

## **RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND COMPENSATION WITH HEADMASTER PERFORMANCE AT STATE JUNIOR HIGH SCHOOL OF SIAK REGENCY**

**Herman** <sup>1)</sup>  
**Isjoni** <sup>2)</sup>  
**Murni Baheram** <sup>3)</sup>

*<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**

*This study aims to determine the relationship between work motivation and compensation with the performance of head master in State Junior High School Siak District. The sample in this study is the principal of 40 respondents spread across SMP Negeri from 14 districts in Siak District. The sampling technique uses proportionate stratified random sampling.*

*Technique data analysis using simple correlation technique, multiple correlation, simple regression and multiple regression to see the relation between work motivation and compensation with head master performance in State Junior High School of Siak Regency.*

*The results showed that work motivation and compensation have a significant relationship with the performance of head master. It is necessary to maintain work motivation and pay attention to adequate compensation for the head master, as it provides a positive boost to the performance improvement of the head master.*

**Keywords:** *Motivation, Compensation, Performance*

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI KABUPATEN SIAK

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak. Sampel pada penelitian ini adalah kepala sekolah yang berjumlah 40 responden yang tersebar di SMP Negeri dari 14 kecamatan di Kabupaten Siak. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* (sampel berstrata proposional). Teknik Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi sederhana, korelasi berganda, regresi sederhana dan regresi berganda untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kepala sekolah. Untuk itu perlu mempertahankan motivasi kerja dan memperhatikan pemberian kompensasi yang memadai bagi kepala sekolah, karena hal tersebut memberikan dorongan yang positif terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja.*

## PENDAHULUAN

Menghadapi paradigma baru dunia pendidikan pada saat ini, kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melakukan perubahan dan pengembangan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dengan meningkatkan mutu *input*, mutu proses, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu *output* atau mutu lulusan. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang dominan dalam upaya memajukan pendidikan di sekolahnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Mulyasa (2005:24) bahwa, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas, diduga kinerja kepala sekolah ikut menentukan kemajuan sekolah. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya peningkatan kinerja kepala sekolah secara profesional untuk menyukseskan program-program pemerintah yang sedang digulirkan yaitu otonomi daerah, desentralisasi pendidikan, manajemen berbasis sekolah, kurikulum 2013, pendidikan karakter, program literasi, pendidikan keluarga, *life skill*, *contextual learning* dan wajib belajar sembilan tahun. Semua program tersebut memerlukan peran aktif kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dari survei awal yang peneliti lakukan di beberapa SMP Negeri di Kabupaten Siak, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja kepala sekolah, antara lain seperti: sebagai *manajer*, kepala sekolah belum optimal dalam

mengkoordinasikan tugas-tugas stafnya. Sebagai *supervisor*, sebahagian kepala sekolah lebih disibukkan dengan tugas-tugas administratif daripada edukatif. Sebagai *entrepreneur*, ia belum mampu bertindak kreatif dan inovatif, membaca peluang sekolah dalam meningkatkan minat calon siswa masuk ke sekolahnya, bekerja sama dengan pengusaha, mengembangkan unit produksi sekolah, memperbaiki sistem insentif, dan memasarkan hasil unit produksi sekolah dan lulusannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah belum optimal, hal ini juga memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan khususnya sekolah menengah pertama di Kabupaten Siak.

Selanjutnya, melalui pengamatan dan wawancara dari survei awal di beberapa sekolah menengah pertama di Kabupaten Siak, bahwa belum optimalnya kinerja kepala sekolah, pertama diduga disebabkan karena motivasi kerja kepala sekolah. Fenomena yang ditemukan bahwa kepala sekolah (1) kurang termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang kepemimpinan dan manajerial; (2) sebahagian kepala sekolah kurang termotivasi dalam menyusun program kerja tahunan secara terencana dan terarah; (3) Hampir 30% kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, hanya mampu melaksanakan tugas pada aspek pelaporan; (4) Lebih kurang 20% kepala sekolah belum mampu merumuskan visi, dan menjabarkan visi ke dalam misi dan aksi. Hal ini diduga menghambat kinerja kepala sekolah dan tidak dapat dibiarkan karena akan memberikan kontribusi pada pencapaian mutu pendidikan dan penuntasan wajib belajar Sembilan tahun.

Kedua, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa titik lemah kinerja kepala sekolah, disebabkan oleh pemberian kompensasi atau penghargaan. Sistem kompensasi yang berlaku selama ini terhadap kepala sekolah belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi, bahwa pemberian kompensasi terhadap kepala sekolah belum sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh kepala sekolah. Selain itu, kompensasi yang diberikan selama ini diberlakukan sama antara kepala sekolah yang memiliki kinerja yang bagus dengan kepala sekolah yang berprestasi rendah. Padahal menurut Hasibuan (2001:122), bahwa kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Dari beberapa fenomena yang dikemukakan di atas, patut diduga bahwa kinerja kepala sekolah berhubungan erat dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diterima oleh kepala sekolah. Jika motivasi kerja rendah dan ditambah pula dengan sistem pemberian kompensasi yang kurang memadai, maka akan mengakibatkan kinerja kepala sekolah semakin menurun, sehingga pada akhirnya mempengaruhi mutu pendidikan khususnya di SMP Negeri Kabupaten Siak. Untuk itu, hal ini penting dan perlu segera dicarikan solusinya demi meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Siak. Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini berjudul "Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Kepala

Sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak".

### 1. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak?
- b. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak?
- c. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak?

### 2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.
- b. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.
- c. Hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.

### 3. Kajian Teori

#### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering juga diartikan dengan unjuk kerja atau dalam bahasa Inggris diterjemahkan dengan "*performance*". Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sagala (2007:179), yang mengatakan bahwa kata "*kinerja*" dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "*performance*" yang berarti 1) pekerjaan; perbuatan, atau 2) penampilan; pertunjukan.

Selanjutnya, Mulyasa (2005:136) mengatakan bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan Danim (2010:69), mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai tampilan riil yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja seseorang yang secara positif maupun negatif berorientasi pada tugas atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Sagala (2007:184), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personal sekolah yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan, 1) *human performance* yang menggambarkan kemampuan (*ability*) yang didukung oleh motivasi yang kuat; 2) kemampuan (*ability*) yang menggambarkan pengetahuan (*knowledge*) didukung oleh ketrampilan (*skill*); dan 3) motivasi (*motivation*) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu.

Danim (2010:69), mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) tingkat pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana

pra sarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi atau tingkat penghasilan, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi, disiplin kerja, etika kerja, kesehatan, jaminan sosial, dan dukungan organisasi.

#### **c. Kinerja Kepala Sekolah**

Wahjosumidjo (2007:431), mendefinisikan kinerja kepemimpinan kepala sekolah sebagai prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seseorang kepala sekolah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Selanjutnya, Sagala mengatakan bahwa kinerja kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan akan bertitik tolak pada aktivitas, perilaku, dan produktivitasnya mengelola sekolah menjadi sekolah dengan manajemen dan layanan belajar yang bermutu dan mampu bersaing dalam mutu dengan sekolah sejenis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah berhubungan dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawab kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Tugas pokok kepala sekolah dikemukakan oleh Mulyasa (2005:98, yaitu sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator*, dan *motivator* (EMASLIM).

Dari beberapa kajian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja kepala sekolah adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja kepala sekolah yang secara positif maupun negatif dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yaitu sebagai manajer, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *entrepreneur*, dan *motivator*. Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka aspek yang akan diteliti di arahkan pada 3 indikator, yaitu: kepala sekolah sebagai manajer, *supervisor* dan *innovator* atau *entrepreneur*.

#### **d. Pengertian Motivasi**

Wahjosumidjo (1987:174), mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Hasibuan (2001:122) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins (2001:208), mendefinisikan motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan.

#### **e. Motivasi Kerja**

Sergiovanni di dalam Bafadal (1992:70), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Pendapat senada dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1987:177), yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hamalik (1993:72) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah suatu keinginan dalam diri seorang kepala sekolah yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas, yang ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut: senang bekerja, memiliki inisiatif/prakarsa, dapat bekerjasama, bertanggung jawab, berdisiplin, dan mengutamakan prestasi kerja.

#### **g. Pengertian Kompensasi**

Saydam (2000:163), mengatakan bahwa kompensasi adalah semua “balas jasa” yang diterima seorang karyawan/pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari “jasa/tenaga” yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Sedangkan Hasibuan (2001:118), mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Griffin, W.R & Moorhead sebagaimana dikutip oleh Rohmat (2007:2), bahwa kompensasi bagi organisasi pendidikan berarti penghargaan pada para guru atau karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar atau bekerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerjanya terhadap organisasi. Imbalan tersebut dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai. Imbalan tersebut merupakan balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi tempat ia bekerja.

#### **h. Jenis-jenis Kompensasi**

Para ahli manajemen membedakan berbagai jenis kompensasi. Di antaranya Saydam (2000:163), yang mengatakan bahwa:

Jenis-jenis kompensasi pada dasarnya dapat dibedakan atas tiga bentuk yaitu: 1) uang kontan, 2) material, dan 3) fasilitas lainnya. Kompensasi berbentuk uang terdiri atas gaji, upah, tunjangan, dan insentif atau bonus. Kompensasi berbentuk material atau benda artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi

berbentuk fasilitas, misalnya tersedianya fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput, fasilitas makan siang, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

Selanjutnya Hasibuan (2001:118), secara panjang lebar mengemukakan tentang jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: 1) kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; 2) kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan

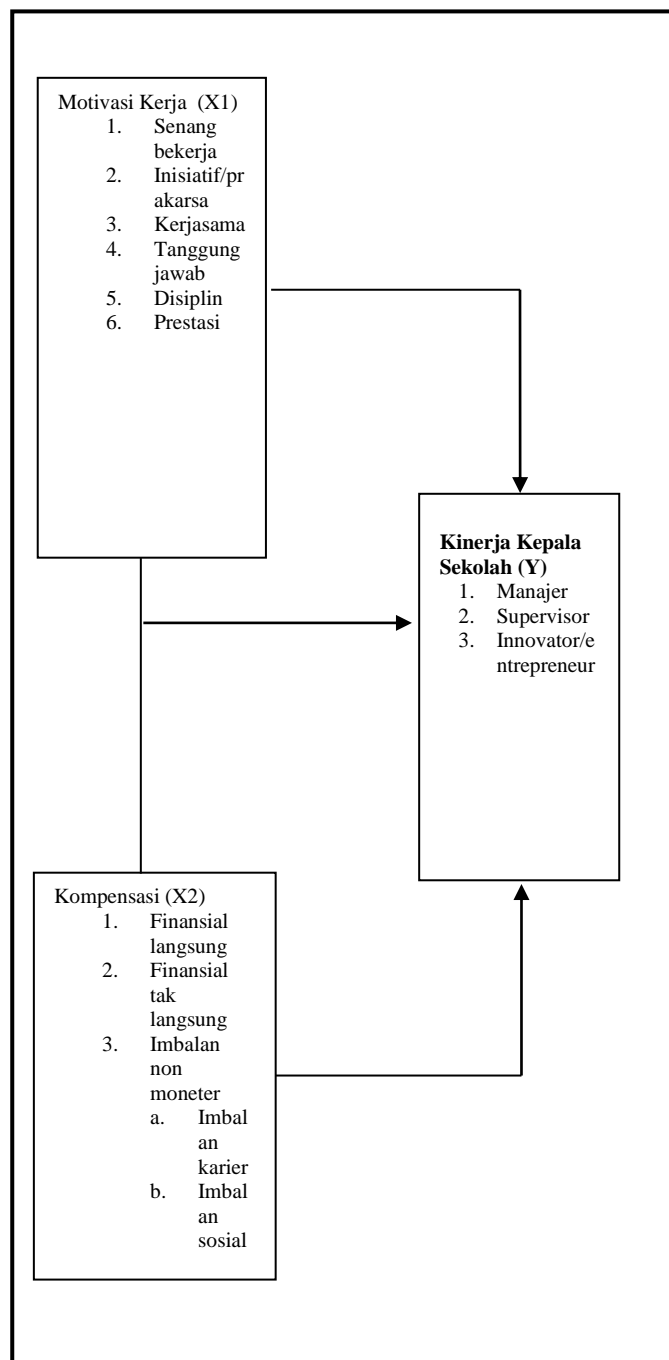
menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Dengan demikian, dari beberapa pembahasan tentang kompensasi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa atau imbalan yang diterima oleh kepala sekolah atas kontribusi yang telah diberikannya, dalam bentuk finansial langsung, finansial tak langsung, maupun dalam bentuk imbalan non moneter.

#### 4. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, karena penelitian ini akan mengungkapkan tentang hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui uji statistik. Variabel penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) mencakup motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2); dengan satu variabel terikat (*dependent*), yaitu kinerja kepala sekolah (Y).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- Motivasi Kerja (X1) : Variabel Bebas  
 Kompensasi (X2) : Variabel Bebas  
 Kinerja (Y) : Variabel Terikat



## 5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja.
- b. Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja.
- c. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kabupaten Siak Provinsi Riau, sedangkan proses penelitian diharapkan dapat selesai dalam waktu 6 bulan, mulai dari usulan penelitian sampai menyelesaikan laporan tesis.

### b. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan teknik korelasi. Teknik korelasi ini dilakukan untuk menganalisis dua variabel bebas (independen), yaitu motivasi kerja sebagai variabel ( $X_1$ ) dan kompensasi sebagai variabel ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja kepala sekolah SMP Negeri Kabupaten Siak ( $Y$ ).

### c. Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kabupaten Siak yang berjumlah 66 orang dan sampel penelitian 40 orang kepala sekolah yang tersebar di 14 kecamatan.

### d. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian angket, di mana

angket tersebut di uji coba terlebih dahulu untuk memenuhi persyaratan validitas dengan rumus pearson product moment dan realibilitas dengan rumus alpha.

### e. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert yang telah dimodifikasi dengan skala 1 - 4.

### f. Teknik Analisis Data

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas data menggunakan uji *Liliefors* dan uji homogenitas data dengan menggunakan uji *Bartlett*. Selanjutnya data yang sudah layak, diolah dengan teknik korelasi sederhana, dan regresi linier berganda. Untuk menemukan hubungan dari masing-masing variabel digunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* ( $r$ ) (Arikunto, 2006:130).

Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Deskripsi Data

#### (1) Kinerja ( $Y$ )

Data dari hasil penelitian untuk variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) diperoleh nilai skor di bawah rata-rata sebanyak 15 orang (37,5%). Nilai skor sama dengan rata-rata sebanyak 10 orang (25,0%). Nilai skor di atas rata-rata sebanyak 15 orang (37,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak tergolong tinggi dilihat dari skor terbanyak berada pada rata-rata dan di atas rata-rata dengan jumlah 25 responden (62,5%).

#### (2) Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Data dari hasil penelitian untuk variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), diperoleh nilai skor di bawah rata-rata sebanyak 16 orang (40,0%). Nilai skor sama dengan rata-rata sebanyak 12 orang (30,0 %). Nilai skor di atas rata-rata sebanyak 12 orang (30,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Siak tergolong sedang dilihat dari skor terbanyak berada pada rata-rata dan di atas rata-rata dengan jumlah 24 responden (60,0%).

### (3) Kompensasi ( $X_2$ )

Data dari hasil penelitian untuk variabel bebas yaitu Kompensasi ( $X_2$ ), diperoleh nilai skor di bawah rata-rata sebanyak 19 orang (47,5%). Nilai skor sama dengan rata-rata sebanyak 5 orang (12,5 %). Nilai skor di atas rata-rata sebanyak 16 orang (40,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kepala sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Siak tergolong sedang dilihat dari skor terbanyak berada pada rata-rata dan di atas rata-rata dengan jumlah 21 responden (52,5%). Dari data yang terkumpul dapat direkapitulasi angka statistik dari variabel kinerja (Y), motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Rangkuman Perhitungan Statistik Dasar

Statistik	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Kompensasi ( $X_2$ )
Skor terendah	102	81	75
Skor Tertinggi	130	103	96
Rentang nilai	28	22	21
Rata-rata	117,75	89,70	83,60

Median	118,75	89,83	83,30
Modus	121,5	90,70	88,25
Simpangan Baku	7,983	5,231	5,800
Skor di bawah rata-rata	15 (37,5 %)	16 (40%)	19 (47,5 %)
Skor sama dengan rata-rata	10 (25,5 %)	12 (30%)	5 (12,5 %)
Skor di atas rata-rata	15 (37,5 %)	12 (30%)	16

## b. Pengujian Hipotesis

### (1) Hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,779. Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, maka harga Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,779 berarti tingkat hubungan (korelasinya) kuat. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Perhitungan Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y) dan koefisien determinasi

n	Koefisien	Determinasi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
				$\alpha=0,0$	$\alpha=0,0$

	Korelasi ( $r_{y1}$ )	$(r_{y1}^2)$	5	1	
40	0,779	0,607	7,667	2,025	2,713
			**	2	2

Keterangan :

\*\* = Koefisien signifikan  $t_{hitung}$  (7,667) >  $t_{tabel}$  (2,7132) pada  $\alpha = 0,01$   
 $r_{y1}$  = Korelasi  $X_1$  dengan Y

Koefisien determinasi dari korelasi antara  $X_1$  dengan Y yaitu  $(r_{y1})^2 = 0,607$  berarti bahwa 60,70% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja ( $X_1$ ) melalui regresi  $\hat{Y} = 10,992 + 1,189X_1$ . Sedang 39,3% variasi kinerja (Y) disebabkan oleh faktor lain.

Berdasarkan tabel 21 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena  $t_{hitung}$  7,667 > daripada  $t_{tabel}$  2,7132 pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 40$ . Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Berarti makin baik motivasi kerja kepala sekolah maka makin tinggi kinerja kepala sekolah.

## (2) Hubungan antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y)

Hipotesis kedua, terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja, dengan kata lain semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya semakin kecil kompensasi semakin rendah kinerja.

Tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,787. Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r. Berdasarkan tabel tersebut maka harga Koefisien Korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,787 berarti tingkat hubungan (korelasinya) kuat. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 23. Hasil Perhitungan Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) dan koefisien determinasi

n	Koefisien Korelasi ( $r_{y2}$ )	Determinasi ( $r_{y2}^2$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
40	0,787	0,620	7,871	2,025	2,713
			**	2	2

Keterangan :

\*\* = Koefisien signifikan  $t_{hitung}$  (7,871) >  $t_{tabel}$  (2,7132) pada  $\alpha = 0,01$   
 $r_{y2}$  = Korelasi  $X_2$  dengan Y

Koefisien determinasi dari korelasi antara  $X_2$  dengan Y yaitu  $(r_{y2})^2 = 0,620$  berarti bahwa 62,0 % kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi ( $X_2$ ) melalui regresi  $\hat{Y} = 27,287 + 1,084X_2$ . Sedang 38,0% variasi kinerja (Y) disebabkan oleh faktor lain.

Berdasarkan tabel 23 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena  $t_{hitung}$  7,871 > daripada  $t_{tabel}$  2,7132 pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 40$ . Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja. Berarti makin tinggi kompensasi maka makin tinggi kinerja kepala sekolah.

**(3) Hubungan Antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja (Y)**

Hipotesis ketiga, terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja, dengan perkataan lain diduga bahwa dengan semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja kepala sekolah, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja kepala sekolah. Hasil penghitungan ternyata diperoleh hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah. Hal ini dapat dinyatakan melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,289 + 0,659X_1 + 0,638X_2$ .

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi ganda, dilakukan uji F yang hasilnya dicantumkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 24. Daftar ANOVA Uji Keberartian Regresi Linear Ganda  
 $\hat{Y} = 5,289 + 0,659X_1 + 0,638X_2$

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	40	558,030				
Regresi (a)	12	555,544	5555,449	52,915	3,13	4,94
Regresi (b/a)	66	,9174	871,836	**	8	4

Sisa	3,671741,429	16,476			
------	--------------	--------	--	--	--

Keterangan :

\*\* = Regresi Sangat Signifikan,  
F hitung (52,915) > F tabel (4,944) pada  $\alpha = 0,01$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi persamaan regresi sebagaimana dicantumkan pada tabel tersebut di atas, diperoleh F hitung (52,915) > F tabel (4,944) pada  $\alpha = 0,01$  dengan dk=40, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = 5,289 + 0,659X_1 + 0,638X_2$  sangat signifikan, berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan kinerja (Y).

Korelasi berganda antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan kinerja (Y), diperoleh harga koefisien korelasi sebesar  $R_{y.12} = 0,838$ . Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r. Berdasarkan tabel tersebut maka harga Koefisien Korelasi ( $r_{y.12}$ ) sebesar 0,838 berarti tingkat hubungan (korelasinya) sangat kuat. Uji keberartian koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji F diperoleh sebesar  $F_{hitung} = 52,915$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 25. Hasil Perhitungan Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

N	Koefisien Korelasi	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$

	(R <sub>y12</sub> )			
4	0,838	52,91	3,13	4,94
0		5**	8	4

Keterangan :

\*\* = Koefisien Korelasi

Berganda sangat signifikan F hitung (52,915) > F tabel

(4,944) pada  $\alpha = 0,01$

Besarnya koefisien determinasi adalah  $R_{y1,2}^2 = 0,702$ . Ini menunjukkan bahwa 70,2% variasi kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,289 + 0,659X_1 + 0,638X_2$ .

Dari hasil penghitungan uji signifikansi korelasi berganda diperoleh F hitung (52,915) > F tabel (4,944) pada  $\alpha = 0,01$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan kinerja (Y) sangat signifikan, dengan  $R_{y1,2} = 0,838$ .

### c. Pembahasan Hasil Penelitian

#### (1) Analisis Hubungan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. Koefisien korelasi antara X<sub>1</sub> dengan Y yaitu  $r_{y1} = 0,779$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $(r_{y1})^2 = 0,607$ , berarti bahwa 60,7% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) melalui regresi  $\hat{Y} = 10,992 + 1,189X_1$ , sedangkan 39,3% variasi kinerja (Y) disebabkan oleh faktor lain. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak sebesar 60,7%.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Danim (2010:69), yang mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) tingkat pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana pra sarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.

#### (2) Analisis Hubungan Kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,787$ . Dengan demikian dapat diketahui koefisien determinasi dari korelasi antara X<sub>2</sub> dengan Y yaitu  $(r_{y2})^2 = 0,620$  berarti bahwa 62,0 % kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi (X<sub>2</sub>) melalui regresi  $\hat{Y} = 27,287 + 1,084X_2$ . Sedang 38 % variasi kinerja (Y) disebabkan oleh faktor lain. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 62 % terhadap Kinerja Kepala Sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Pasolong (2008:222), yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, kemauan atau motivasi, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan.

#### (3) Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara

### **bersama-sama dengan Kinerja (Y)**

Dari hasil analisis regresi berganda, diperoleh harga koefisien korelasi ganda  $R_{X_1.X_2.Y} = 0,838$  dengan  $F_{hitung} = 52,915 > F_{tabel} (4,944 \alpha=0.01)$  dengan persamaan garis linier  $\hat{Y} = 5,289 + 0,659X_1 + 0,638X_2$ . Besarnya koefisien determinasi adalah  $R_{y1.2}^2 = 0,702$ . Ini menunjukkan bahwa 70,2% variasi kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,289 + 0,659X_1 + 0,638X_2$ . Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara bersama-sama dengan variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 70,2 % terhadap Kinerja Kepala Sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.

Menurut Simamora (2001:540), pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan kompensasi memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap Kinerja, artinya makin baik Motivasi Kerja dan Kompensasi, maka semakin baik pula Kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak. Sebaliknya makin buruk Motivasi Kerja dan Kompensasi, maka semakin buruk pula Kinerja kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak.

### **SIMPULAN**

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberikan kontribusi sebesar 60,70%

terhadap Kinerja (Y) kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

2. Kompensasi ( $X_2$ ) memberi kontribusi sebesar 62% terhadap Kinerja (Y) kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Siak, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Secara bersama-sama Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi yang sangat signifikan, yaitu sebesar 70,2% terhadap Kinerja (Y), selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### **SARAN**

1. Pemberian motivasi kerja terhadap Kepala Sekolah hendaknya dapat menggunakan teori-teori pemberian motivasi kerja yang tepat dan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang sesuai.
2. Pemberian Kompensasi yang memadai akan dapat meningkatkan lagi kinerja seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya.
3. Motivasi kerja dan kompensasi harus diberikan secara tepat dan berdayaguna, sehingga memicu meningkatnya kinerja bagi kepala sekolah dan guru-guru dalam melaksanakan tugas mendidik para siswa dengan sebaik-baiknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Buku I*. Jakarta: Indeks.
- Rohmat. 2007. *Kompensasi Pendidikan*. Jurnal: P3M STAIN Purwokerto.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Ghazali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Simanora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.