

**PENGARUH TINGKAT MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN LAB BUSINESS SCHOOL KOTA  
TANGERANG TAHUN PELAJARAN 2018/2019**

---

**Nuraini<sup>1</sup>**

[Aininurr27@gmail.com](mailto:Aininurr27@gmail.com)

**Yusuf Budiana Tanu<sup>2</sup>**

**Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang**

**ABSTRACT**

*This study uses an associative descriptive research method with a quantitative approach with data analysis techniques using multiple regression. The population in this study were the teachers in the Vocational School Business School in Tangerang City and the sample taken by all the teachers in the Vocational School Business School were 47 teachers. Based on the results of research calculations The results of this study indicate in the F test (simultaneous) that the level of motivation and compensation significantly affects teacher performance with a sig value of  $F_{0,000} < 0.05$  and an F value of 11.221. The results of the t test (partial) showed that the level of motivation significantly affected teacher performance with a sig t value of  $0.001 < 0.005$  and a value of t arithmetic 3652, and compensation significantly affected a teacher's performance with a t value of  $0.001 < 0.005$  and a t value of -3.736. so, it can be concluded that the level of motivation and compensation influences teacher performance both simultaneously and partially. While the determinant coefficient value of the variable obtained R square value of 0.338 shows the contribution of the influence of the independent variable (motivation and compensation) to the dependent (teacher performance) means that motivation and compensation on teacher performance in schools has an effect of 33.8% while the remaining 66.2% is influenced by other variables which did not include within the scope of the study.*

- 
1. Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Pendidikan Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf
  2. Dosen tetap Fakultas Keguruan dan Pendidikan Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf
  3. Dosen tetap Fakultas Keguruan dan Pendidikan Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf

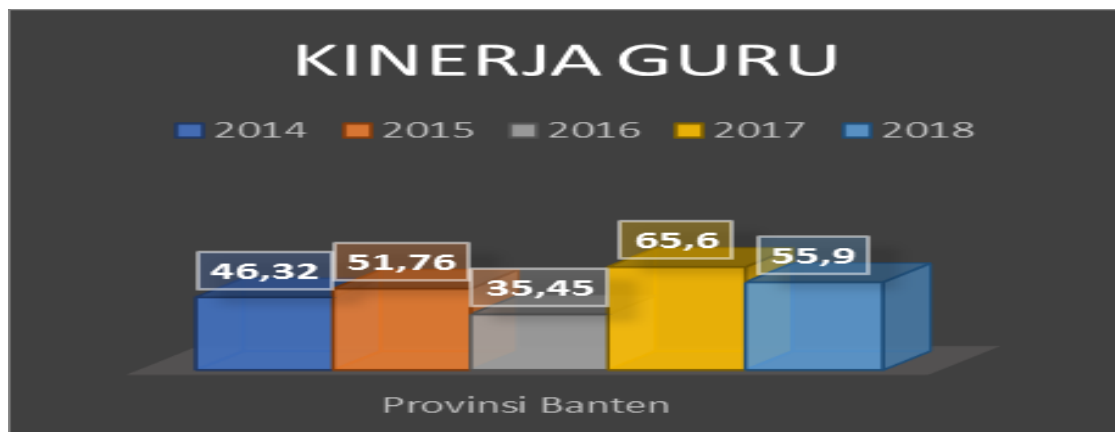
**Keywords: Motivation, Compensation, Teacher Performance.**

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera, dalam hal ini guru menjadi salah satu elemen penting untuk keberhasilan sistem pendidikan dalam meningkatkan kualitas lembaga Pendidikan (H. Susanto, 2012). Karena Sumber daya manusia dapat memperbaiki proses pengembangan organisasi Pendidikan, dalam dunia Pendidikan, guru memainkan peran penting untuk membangun kepribadian siswa mereka (Nadim, 2012). Pada sebuah organisasi, guru merupakan karyawan organisasi Pendidikan, kepuasan kerja mereka mendorong proses belajar mengajar. Guru akan menunjukkan sikap positif yang menyenangkan ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka (Millán, Hessels, Thurik, & Aguado, 2011). Maka dapat dikatakan kepuasan kerja guru sangatlah diharapkan oleh sekolah agar mendorong semangat guru dalam proses mengajar.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerja dalam melaksanakan semua tugasnya (Negeri, Kabupaten, & Propinsi, n.d.). Guru memainkan berbagai peran dalam mengelola situasi belajar baik sebagai pendidik, fasilitator, mediator instruktur atau moderator. Saat ini sebagian besar guru tidak sepenuhnya menyadari tantangan di dunia pendidikan. Banyak kritik tentang metode pengajaran dan kegiatan yang dikelola oleh guru di kelas mereka, Karena itu guru harus melengkapi diri mereka dengan keterampilan dan kompetensi mengajar dan peka terhadap perkembangan dunia pendidikan saat ini (Mustafa & Othman, 2010). Pekerjaan guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan adanya daya yang tinggi, maka guru bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya apabila kerja guru rendah maka tujuan belajar khususnya dan tujuan pendidikan umumnya akan sulit diwujudkan, kinerja guru sering mengalami fluktuasi yang signifikan sebagai contoh di Provinsi Banten mengalami fluktuasi dari 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2014 – 2018.

**Gambar 1.1 Diagram Kinerja Guru**



*Sumber: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemdikbud)*

Dapat dilihat dari data diatas kinerja guru pada tahun 2014 di Provinsi Banten memperoleh nilai sebesar 46,32% dengan kategori sudah mencapai target nilai rata-rata pemerintah dengan nilai 44,75%, kemudian pada tahun 2015 memperoleh nilai sebesar 51,76% dengan kategori belum mencapai target nilai rata-rata pemerintah dengan nilai 52,37%, sedangkan ditahun 2016 memperoleh nilai sebesar 35,45% dengan kategori belum mencapai target nilai rata-rata pemerintah dengan nilai 63,79%, pada tahun 2017 memperoleh nilai sebesar 65,6% dengan kategori belum mencapai target nilai rata-rata pemerintah dengan nilai 69,55%, dan pada tahun 2018 memperoleh nilai sebesar 55,9% dengan kategori belum mencapai target nilai rata-rata pemerintah dengan nilai sebesar 56,69%. Kompetensi guru di

Indonesia pada tahun 2015 – 2018 belum mencapai target nilai rata-rata pemerintah. Posisi ini masih jauh tertinggal dari provinsi-provinsi di Indonesia, misalnya di Yogyakarta (1), Jawa Tengah (2), dan DKI Jakarta (3).

Rendahnya kinerja dan kompetensi guru tersebut merupakan cerminan dari rendahnya kinerja mengajar di Banten, yang tentunya berkaitan dengan rendahnya indeks pembangunan manusia dan indeks pembangunan Pendidikan, untuk itu kompetensi guru dituntut lebih baik lagi. Meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), kursus kependidikan, workshop, dan rapat sekolah (Saryati, 2014). Kompetensi guru berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, dengan guru mempunyai kompetensi, maka kinerja guru pun cenderung akan meningkat kearah yang lebih baik (Tyagita, 2018).

Kinerja guru ini merupakan faktor pendukung yang sangat penting untuk berkembangnya sekolah dan dapat bersaing dengan sekolah lain, bahkan sekolah menjadi yang terdepan dari tahun ketahun. SMK Lab Business School Yayasan Islam Syekh Yusuf Kota Tangerang sudah berkecimpung dengan dunia Pendidikan selama 12 tahun ternyata masih memiliki kendala seperti apa yang dipaparkan dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMK Lab Business School Yayasan Islam Syekh Yusuf Kota Tangerang, bahwa masih ada tenaga pendidik yang tidak tepat waktu sesuai jadwal masuk yang telah di tentukan. Begitupun jam pulang masih ada yang belum sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, ada yang lebih cepat dari jadwal sebenarnya. Dan kinerja sebagian guru masih belum optimal.

Peran motivasi guru baik internal maupun eksternal sangat penting bagi terciptanya guru professional karena motivasi inilah menentukan perilaku untuk orang-orang yang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Kotherja & Rapti, 2015). Pemberian motivasi pada guru dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan sekolah, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga sekolah dapat mencapai apa yang ditargetkan, guru termotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi (Luthfi, 2014).

Motivasi merupakan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu (Uno, 2006). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung dari seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Sedangkan motivasi kerja guru merupakan suatu proses untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Negeri et al., n.d.). Adapun motivasi kerja dalam perspektif tersebut merupakan usaha guru, pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal, dalam menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri dan luar diri pribadi. Jadi kinerja guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari diri seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan sekolah (Hartanti & Yuniarsih, 2018).

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya. Tingkah laku ini bisa berupa tindakan dalam menyelesaikan tugas, motivasi merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Guru memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki kadar berbeda-beda setiap individu. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi, rendah dan sedang, semuanya akan berpengaruh terhadap hasil kinerja (Uno, 2006).

Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan sehingga membantu untuk meningkatkan kinerja organisasi, begitupun motivasi guru di SMK Lab Business School Kota Tangerang rutin diberikan oleh kepala sekolah pada

setiap kegiatan seperti rapat triwulan, rapat semester, rapat awal dan akhir tahun ajaran, karena kepala sekolah ingin semua guru bisa termotivasi untuk menjadikan guru yang professional, akan tetapi guru sekarang belum termotivasi untuk bisa naik ke golongan dan ruang yang lebih tinggi.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompensasi (Halim, 2017). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Sarpandadi, 2016). Kompensasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Makena Muguongo, 2015). Selain itu kompensasi juga sebagai pemelihara untuk tetap bertahan, Pemberian kompensasi yang layak di lembaga pendidikan akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru berkualitas dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang tepat dan sesuai dapat menjamin kesejahteraan guru dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja (Zain, Tri, & Dina, 2017).

Kompensasi biasanya mewakili proporsi yang cukup besar dari biaya operasi. Namun, beberapa sekolah memandang ini hanya sebagai biaya, sementara gagal mempertimbangkan manfaat strategis dari rencana kompensasi dan tunjangan yang dipertimbangkan dengan baik. Kompensasi merupakan elemen penting dari sistem manajemen sumber daya manusia dan harus dirancang untuk bekerja bersama dengan elemen lain dari sistem misalnya tujuan organisasi, pengembangan profesional, kepemimpinan kepala sekolah, rekrutmen dan seleksi guru untuk meningkatkan kinerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk mencapai kebutuhan dasar mereka, tetapi juga berperan dalam memberikan kepuasan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (Makena Muguongo, 2015)

Kompensasi finansial yang diberikan kepada guru akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kompensasi finansial yang diberikan pemerintah kepada guru saat ini sudah dapat dikatakan cukup baik, dalam hal ini pemerintah menentukan tingkat gaji guru dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal yang memungkinkan guru bekerja dengan penuh motivasi. Karena terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan seorang guru dan keluarganya akan mempengaruhi motivasi kerja guru dan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh juga terhadap kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Syamra, 2016).

Kinerja guru di SMK Lab Business School Kota Tangerang juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi, kompensasi di sekolah berupa gaji pokok, dan tunjangan insentif serta kartu kesehatan. Selain itu, ada tunjangan untuk guru yang menjadi Pembina ekstrakurikuler. Untuk meningkatkan kinerja para guru SMK Lab Business School melakukan kenaikan gaji sekitar 5% - 10% pada tahun ajaran 2015/2016 di tahun ajaran 2016/2017 tidak melakukan kenaikan gaji dan pada tahun ajaran 2017/2018 dan 2018/2019 melakukan kenaikan gaji kisaran 5% - 10%.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pencapaian kinerja guru dengan berbagai faktor-faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMK Lab Business School Kota Tangerang tahun ajaran 2018-2019. Dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Diharapkan temuan hasil yakni hasil penemuan adanya motivasi yang baik dan juga kompensasi yang baik dalam menunjang kinerja guru.

## **STUDI LITERATUR**

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari (A. Susanto, 2018).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2014). Kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi

yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik (A. Susanto, 2018).

Jadi, kinerja guru yaitu kinerja mereka yang terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan pendidik serta sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensinya dilandasi etos kerja dan disiplin professional guru.

Menurut Hasibuan (2003: 143), bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Menurut Steers et al. (2004), bahwa motivasi adalah proses di mana upaya seseorang diberi energi diarahkan dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Tiga elemen kunci penting untuk definisi ini yaitu: energi, arah, dan ketekunan. Unsur energi adalah ukuran intensitas atau orang yang termotivasi mengarahkan lebih banyak usaha dan bekerja keras. Namun, upaya tinggi tidak selalu menguntungkan organisasi. Ini berarti upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis upaya yang kita inginkan dari karyawan kita (Nadim, 2012).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Menurut Singodimedjo (2000) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Sutrisno, 2017). Menurut Hasibuan (2014:118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Sedangkan menurut Handoko (1992) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang diungkapkan oleh Sugiyono (2015) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif dengan maksud ingin menggambarkan secara faktual dan objektif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Lab Business School Kota Tangerang. Menurut Sugiyono (2015), Metode Deskriptif dapat diartikan sebagai statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Sedangkan jenis data penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Dalam Penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya yaitu tingkat motivasi, dan kompensasi yang dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guru di SMK Lab Business School Kota Tangerang Tahun Pelajaran 2018/2019. Pengukuran itu akan dinyatakan dengan angka, maka jenis penelitian yang tepat digunakan adalah penelitian kuantitatif. Yang menjadi sumber data dalam penelitian ini yaitu seluruh guru. Adapun teknik pengumpulan data yang akan peneliti lakukan yaitu:

1. Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2017). Kuesioner atau angket adalah salah satu metode pengumpulan data dalam bentuk lembaran yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis. Instrument pada metode ini disebut sesuai dengan nama metodenya, yaitu kuesioner atau angket. Tujuan metode kuesioner /angket pada penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dari seluruh guru SMK Lab Business School Kota Tangerang tentang tingkat motivasi dan kompensasi.
2. Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang variabel yang diteliti yaitu tentang faktor penyebab kinerja guru tentang tingkat motivasi dan kompensasi.
3. Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Dilakukan dengan wawancara langsung kepada pihak sekolah SMK Lab Business School terhadap laporan-laporan sekolah guna memperoleh data yang mendukung penelitian ini, yaitu mengenai

gambaran umum para guru-guru di SMK Lab Business School. Sumber yang di dapat yaitu dengan cara bertanya langsung pada petugas bagian tata usaha dan kepegawaian. Analisis data model *Regresi Berganda* menjadi teknik analisis data dalam penelitian ini. Kegiatan dalam analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), *conclusion drawing/verification*.

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk menguji keabsahan data yaitu:

- a. Uji Validitas
- b. Pengujian *Dependability* (Reliabilitas)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Statistik**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Tingkat Motivasi	47	39	57	51.17	2.839
Kompensasi	47	14	32	21.77	2.704
Kinerja Guru	47	61	80	71.04	2.978

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2019

Pada tabel 4.1 dapat dilihat tingkat motivasi minimum sebesar 39, maximum sebesar 57, rata-rata sebesar 51.17 dan standar devination sebesar 2.839. Pada tabel 4.1 dapat dilihat kompensasi minimum sebesar 14, maximum sebesar 32, rata-rata sebesar 21.77 dan standar devination sebesar 2.704. Pada tabel 4.1 dapat dilihat kinerja guru minimum sebesar 61, maximum sebesar 80, rata-rata sebesar 71.04 dan standar devination sebesar 2.978.

## REGRESI BERGANDA

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian**  
**Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	77.611	7.719	10.054	.000
	Motivasi	.361	.099	.459	.001
	Kompensasi	-.991	.265	-3.736	.001

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas menunjukkan model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja guru (Y) yang dipengaruhi motivasi (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah =  $Y = 77.611 + 0,361 (X_1) + - 0,991 (X_2)$ . Dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

1. Kinerja guru, jika tanpa adanya motivasi dan kompensasi (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0). Maka kinerja guru sebesar 77,611 sedangkan bila masing-masing responden jawabannya bertambah 1

point untuk jawaban motivasi dan kompensasi ( $X_1$  dan  $X_2 = 1$ ). Maka diperkirakan tingkat motivasi dan kompensasi :

$$Y = 77,611 + 0,361 X_1 + -0,991 X_2$$

$$= 77,611 + 0,361 (1) + -0,991 (1) = 77,610$$

2. Koefisien regresi Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,361, artinya jika nilai motivasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) naik sebesar 0,005, dengan asumsi nilai kompensasi ( $X_2$ ) tetap.
3. Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar -0,991, artinya jika nilai kompensasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai kinerja guru sebesar -0,991. Dengan asumsi nilai motivasi ( $X_1$ ) tetap.

## Persyarat Analisis dan Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.3**  
**Test Uji Normalitas**  
**Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.079	47	.200	.987	47	.866
Kompensasi	.161	47	.004	.946	47	.029
Kinerja	.085	47	.200	.975	47	.395

a. Lilliefors Significance Correction

*Sumber: Data Primer yang telah diolah*

Berdasarkan uji normalitas diatas dapat dilihat dari tabell Kolmogrov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh Motivasi sebesar 0,200 dan Kompensasi sebesar 0,029 sedangkan Kinerja Guru sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,005 maka  $H_0$  diterima dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Data Motivasi memiliki nilai signifikan  $0,200 < 0,005$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Dan Kompensasi memiliki nilai signifikan  $0,004 > 0,005$  yang artinya  $H_0$  ditolak. untuk data kinerja guru memiliki nilai signifikan  $0,200 > 0,005$  yang artinya  $H_0$  diterima. data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

### 2. Uji Linieritas

**Tabel 4.4**  
**Uji Linieritas Motivasi Terhadap kinerja Guru**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Motivasi</b> <b>Kinerja</b>	Between Groups	(Combined) Linearity	427.385	18	3.744	071	.041
		Deviation From Linearity	95.578	1	5.578	335	.007
		Within Groups	331.807	17	9.518	702	.103
		Total	321.083	28	1.467		
			748.468	46			

*Sumber : Data Primer yang telah diolah*

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas yang dapat dilihat pada output ANOVA tabel. dapat diketahui bahwa nilai sigifikan pada *linierity* sebesar  $0,05 > 0,007$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tingkat motivasi dan kinerja guru terdapat hubungan yang

linier. Dan jika dilihat dari nilai *Deviation From Linierity*, maka dapat disimpulkan bawa ada hubungan yang linier antara variabel tingkat motivasi ini karena nilai signifikan  $0,103 > 0,05$ .

**Tabel 4.5**  
**Uji Linieritas Kompensasi Terhadap kinerja Guru**

		Sum of quare	Df	Mean Square	F	Sig	
Kompensasi	(Combined)	4.040	9	26.004	.870	.088	
* Kinerja	Betwe n	Linearity	2.573	1	102.573	.378	.010
		Deviation from Group s	1.466	8	16.433	.182	.336
	Linearity						
	Within Groups	4.429	37	13.903			
	Total	8.468	46				

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas yang dapat dilihat pada output ANOVA tabel. dapat diketahui bahwa nilai sigifikan pada *linierity* sebesar  $0,05 > 0,010$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan kinerja guru terdapat hubungan yang linier. Dan jika dilihat dari nilai *Deviation From Linierity*, maka dapat disimpulkan bawa ada hubungan yang linier antara variabel kompensasi ini karena nilai signifikan  $0,336 > 0,05$ .

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.611	719		.000		
	Motivasi	-.361	199	10.054	.001	.953	1.049
	Kompensasi	-.991	165	-3.652	.001	.953	1.049

Sumber : Output SPSS V. 25 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinieritas menggunakan SPSS for windows versi 25., data diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) yakni 0,953 lebih besar dari 0,953. Sementara itu nilai VIF variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) yakni 1,049 lebih kecil 10,000. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.7**  
**Uji Heteroskidastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Error	Beta		
1	Constant)	-2.647	4.390	-603	550
	Motivasi	.059	.056	.158	1.042
	Kompensasi	.092	.151	.092	.611

Sumber : Output SPSS V. 25 for windows



Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi motivasi sebesar 0,303, signifikansi kompensasi 0,554. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen telah terbebas dari heterokedastisitas.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Signifikansi Parsial

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.611	7.719		10.054	.000
Motivasi	.361	.099	.459	3.652	.001
Kompensasi	-.991	.265	-.469	-3.736	.001

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t menggunakan SPSS versi 25, tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,652 ( $X_1$ ) motivasi dan -3,736 untuk ( $X_2$ ) kompensasi sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 44 pada (0,05) adalah sebesar 2,015. Dengan demikian  $t_{hitung}$  untuk ( $X_1$ ) motivasi (3,652) >  $t_{tabel}$  (2,015), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di sekolah.

### 2. Uji Simultan

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	252.804	2	6.402	1.221	.000 <sup>b</sup>
Residual	495.665	44	1.265		
Total	748.468	46			

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25.0

Untuk menguji hipotesis yang bersifat bersama-sama (simultan) antara  $X_1$  (Aspek Penilaian Motivasi) dan  $X_2$  (Aspek Penilaian Kompensasi) terhadap  $Y$  (Aspek Penilaian Kinerja Guru) digunakan uji F. Nilai uji F hitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.59 Berdasarkan tabel tersebut diperoleh F hitung sebesar 11,221 dan angka signifikansi 0,000. Besar nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  (0,05) mumerator (jumlah variabel – 1 atau 2-1=1), serta denumerator (jumlah kasus – jumlah variabel atau 46-2=44) diperoleh angka 3,209 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (11,221>3,209), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antara  $X_1$  (Aspek Penilaian Motivasi)  $X_2$  (Aspek Penilaian Kompensasi) terhadap  $Y$  (Aspek Penilaian Kinerja Guru).

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Tingkat Motivasi Terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara tingkat motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jesslyn Halim, Fransisca Andreani (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani, penelitian yang dilakukan oleh Jon Maizar (2017) menunjukkan bahwa

faktor internal yang di dalamnya terdapat tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru SMK Lab Business School. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ni Made Nurcahyani, Dewi Adnyani (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahya dan Dewi Adnyani, penelitian yang dilakukan oleh Alisyah Pitri (2017) menunjukkan bahwa faktor yang di dalamnya terdapat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **3. Pengaruh Tingkat Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.**

Dalam penelitian ini hasil analisis data mengenai Tingkat Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SMK Lab Bussiness School Kota Tangerang diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 34 % artinya bahwa sebanyak 34 % sumbangan atau kontribusi tingkat motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 34% sedangkan 64 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti, jadi motivasi dan kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi motivasi disekolah. Pada hipotesis ini, hasilnya menunjukkan bahwa variabel tingkat motivasi dan kompensasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sementara itu, hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan Nurul Erawati, Mahmud (2016) dimana faktor internal tingkat motivasi dan faktor eksternal yang meliputi kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Warungasem.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru di SMK Lab Business School Kota Tangerang yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan regresi berganda yaitu 77,610.
2. Dilihat dari hasil uji hipotesis yaitu uji t dan uji F, disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru . Hal ini ditandai dengan hasil pengujian uji t (parsial) dikatakan bahwa  $t_{hitung}$  untuk (X1) Motivasi (3,652) >  $t_{tabel}$  (2,015), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Dan dilihat dari pengujian uji F (simultan) dikatakan bahwa  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  (11,221 > 3,209), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Guru).
3. Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Lab Business School Kota Tangerang ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 33,8%. Berdasarkan angka yang didapat menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Pertama, bagi guru : Motivasi dan kinerja guru telah menunjukkan kecenderungan yang sangat baik, hal ini hendaknya dapat ditingkatkan, bahkan lebih ditingkatkan lagi sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta dapat menghasilkan lulusan yang berprestasi.

Kedua, bagi sekolah : Sekolah sebaiknya lebih dapat mengidentifikasi dan mengakomodir keinginan dan kebutuhan para guru dalam mengajar. Karena hal ini dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi, memberikan kompensasi yang memadai, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kesempatan bagi para guru untuk maju.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya : Mengingat hasil penelitian ini masih sangat sederhana, apa yang didapat dari hasil penelitian bukan merupakan hasil akhir tentu segala keterbatasan yang berada dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan memperhatikan kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

## REFERENSI

- Abdullah. (2015). *Statistika Tanpa Stres* (Edisi pert). TransMedia Pustaka.
- Bungin, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Edisi ke-9). tapos - cimanggis, depok: PRENADAMEDIA GROUP.
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (The Effect Of The Professional Competence Of Teachers Performance In School High School), 1(14), 19–27.
- Hasibuan, M. (Ed.). (2014). manajemen sumber daya manusia. In *manajemen sumber daya manusia* (edisi 18). BUMI AKSARA.
- Kadarisman (Ed.). (2014). manajemen kompensasi. In *manajemen kompensasi*. PT RAJAGRAINDO PERSADA.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016). Laporan Kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015.
- Kotherja, O., & Rapti, E. (2015). The Importance of Motivation in Employees' Performance in Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 117–122.
- Luthfi, R. I. (2014). ( Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya , Kantor Perwakilan Surabaya ), 13(1), 1–8.
- Makena Muguongo, M. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6).
- Mangkunegara, P. anwar. (2000). manajemen sumber daya manusia perusahaan. In S. Sandiasih (Ed.), *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2011). Determinants of Job Satisfaction Across the EU-15: A Comparison of Self-Employed and Paid Employees. *Ssrn*.
- Mulyasa. (2015). menjadi guru profesional. In *menjadi guru profesional*.
- Mustafa, M. N., & Othman, N. (2010). The Effect of Work Motivation on Teacher ' s Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools , Riau Province , Indonesia. *Sosiohumanika*, 3(2), 259–272.
- Nadim, M. (2012). Effects of Motivational Factors on Teachers ' Job Satisfaction : a Study on Public Sector Degree Colleges of Punjab , Pakistan. *The Journal of Commerce*, 4(4), 25–32.
- Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (n.d.). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70–80.
- Negeri, M. T. S., Kabupaten, A., & Propinsi, S. (n.d.). Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten Uu Badrudin.
- Nurfuadi. (2012). profesionalisme guru. In Suwito (Ed.), *profesionalisme guru*. STAIN Press. purwokerto.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. (A. Prabawati, Ed.). C.V ANDI OFFSET.
- Sardiman. (2011). motivasi dalam pendidikan. In *interaksi dan motivasi belajar*. PT RAJAGRAINDO PERSADA.
- Sarpandadi, ahmad 2016. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru, 2(02), 118–126.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik.pdf*. (F. Hutari, Ed.) (Edisi Keem). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.pdf* (Edisi ke-2). Alfabeta, Bandung.

- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian* (Edisi ke-1). Bantul Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Supardi, D. (2014). Kinerja Guru. In *kinerja guru*. PT RAJAGRAINDO PERSADA.
- Susanto, A. (2018). manajemen peningkatan kinerja guru. In *Manajemen peningkatan kinerja guru*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru the Factors of Affecting the Performance of the Teachers ' of State Vocational High School. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.
- Sutrisno, E. (2017). manajemen sumber daya manusia. In *sumber daya manusia* (ke9 ed.). KENCANA.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *Economica*, 4(2), 266–276.
- Uno, H. (2006). teori motivasi dan pengukurannya. In *teori motivasi dan pengukurannya*. BUMI AKSARA.
- Usman, H. (2006). *Pengantar Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zain, R., Tri, A., & Dina, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. *Manageria; Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 107–126.