

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Oleh :

Angka Priatna

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Kompensasi dalam rangka menghargai dan memotivasi karyawan agar lebih giat dan termotivasi demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, (3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan

1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh tersebut diperlihatkan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y.1} = 0,6728$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 47,321 + 0,658 X_1$. Koefisien determinasi sebesar $r_{y.1} = 0,6728$, hal ini berarti motivasi kerja memberi kontribusi sebesar 67,28% terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh tersebut diperlihatkan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y.2} = 0,5280$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 42,248 + 0,482 X_2$. Koefisien determinasi $r^2 = 0,6428$, hal ini berarti faktor Kompensasi memberi kontribusi sebesar 41.43 % terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja guru. Kekuatan pengaruh tersebut diperlihatkan dengan koefisien korelasi ganda sebesar $r_{y.12} = 0,6843$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 38,575 + 0,5873 X_1 + 0,4269 X_2$. Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,6843$, hal ini berarti Motivasi Kerja dan Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,83% terhadap kinerja guru.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang diperlukan kemauan dan kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Kompensasi dalam rangka menghargai dan memotivasi karyawan agar lebih giat dan termotivasi demi mencapai tujuan organisasi.

Sektor ekonomi memiliki hubungan yang sangat erat dan saling menunjang. Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu Negara bisa maju dengan pesat apabila tingkat pendidikan masyarakat di suatu Negara tinggi, begitu pula sebaliknya. Dengan begitu pentingnya arti dan manfaat pendidikan bagi suatu Negara terutama sebagai penunjang pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, sehingga banyak para ahli ekonomi yang mencurahkan perhatiannya pada bidang pendidikan.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, agar hasil pendidikan memberi kontribusinya terhadap sektor pembangunan, maka pendidikan harus mendapat perhatian serius dan sungguh-sungguh. Karena pada saat inilah kesempatan kita yang paling tepat untuk membekali diri dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. Sehingga

kualitas sumber daya manusia tersebut diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya, berperan aktif dalam pembangunan serta mampu berkompetisi dengan negara lain.

Fatah (2000:108), menyatakan “biaya dan mutu pendidikan mempunyai keterkaitan secara langsung”. Biaya pendidikan memberikan pengaruh yang positif melalui faktor kepemimpinan dan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan yang kompeten dalam meningkatkan pelayanan pendidikan melalui peningkatan mutu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses belajar mengajar. Kepemimpinan, manajemen dan tenaga kependidikan merupakan suatu sistem yang sangat terkait yang tidak dapat dipisahkan. Karena kepemimpinan merupakan pemberi arah, pengendali, serta penentu terhadap tujuan dari kegiatan atau aktivitas yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan manajemen adalah pengatur terhadap segala aktivitas atau kegiatan yang dilakukan karyawan (guru), baik dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian sampai pada pengevaluasian kegiatan belajar mengajar.

Dalam era otonomi daerah dan semakin meluasnya arus globalisasi, fungsi pendidikan sebagai pengembang Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat strategis. Keberhasilan proses pendidikan sebagai suatu sarana pengembangan SDM untuk mendukung pelaksanaan otonomi daerah dan globalisasi dunia sangat bergantung pada kualitas komponen pembentuk sistem pendidikan itu sendiri. Komponen sistem yang menentukan dan sangat besar peranannya adalah guru.

Guru adalah profesi yang menempati posisi terdepan dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Berkaitan dengan hal itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan masyarakat luas. Baik dari kalangan pendidikan itu sendiri maupun masyarakat kalangan non pendidikan. Yang menjadi permasalahan yang tak henti-hentinya untuk bahan pembicaraan adalah hal-hal yang berkaitan loyalitas pengabdian guru, totalitas, dedikasi dan kinerja guru.

Kinerja karyawan khususnya guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidik (Guru) memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan peserta didik. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah perangkat kurikulum, dukungan masyarakat, dukungan orang tua, faktor siswa itu sendiri, faktor kepala sekolah, motivasi, kompensasi, faktor pendidikan guru tersebut dan faktor sarana prasarana sekolah.

Wibowo (2008:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja terdiri dari proses keseluruhan dalam rangka pencapaian kerja, tercakup di dalamnya adalah hasil kerja yang dicapai, proses dalam melakukan pekerjaan mulai dari apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan hingga hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah

kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi, merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seseorang karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah faktor pemberian kompensasi, pekerjaan yang berarti, organisasi yang relevan dan lain-lain.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena Kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Handoko (2003:118), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan

karyawan. Adanya sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan untuk bias meningkatkan/menurunkan partisipasi kerja para karyawan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan/berikan kepada perusahaan sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan.

Dengan demikian apabila pemberian kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan karya mereka, maka hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Jika terjadi ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil”. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam pekerjaan para karyawannya sangat tergantung pada pemberian kompensasi dan motivasi terhadap karyawan dan partisipasi karyawan dalam organisasi yang merupakan hasil usaha dan pengembangan diri karyawan. Keberhasilan dalam organisasi juga ditentukan oleh kemampuan kerja para karyawan. Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru”.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Menurut Hasibuan (2008:105), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Bernadin menyatakan (2002:143): *performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period.* Menurut Mathis (2002:78), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah, faktor individu, organisasi, dan factor psikologis.

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman serta demografi yang mencakup, umur, asal-usul, dan jenis kelamin
- b. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain kerja
- c. Faktor psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar serta motivasi .

Menurut pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) yang memiliki pengertian bahwa pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) serta genius dan memiliki pendidikan yang memadai untuk melaksanakan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antar lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja,

kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2003:12), Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Siswanto (2003:119), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Tujuan pemberian motivasi menurut Saydam (2000:228) : 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja; 3) Meningkatkan disiplin kerja; 4) Meningkatkan prestasi kerja; 5) Mempertinggi moral kerja karyawan; 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab; 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi; 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa motivasi merupakan hal-hal yang mendorong seseorang atau karyawan untuk bekerja sama dengan apa yang diharapkan sekaligus menjadi suatu dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang timbul dari keinginan manusia dalam rangka untuk memuaskan kebutuhannya. Indikator Motivasi Kerja yaitu : (1) Melakukan sesuatu yang baik dan tanggung jawab, (2) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik, (3) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, (4) Berusaha untuk meningkatkan hubungan kerja, (5) Berusaha untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi dari administrasi personel (kepegawaian). Dimana kompensasi tersebut merupakan salah satu balas jasa yang diterima oleh pegawai dari perusahaan sebagai tempat bekerja atau kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pihak perusahaan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan bentuk uang (finansial) dan tidak dapat dinilai dengan uang (non finansial). Kompensasi yang diterima pegawai yang tidak dapat dinilai dengan uang, yaitu berupa kepuasan kerja yang mereka lakukan dan kondisi lingkungan kerja. Kompensasi itu sangat penting artinya, karena dengan kompensasi itulah seorang pegawai termotivasi untuk mau bekerja. Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah tersebut merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, tunjangan innatural, fasilitas perusahaan, fasilitas kendaraan,

pengobatan, juga bisa berbentuk kepuasan atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan kepuasan dari lingkungan kerja.

Dalam menetapkan dan menentukan besarnya kompensasi, setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat, dan harus memperhatikan serta mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional, namun demikian, faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan sumber utama penghasilan seseorang guna memenuhi berbagai kebutuhan hidup dengan wajar dan terus-menerus. Oleh karena itu masalah kompensasi sangat penting, karena merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk mau bekerja sebagai pegawai pada suatu perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan

menjadi dua: kompensasi langsung (berupa gaji, upah, dan insentif) dan tidak langsung atau kesejahteraan karyawan. Sedangkan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

B. Flippo, “wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives”. Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hani T. Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, dapat dinyatakan dengan ringkas, bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dari organisasi sebagai pengganti untuk kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Kompensasi menunjukkan pada imbalan (reward) yang diterima karyawan. Kompensasi dapat berwujud finansial dan non finansial.

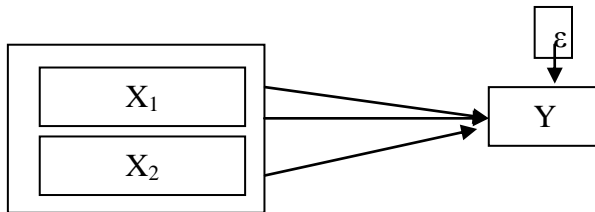
III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional, yaitu

metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh antara variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah karyawan dalam jangka waktu yang bersamaan. Penelitian ini mengkaji yaitu Kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Guru di Sekolah).

Keterkaitan antar variabel penelitian dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar. 1. Paradigma Penelitian

- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kompensasi
- Y = Kinerja Karyawan
- ϵ = Variabel-variabel yang tidak diteliti

Model penelitian adalah persamaan yang menggambarkan keterkaitan antara variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi dengan variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi.

Model penelitian adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$\hat{Y} = a + b_2X_2 \dots\dots\dots(2)$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(3)$$

dimana :

- X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Kompensasi
 Y = Kinerja Karyawan
 b_1, b_2 = Koefisien Parameter

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan di salah satu Sekolah di Kota Bogor yang bekerja dalam lingkup pendidikan yang berhubungan dengan pelayanan peserta didik, berjumlah 120 orang. Jumlah sampel (*size of samples*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Maka penetapan sampel dilakukan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{120}{1 + 120 * (0.05)^2} = 92$$

Keterangan:

N = Jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = tingkat ketelitian sebesar 5% atau 0.05

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang.

2. Uji Instrumen

Kalibrasi instrumen kinerja karyawan dilakukan dengan cara menguji kesahihan dan kehandalan masing-masing butir instrumen dengan tehnik *Product Moment*, yaitu melihat korelasi antara skor

butir instrumen dengan skor total seluruh butir instrumen yang bersangkutan. Butir pernyataan dapat dikatakan valid jika memenuhi persyaratan, dan dikatakan gugur jika memiliki nilai r hitung $< r$ tabel.

3. Model Analisis

Metode pendugaan yang digunakan adalah dengan regresi sederhana dan regresi berganda, sesuai dengan model yang dibangun.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan regresi kinerja guru (Y) atas pengaruh motivasi kerja (X_1) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$\hat{Y} = 47,321 + 0,658 X_1, \text{ dengan nilai korelasi } r_{Y1} = 67,28.$$

Persamaan tersebut menjelaskan, bahwa nilai Y akan mengalami perubahan sebesar 0,658, pada konstanta 47,3213. Koefisien determinasi 0,4526. Pengaruh X_2 terhadap Y, koefisien determinasi = 0,4526. Hal ini berarti faktor Kompensasi berperan/memberi kontribusi sebesar 45,26 % terhadap kinerja guru, sedangkan 54,73% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.1.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan regresi kinerja karyawan (Y) atas pengaruh Kompensasi (X₁) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$\hat{Y} = 42,248 + 0,482 X_1, \text{ dengan nilai korelasi } r_{Y_1} = 64,28.$$

Persamaan tersebut menjelaskan, bahwa nilai Y akan mengalami perubahan sebesar 0,482, pada konstanta 42,248. Koefisien determinasi 0,4132.

Dari grafik tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh X₁ terhadap Y, koefisien determinasi = 0,4132. Hal ini berarti faktor Kompensasi berperan/memberi kontribusi sebesar 41,32 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 58,68% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.1.3. Analisis Regresi Ganda

Regresi multiple antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh melalui persamaan regresi multiple sebagai berikut

$$\hat{Y} = 38,575 + 0,5873 X_1 + 0,4269 X_2.$$

4.2. PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) sesuai dengan identifikasi masalah maka pengujian hipotesis ini dibagi dalam tiga bagian yaitu pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah jumlah skor yang diperoleh berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai koefisien regresi linear dapat dituliskan sebagai berikut.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 47,321 + 0,658 \text{ Motivasi Kerja}$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja diberikan kepada para karyawan, maka terdapat kecenderungan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada sekolah yang diteliti secara grafis dinyatakan sebagai berikut. Koefisien regresi di atas adalah 0.658, artinya, jika skor motivasi kerja (X_1) naik sebesar 1 satuan analisis prediksinya, setiap kali menaikkan 1 nilai X , maka dapat diprediksi

$$Y = 47,321 + 0,658 X_1$$

$$Y = 47,321 + 0,658(1)$$

$Y = 47,979$. Maka kinerja karyawan akan naik sebesar 47,979 satuan.

2. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi dan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah jumlah skor yang diperoleh berdasarkan jawaban responden atas kuesioner variabel Kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi untuk pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai koefisien regresi secara linear dapat dituliskan sebagai berikut.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 42,248 + 0,482 \text{ Kompensasi}$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap *kinerja karyawan*, artinya, jika Kompensasi yang diberikan para karyawan semakin meningkat (baik), maka terdapat kecenderungan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik.

Koefisien regresi di atas adalah 0,482, artinya, jika skor Kompensasi (X_2) naik sebesar 1 satuan analisis prediksinya, setiap kali menaikkan 1 nilai X , maka dapat diprediksi :

$$Y = 42,248 + 0,482 X_2.$$

$$Y = 42,248 + 0,482(1)$$

$Y = 42,73$. Maka kinerja karyawan akan naik sebesar 42,73 satuan.

3. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan struktural atau model linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 38,575 + 0,5873 X_1 + 0,4269 X_2.$$

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh tersebut diperlihatkan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y,1} = 0,6728$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 47,321 + 0,658 X_1$. Koefisien determinasi sebesar $r_{y,1} = 0,6728$, hal ini berarti motivasi kerja memberi kontribusi sebesar 67,28% terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh tersebut diperlihatkan

dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y,2} = 0,5280$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 42,248 + 0,482 X_2$. Koefisien determinasi $r^2 = 0,6428$, hal ini berarti faktor Kompensasi memberi kontribusi sebesar 41.43 % terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja guru. Kekuatan pengaruh tersebut diperlihatkan dengan koefisien korelasi ganda sebesar $r_{y,12} = 0,6843$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 38,575 + 0,5873 X_1 + 0,4269 X_2$. Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,6843$, hal ini berarti Motivasi Kerja dan Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,83% terhadap kinerja guru.

Dengan berpijak pada teori-teori yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif sebesar 46,83%.

5.2. Implikasi

Mencermati arti penting kesimpulan dan kajian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan implikasi pada karya ilmiah ini agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dengan semakin meningkatnya Motivasi Kerja dan Kompensasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Dalam hal ini upaya peningkatan Motivasi Kerja dan Kompensasi pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Upaya meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

Sesuai hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memotivasi kerja karyawan. Untuk itu beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan motivasi kerja:

- a. Memberikan kemudahan kepada karyawan untuk meningkatkan pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan.
- b. Sarana dan prasarana kerja yang lengkap.
- c. Penghargaan yang tinggi dari sekolah bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, baik dalam bentuk material, spiritual, promosi jabatan maupun memberikan tunjangan untuk mengikuti tugas belajar.
- d. Merumuskan dan mengembangkan arah karier dengan jelas, sehingga karyawan mengetahui kemana arah karier mereka.

2. Upaya meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

Peningkatan kompensasi yang mencukupi akan berpengaruh besar terhadap Peningkatan

kompensasi yang mencukupi akan memotivasi karyawan dalam memfokuskan perhatiannya pada pelaksanaan tugas di sekolah. Artinya karyawan tidak akan mencari tambahan biaya kebutuhan hidup diluar atau di sekolah lain, tetapi akan lebih berkonsentrasi terhadap tugas dan pekerjaannya sebagai karyawan dan pengajar. Disamping itu, peningkatan kompensasi yang mencukupi akan menambah rasa percaya diri, adanya pengakuan dan merasa dihargai dilingkungan keluarga, oleh teman-teman, dan masyarakat dimana ia tinggal. Karena pada saat ini pengakuan, atau penghargaan terhadap karyawan dan pangajar dirasakan masih sangat rendah, karena masyarakat sudah mengetahui bahwa pendapatan yang diterima pengajar tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

5.3. Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan Motivasi Kerja dan Kompensasi.

- a. Memberikan kemudahan untuk memperoleh kompensasi, seperti :
 - 1) Kenaikan jabatan
 - 2) Kenaikan gaji
 - 3) Dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dapat menunjang terhadap pemenuhan kebutuhan hidup.

- b. Memberikan kemudahan untuk motivasi kerja karyawan, seperti :
- 1) Memberikan arah karier yang jelas dan tepat
 - 2) Diusulkan dan dipromosikan untuk mendapatkan jabatan baru
 - 3) Ikut serta dalam kepengurusan organisasi profesi.

Sejalan dengan itu, upaya peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian yang telah dilakukan penulis bukan dipengaruhi oleh Kompensasi saja, melainkan motivasi kerja pun dapat menentukan. Oleh karena itu kedua komponen tadi selalu mempengaruhi baik pengaruh secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Tinggi rendahnya kinerja kerja yang dilakukan karyawan, tergantung dari seberapa besar pimpinan/atasan memberikan kompensasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behaviors : Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York : McGraw – Hill/Irwin, 2009.
- Crawford, Megan, Lesley Kydd Colin Riches, *Leadership and Teams in Educational Management*, Terjemahan Erick Dibyo Wibowo, (Philadelpia : Open University Press).
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Fattah, Nanang., *Ekonomi Pembiayaan Pendidikan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

- Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr dan Robert Konopaske. *Organizations : Behavior, Structure, Processes. Twelfth Edition*. New York : McGraw-Hill/Irwin, 2006.
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Handoko , Hani T., *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE, 200.
- Hasibuan Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Hasibuan Malayu S.P.. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan IV Bumi Aksara, Jakarta 2001.
- Ivancevich, John M. *Human Resource Managemant*. New York : Mc Graw-Hill Companies, 2001.
- Ivancevich, John M., and Matterson, M.T., *Organizational Behavior and Management*. Richard D. Irwin Inc., Homewood Boston, 2010.
- Mangkunegara , A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta: 2002.

- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Mustari, S. Lomri. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Thesis pada UPI Bandung (2002); tidak diterbitkan.
- Siagian, Sondang P.. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Simanjuntak J. Payaman. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Sudjana. D. *Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Falah Production. 2000.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002.
- Sumarsono, H.M. Sonny, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Terry, G. George dan Rue, W. Leslie. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.