kerja mempunyai nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,151 > 0,05 sedangkan kinerja guru dengan

kompensasi mempunyai nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,116 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier variabel motivasi kerja, kompensasi dengan variabel kinerja guru.

Uji Multikolinearitas

Variabel bebas penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF yang dimiliki lebih kecil dari nilai VIF 10, sedangkan salah satu syarat terjadinya multikolinearitas adalah bila VIF suatu variabel bebas lebih besar dari angka 10, dari hasil pengolahan SPSS didapatkan nilai VIF untuk variabel X_1 sebesar *tolerance value* 0,419 dan VIF sebesar 2,388 dan X_2 sebesar *tolerance value* 0,419 dan VIF sebesar 2,388 sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena kedua variabel *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

Uji Heterokedastisitas

Variabel penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, karena dari hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa hasil taraf signifikan korelasi *Rank Spearman* lebih besar dari taraf uji yaitu 0,05 sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Taraf Signifikan Korelasi *Rank Spearman*

Variabel bebas	Taraf signifikan <i>Rank Spearman</i>	Taraf uji	Kesimpulan
X1	0,952	0,05	Non heterokedastisitas
X2	0,403	0,05	Non heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah

4.3 Analisis Regesi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan *SPSS*, maka secara keseluruhan hasil perhitungan yang tercantum dalam lampiran dapat diformulasikan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,206	2,108		1,521	,137
	Motivasi Kerja	,728	,163	,609	4,481	,000
	Kompensasi	,393	,188	,283	2,086	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah

Fungsi Regresi Linier Berganda:

$$Y = 3,206 + 0,728 X_1 + 0,393 X_2$$

Jika variabel motivasi kerja (X_1) berubah dengan satu satuan maka kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,728 satuan dengan anggapan X_2 tetap. Jika variabel kompensasi (X_2) berubah dengan satu satuan maka kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,393 satuan dengan anggapan X_1 tetap.

4.4 Uji Hipotesis

Uji secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Cara pengujiannya adalah dengan melihat nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} yakni sebesar 2,026. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, begitupun sebaliknya. Sedangkan untuk melihat signifikansi variabel bebas yakni apabila angka signifikansi $\leq 0,05$.

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,206	2,108			1,521	,137
	Motivasi Kerja	,728	,163	,609		4,481	,000
	Kompensasi	,393	,188	,283		2,086	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah

Adapun hasil analisis yang diperoleh dari tabel 4.10 adalah:

Motivasi kerja Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,481 $>$ t_{tabel} sebesar 2,026 artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Sedangkan apabila melihat angka signifikansi yakni sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.

Kompensasi (X_2)

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,086 $>$ t_{tabel} sebesar 2,026 artinya

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Sedangkan apabila melihat angka signifikansi yakni sebesar $0,044 \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.

Uji secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yaitu ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru digunakan F tes, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,532	2	223,766	46,191	,000 ^a
	Residual	179,243	37	4,844		
	Total	626,775	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hitung} = 46,191 > F_{tabel} = 3,25$ maka keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,699	2,201

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,714. Nilai *R Square* 0,714 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau *R* yaitu $0,845 \times 0,845 = 0,714$. Besarnya angka koefisien determinasi *R Square* adalah 0,714 atau sama dengan 71,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel

kompensasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 71,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,4\% = 28,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Adapun simpulan dari seluruh hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Terlihat $t_{hitung} (4,481) > t_{tabel} (2,026)$ yang berarti motivasi kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.
- b. Variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Terlihat $t_{hitung} (2,086) > t_{tabel} (2,026)$ yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.
- c. Variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Terlihat $F_{hitung} (46,191) > F_{tabel} (3,25)$ yang berarti motivasi kerja dan kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran.
- d. Variabel motivasi kerja dan kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 71,4% terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.
- e. Hasil pengolahan dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda $Y = 3,206 + 0,728 X_1 + 0,393 X_2$. Maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran, di lihat dari besaran pengaruh ($\beta = 0,728$).

6. Implikasi Dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi Teoritis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja guru berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi. Peningkatan kinerja guru akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang berhubungan dengan kinerja guru (dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, efektifitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, hubungan interpersonal), dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (dengan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi) dan kompensasi (dengan indikator Bayaran pokok, prestasi, tunjangan).

Implikasi Praktis

Bahwa variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 14 Karangasem Paciran. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu prioritas yang utama dalam bekerja, stimulus dari motivasi kerja guru harus ditingkatkan. Hal-hal seperti karakteristik individu, karakteristik situasi kerja, karakteristik pekerjaan harus diperhatikan, hal ini agar meningkatkan produktifitas kerja. Semakin baiknya kompetensi profesional guru, semakin tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja guru, akan meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi yang baik dan adil juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena memang seorang disetujui untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi serta di lain pihak ia mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu juga.

Kombinasi dari motivasi kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya perpaduan dari motivasi kerja dan kompensasi dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen SDM dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Perlu disadari akan beberapa keterbatasan penelitian ini walaupun telah dilakukan usaha yang maksimal, antara lain:

- a. Penelitian ini mengungkap kinerja guru yang dipengaruhi oleh dua faktor saja, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap kinerja guru berdasarkan faktor-faktor lain.
- b. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga membatasi guru dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan guru.
- c. Keterbatasan teknis peneliti di lapangan terkait pelaksanaan penelitian tentang kinerja guru. Hal ini dikarenakan dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi.

d. Dalam penelitian kali ini karena keterbatasan waktu, tenaga serta finansial maka periode penelitian dan jumlah sampel dirasa masih cukup kurang sehingga hasilnya pun masih kurang maksimal.

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Dale., A, Timpe, (1992). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- _____. (2007). *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: Indeks. Judul asli *Human Resource Management* .(2003) Pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow. (2000). *Teori Hirarki Kebutuhan manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Gravindo.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- ##### **Sumber Penelitian**
- Akhsin Rustam Aji. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Wonosobo”. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Danang Setya Ramadhani. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ika. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorar, *Tesis*, Pasca Sarjana, Univesitas Negeri Yogyakarta.
- Utami Tunjung Sari. (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. Terus Jaya Cilacap”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wakir, (2012). “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Se Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2011/2012”, *Tesis*, Pasca Sarjana Program Magister Manajemen, Univesitas Muhammadiyah, Yogyakarta