

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SE KECAMATAN UJUNGBATU KABUPATEN ROKAN HULU

**DefiSusanti**  
**Makhdalena**  
**Azhar**

<sup>1)</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT:** The purpose of study was to express the influence compensation and motivation work concerning performance of the teacher SMK Se kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Analysis data using doubled regression. This technique did to know influence compensation variable (X1) and variable motivation teacher work (X2) concerning variable performance teacher (Y). The total of subject research have been to fulfill requirement analyze was 94 teacher of SMK Se Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu as the sample. The result of the test produce compensation and motivation work of simultaneously have influence significant with directive positive to performance teacher as big as 40,1 % and residue 59,9 % of influence by another factor such as behavior, attitude, and action colleague, subordinate and leadership, facility of performance and climate organization. Meanwhile, the influence partially compensation and motivation work to performance the teacher was the influence compensation to performance of the teacher. Compensation (X1) influential to performance the teacher (Y) in SMK Se Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. The compensation give to contribute as big as 3,9% to performance of thr teacher. The influence motivation work to performance of the teacher motivation work (X2) influential to performance of the teacher (Y) in SMK Se Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, the motivation work give contribute as big as 30,9% to performance of theteacher.

**Key words :** compensation, motivation work, and performance of the teacher.

**ABSTRAK:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMK diKecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (independent variable) yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja guru (Y). Jumlah subjek penelitian yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis yaitu 94 guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu sebagai sampel. Hasil pengujian menghasilkan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru sebesar 40,1 % dan sisanya 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kinerja, dan iklim organisasi. Sedangkan pengaruh secara parsial kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap kinerja guru. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 30,9 % terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dalam menentukan mutu pendidikan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru, salah satunya adalah kompensasi. Hal ini diperkuat oleh Tjutju dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik.

Dari uraian yang digambarkan di atas, idealnya tenaga pendidik mampu memberikan pembelajaran yang baik bagi siswa, hal ini dapat dilihat dari sikap dan pembelajaran yang diberikan kepada semua unsur yang terlihat langsung dengan sekolah. Penulis melakukan pengamatan ke Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu pada bulan april dengan melakukan wawancara dengan masing-masing kepala sekolah dan hasil pengamatan tersebut menunjukkan bahwa masih ada kinerja guru yang kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari: masih adanya kelemahan guru dalam pelaksanaan belajar mengajar di kelas, keterampilan yang ada masih belum memadai dan tanggung jawab guru yang masih belum maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga terlihat dari adanya indikasi dalam melaksanakan tugas guru hanya sekedar menunaikan kewajiban tanpa adanya inovasi yang diberikan kepada peserta didik.

Fenomena selanjutnya yaitu masih rendahnya tanggung jawab guru dalam menyiapkan perencanaan pembelajaran yang sempurna, penyajian RPP, membuat bahan ajar yang baik, menyiapkan pembelajaran yang efektif, dan pemilihan sumber/media belajar yang menarik bagi siswa. Kemudian adanya indikasi pemberian kompensasi tidak terlalu meningkatkan kinerja dan kualitas guru dalam belajar mengajar. Menurut Barnawi (2012) kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompensasi.

Masalah yang akan diteliti, Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat keterkaitan antara variabel yaitu : pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yakni variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Untuk melihat hubungan antar variabel Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini untuk variabel kinerja dan kompensasi dilakukan dengan dokumentasi, sedangkan untuk variabel motivasi kerja melalui kusioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK se-Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Untuk mengetahui hal tersebut dalam bab IV ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai: (a) Uji Validitas dan Reliabilitas; (b) Uji Asumsi klasik; (c) Deskriptif Data; (d) Pengujian Hipotesis; (e) Pembahasan Hasil

Penelitian dan (f) Keterbatasan hasil Penelitian. Namun sebelum itu telah dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas instrumen dengan menggunakan aplikasi software SPSS 17. Pedoman untuk menentukan validitas setiap butir pertanyaan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ,  $n = 94$  orang, dan nilai  $r_{\text{tabel}} = 0,201$ . Jika nilai  $r_{\text{hitung}} >$  nilai  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut valid dan jika nilai  $r_{\text{hitung}} <$  nilai  $r_{\text{tabel}}$  maka per tanyaan tersebut *drop* atau tidak valid. Instrumen motivasi yang dibuat sebanyak 30 butir pertanyaan yang direncanakan

setelah dilakukan perhitungan ternyata 28 pertanyaan valid dan 2 butir yang tidak valid (drop) yaitu butir 7 dan 28. (butir valid dan tidak valid terlampir Sedangkan indeks reliabilitasnya yang dikemukakan sebesar 0,825.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS 17. Kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  berarti berdistribusi normal. Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas variabel penelitian.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y)**

		X1	X2	Y
N		94	94	94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4450676.60	112.43	44.18
	Std. Deviation	499627.864	8.085	2.548
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.169	.096	.167
	Positive	.169	.076	.167
	Negative	-.139	-.096	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.634	.934	1.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518	.348	.344

Sumber : Data Olahan SPSS 17

Dari tabel 4.2 uji normalitas data pada kolom kolmogorov-smirnov diatas, diperoleh kesimpulan bahwa data variabel Kinerja (Y) berdistribusi normal karna nilai sig. lebih besar dari nilai alpha ( $0,344 > 0,05$ ), variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berdistribusi normal karena nilai sig. lebih besar dari nilai alpha ( $0,518 > 0,05$ ),

variabel Motivasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal karena nilai sig. lebih besar dari nilai alpha ( $0,348 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan SPSS 17, diperoleh hasil uji linearitas variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 4.3 Uji Linearitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined) 99.283	20	4.964	1.718	.001
		Linearity 23.403	1	23.403	3.385	.013
		Deviation from Linearity 75.879	19	3.994	2.578	.002
	Within Groups	504.643	73	6.913		
	Total	603.926	93			

Sumber : Data Olahan SPSS 17

Dari tabel diatas pada baris Linearity dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi 0,013 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,013 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya syarat linearitas antara variabel kompensasi terhadap kinerja.

#### Uji Linearitas Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS 17, diperoleh hasil uji linearitas variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y).

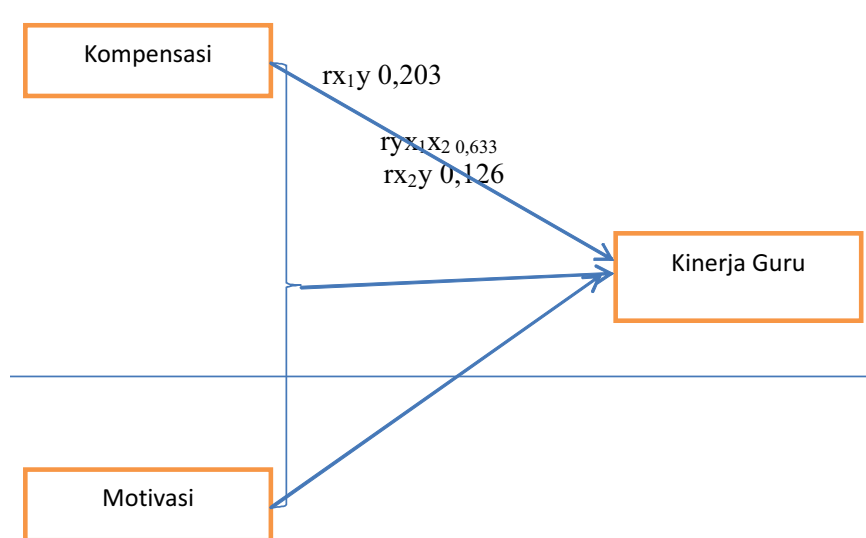
**Tabel 4.4 Uji Linearitas Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	142.599	29	12.917	2.682	.005
Linearity	5.953	1	5.953	21.826	.004
Deviation from Linearity	136.645	28	12.880	1.677	.012
Within Groups	461.327	64	8.208		
Total	603.926	93			

Sumber : Data Olahan SPSS 17

Dari tabel diatas pada baris Linearity dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi 0,004 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya

syarat linearitas antara variabel Motivasi terhadap kinerja. Jenis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang digunakan adalah regresi berganda. Berikut ini hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS.



**Gambar 4.4 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Tabel 4.15 Rangkuman Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Kesimpulan Statistik
Kompensasi (X1)	0,203	0,030	Signifikan(H0 ditolak)
Motivasi (X2)	0,126	0,021	Signifikan(H0 ditolak)

R2 = 40,1%

### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (Y)**

Hasil pengujian menghasilkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu dengan besar nilai signifikan  $0,03 < 0,05$ .

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu**

Hasil pengujian menghasilkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu dengan besar nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ .

### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (Y)**

Hasil pengujian menghasilkan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru sebesar 40,1 % dan sisanya 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kinerja, dan iklim organisasi. (Harry Susanto, 2012). Sedangkan pengaruh secara parsial kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah

Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap kinerja guru.

- b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 30,9 % terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (Y)**

Pengujian hipotesis menghasilkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Barnawi dan Arifin. (2012:47-48) Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudharto (2010) dan Rissa Poppy Azizah (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (Y)**

Pengujian hipotesis menghasilkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh E Agustin (2015) Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Amron Dikri dan Sudharto (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (Y)**

Pengujian hipotesis menghasilkan kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten

Rokan Hulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Murdick (Fattah, 2011) dan Tjuju dan Suwanto (Barnawi dkk, 2012). Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hartini (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.

### SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yang dirumuskan sebagai berikut, Kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 40,1% terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial,

1. Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $y$ ) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap kinerja guru.
2. Dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja guru ( $Y$ ) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 30,9% terhadap kinerja guru.

Ini berarti secara simultan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama. Sedangkan secara parsial motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan kinerja guru juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi.

Implikasi dalam penelitian adalah:

1. Hasil analisis tentang pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja dengan

kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hubungan yang signifikan. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Temuan tersebut dapat dimanfaatkan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompensasi. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan memberi para guru tunjangan, dan insentif.

2. Hasil analisis tentang pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Se- Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hubungan yang signifikan. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Temuan tersebut dapat dimanfaatkan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka disarankan sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, sebagai seorang pimpinan disebuah sekolah disarankan untuk memberikan penghargaan (reward) berupa pemilihan guru teladan, guru berprestasi, sebagai motivasi bagi guru berdedikasi, loyal, dan berkinerja tinggi. Dan sanksi (punishment) berupa teguran, pemotongan insentif, dll diberikan kepada guru yang tidak mempunyai kinerja dan disiplin kerja sebagai efek jera.
2. Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara menghargai melalui prestasi, pengembangan diri, pengakuan hasil kerja dengan cara memberikankesempatan kepada guru untuk ikut berkompetisi dalam ajang lomba karya ilmiah ataupun pemilihan guru berprestasi.
3. Guru disarankan agar senantiasa berusaha meningkatkan kinerja agar menghasilkan anak didik dan sekolah yang berkualitas.

4. Kepada peneliti berikutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas. Dan diharapkan peran sesama peneliti bidangan pendidikan untuk dapat memberikan koreksi, kritik dan saran demi meningkatkan kesempurnaan dari hasil penelitian ini, sehingga manfaat dari hasil penelitian ini dapat diimplikasikan secara nyata dan berguna dimasa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2006. *Psikologi Kerja*. Cetakan 6. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikonto , Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian.Suatu pendekakatan Praktek*. Edisi revisi. Jakarta ; Rineka Cipta.
- Arikonto , Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian.Suatu pendekakatan Praktek*. Cetakan 15.. Rineka Cipta.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Prilaku Organisasi. Cet.Pertama*. Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Hikmat, 2011. *Manajemen Pendidikan*. Cetakan II. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Peraturaturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*
- Singgih, Santoso. 2005. Pustaka Baru, Menguasai Statistik di Era Informasi dengan *SPSS 12*, Penerbit: PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.