

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk

Rina, Abu Talkah, Ahsin Daroini

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: rina.ninda15@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru sangat diperlukan dalam dunia pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi dan kompensasi. Rendahnya motivasi dan kompensasi berakibat pada rendahnya hasil belajar siswa. Guru yang malas-malasan dalam mengajar mengakibatkan murid juga melakukan hal yang sama, akibatnya mutu pendidikan yang rendah dan kurang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru; (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru; dan (3) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada guru di SMK PGRI 1 Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru; (2) secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru; (3) secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru; dan (4) proporsi pengaruh kedua variabel motivasi dan kompensasi dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,484. Artinya motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis ini.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi dan kinerja

Abstract

Teacher performance is very much needed in the world of education. Some factors that affect teacher performance include motivation and compensation. Low motivation and compensation results in low student learning outcomes. Teachers who are lazy in teaching result in students also doing the same thing, resulting in low quality education and less quality. This study aims to: (1) analyze the effect of motivation and compensation on teacher performance; (2) analyze the effect of motivation on teacher performance; and (3) analyze the effect of compensation on teacher performance. This research was conducted on teachers at SMK PGRI 1 Nganjuk. The results showed that: (1) simultaneous motivation and compensation affected the performance of teachers; (2) partially, motivation has a positive and significant effect on teacher performance; (3) partially positive and significant effect on teacher performance; and (4) the proportion of influence of the two motivation and compensation variables can be seen from the coefficient of determination (R^2) which is equal to 0.484. This means that motivation and compensation are able to explain the Teacher Performance variable by 48.4% while the remaining 51.6% is influenced by other variables not included in this analysis model.

Key words: motivation, compensation dan performance

Latar Belakang Teoritis

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Oleh karena itu, para pendidik

(guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi awal bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Menurut pendapat Rivai, (2013:549) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi, 2014: 50). Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka guru yang bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik baiknya.

Menurut Rachmawati (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity), yaitu performance artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012: 281). Guru sebagai perencana pengajaran melakukan tugas-tugas sebagai berikut: (1) Merancang silabus. (2) Mempersiapkan rencana pengajaran. (3) Menentukan langkah-langkah kegiatan belajar mengajar. (4) Merancang alokasi waktu dan (5) Memilih media. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional, kinerja guru merupakan suatu hal yang penting untuk ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat terwujud. Dari sekian banyak factor yang mempengaruhi kinerja hanya motivasi dan kompensasi yang akan peneliti cari pengaruhnya terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Nganjuk.

Dengan adanya sistem ceklok akan membawa dampak bagi sebagian guru. Guru menjadi terbebani karena harus datang pagi dulu untuk melaksanakan ceklok meskipun rumahnya jauh dan jadwal ngajarnya siang.

Begitu juga sebaliknya harus kembali lagi sore harinya untuk melaksanakan ceklok meskipun jadwal ngajarnya sudah selesai waktu siang. Hal ini membuat sebagian guru malas untuk melaksanakan ceklok. Padahal bagi pihak sekolah bertujuan untuk melaksanakan kedisiplinan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Akhirnya Kepala Sekolah berinisiatif untuk menaikkan gaji guru dan memberi motivasi supaya tidak bermalas malasan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar disekolah. Dengan sistem ini akhirnya ceklok berjalan normal dan guru tidak malas lagi melaksanakan ceklok meskipun harus bolak balik rumah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Setiap orang yang memperoleh kompensasi tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji, insentif tunjangan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya (THR), dan fasilitas. Rivai (2013:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Wukir (2013:84) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa

tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya. Siagia(2013 :32)menyatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan peranannya. Unsur terpenting untuk menghasilkan kinerja guru adalah abilitas (keterampilan). Abilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan..

Salah satu contoh untuk memberikan motivasi kepada guru adalah dengan menaikan jabatan guru serta memberi fasilitas lainnya dan memberi pelatihan supaya dapat melaksanakan tugas secara maksimal.

Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka (Wukir, 2013:115). Lebih lanjut Rivai (2013:837) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Rendahnya motivasi dan kompensasi berakibat pada rendahnya hasil belajar siswa. Guru yang malas-malasan dalam mengajar akan mengakibatkan murid juga melakukan hal yang sama, akibatnya mutu pendidikan yang rendah dan kurang berkualitas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK PGRI 1 Nganjuk. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan kinerja. Teknik analisis data

yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen angket dalam mengukur dan mengungkapkan data responden yang sebenarnya secara tepat. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan program SPSS. Menurut Sugiyono (2012) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,3$ sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maa item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan menurut Indrianto dan Supomo (1999) bahwa jika tingkat signifikansi korelasi antar nilai setiap pertanyaan dengan jumlah totalnya $< 0,05$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid, jika tingkat signifikansi korelasi antar nilai setiap pertanyaan dengan jumlah skor totalnya $> 0,05$ berarti pernyataan itu dinyatakan tidak valid.

Hasil uji coba mengenai tingkat validitas butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Motivasi Guru (X1)

No Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,651	0,000	Valid
X1.2	0,687	0,000	Valid
X1.3	0,814	0,000	Valid
X1.4	0,696	0,000	Valid
X1.5	0,630	0,000	Valid
X1.6	0,769	0,000	Valid
X1.7	0,661	0,000	Valid
X1.8	0,673	0,000	Valid
X1.9	0,647	0,000	Valid
X1.10	0,627	0,000	Valid
X1.11	0,777	0,000	Valid
X1.12	0,474	0,000	Valid

No Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1.13	0,748	0,000	Valid
X1.14	0,828	0,000	Valid
X1.15	0,656	0,000	Valid
X1.16	0,454	0,000	Valid
X1.17	0,718	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Uji Validitas

Dari data di atas, variabel motivasi guru adalah terdiri dari 17 pernyataan, nilai korelasi antara setiap pernyataan dengan jumlah totalnya dengan nilai berada di atas 0,3 dengan level signifikan lebih kecil dari 0,05, maka semua item pernyataan variabel motivasi guru adalah valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,636	0,000	Valid
X2.2	0,765	0,000	Valid
X2.3	0,777	0,000	Valid
X2.4	0,631	0,000	Valid
X2.5	0,800	0,000	Valid
X2.6	0,708	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Uji Validitas

Dari data di atas, variabel kompensasi adalah terdiri dari 6 pernyataan, nilai korelasi antara setiap pernyataan dengan jumlah totalnya dengan nilai berada di atas 0,3 dengan level signifikan lebih kecil dari 0,05, maka semua item pernyataan variabel kompensasi adalah valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,839	0,000	Valid
Y.2	0,774	0,000	Valid
Y.3	0,739	0,000	Valid
Y.4	0,701	0,000	Valid
Y.5	0,438	0,000	Valid
Y.6	0,528	0,000	Valid
Y.7	0,676	0,000	Valid
Y.8	0,719	0,000	Valid
Y.9	0,863	0,000	Valid
Y.10	0,693	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Uji Validitas

Dari data di atas, variabel kinerja guru adalah terdiri dari 10 pernyataan, nilai korelasi antara setiap pernyataan dengan jumlah totalnya dengan nilai berada di atas 0,3 dengan level signifikan lebih kecil dari 0,05, maka semua item pernyataan variabel kinerja guru adalah valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Indrianto dan Supomo (1999) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Untuk mengetahui sejauh mana reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi internal dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha. Jawaban responden perlu dilakukan pengujian reliabilitas jawaban. Jawaban responden dikatakan reliabel jika memenuhi ketentuan nilai Cronbach's Alpha. Menurut Santoso (2000) instrument dapat dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut

Tabel 4.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	18

Berdasarkan ketentuan dalam pengujian reliabilitas di atas, yaitu nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,760 lebih besar dari 0,60, maka hasilnya dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 5.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	7

Berdasarkan ketentuan dalam pengujian reliabilitas di atas, yaitu nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777 lebih besar dari 0,60, maka hasilnya dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi adalah reliabel.

Tabel 6.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	11

Berdasarkan ketentuan dalam pengujian reliabilitas di atas, yaitu nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,768 lebih besar dari 0,60, maka hasilnya dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja adalah reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang tidak bias, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik.

Asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila asymp. Sig (2-tailed) variabel berada di atas 0,05 (5%). Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut :

Tabel 7. : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94942635
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,098
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa Asym. Sig (2-tailed) variabel 0,101 di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data semua variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dari tabel regresi, apabila VIF di bawah 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,403	2,484
Kompensasi	,403	2,484

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF semua variabel kurang dari 10, dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Waston, dengan kriteria nilai DW berada di antara DU dan 4-DU maka tidak terjadi autokorelasi. Pada tabel Durbin-Waston, dengan n = 70 diperoleh angka sebagai berikut :
DL = 1,5542
DU = 1,6715
4-DU = 2,3285

Sedangkan hasil perhitungan analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,696 ^a	,484	,469	2,99312	1,685

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, diketahui nilai Durbin Waston = 1,685 berada diantara DU = 1,6715 dan 4-DU = 2,3285. Karena nilai Durbin Waston berada di antara DU dan 4-DU (1,6715 < 1,685 < 2,3285) maka dengan demikian pada analisis ini memenuhi uji prasyarat autokorelasi.

d. Uji Heterosedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada kesamaan varians error untuk setiap nilai variabel bebas (X). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji Park, yaitu regresi antara variabel bebas dengan absolut residu variabel terikat. Apabila nilai Sig dari t sig. lebih atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,263	2,455		-1,737	,087
Motivasi	,013	,047	,050	,271	,787
Kompensasi	,205	,142	,264	1,441	,154

a. Dependent Variable: absolut residu

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai sig t masing-masing variabel lebih dari 0,05 ($X_1=0,787$ dan $X_2=0,154$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian Determinasi (R)

Tabel 4.47 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,469	2,99312

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Dari tabel diatas dan hasil pengujian simultan atas pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Guru. Artinya variabel motivasi dan kompensasi

secara bersama-sama mempengaruhi tingkat Kinerja Guru.

Proporsi pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,484. Artinya kedua variabel independen meliputi motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis ini.

Uraian di atas menyatakan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk” adalah terbukti.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 11. Analisis of Variance (ANOVA)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564,047	2	282,023	31,480	,000 ^b
Residual	600,239	67	8,959		
Total	1164,286	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 31.480 dengan tingkat signifikansi 0.000. Angka probabilitas sebesar ini nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang ditentukan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya yaitu Kinerja Guru. Artinya bahwa variabel independen yang meliputi motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Guru.

Uraian di atas menyatakan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk” adalah terbukti.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana tercantum pada

lampiran, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dependen sebagai berikut :

Tabel 12 Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,742	3,674		3,740	,000
Motivasi	,151	,070	,296	2,142	,036
Kompensasi	,679	,213	,441	3,192	,002

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Guru (Y)} = 13,742 + 0,151 \text{ motivasi (X1)} + 0,679 \text{ kompensasi (X2)}$$

Sehingga dapat dijelaskan pengaruh dari variabel motivasi adalah positif sebesar 0,151. Artinya jika ada peningkatan dari variabel motivasi 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,151 satuan. Berdasarkan tabel di atas pula terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung 2.142 dengan tingkat signifikansi 0.036, ini berarti bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uraian di atas menyatakan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk” adalah terbukti.

Selanjutnya pengaruh dari variabel kompensasi adalah positif sebesar 0,679. Artinya jika ada peningkatan dari variabel kompensasi 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,679 satuan. Berdasarkan tabel di atas pula terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung 3.192 dengan tingkat signifikansi 0.002, ini berarti bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uraian di atas menyatakan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk” adalah terbukti.

4. Pembahasan

Pada sub bab pembahasan ini akan diuraikan mengenai hasil analisis data yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya. Hasil jawaban responden mengenai variabel motivasi, variabel kompensasi dan variabel kinerja guru rata-rata ditanggapi baik oleh responden, artinya kondisi tentang motivasi, kompensasi dan kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk dalam keadaan yang normal dan tidak ada kendala. Variabel motivasi diukur dengan indikator-indikator antara lain : gaji yang diterima tiap bulan dapat memenuhi kebutuhan keluarga makan dan minum, gaji yang diberikan disisihkan untuk kebutuhan perumahan, jaminan kesehatan yang diberikan oleh sekolah cukup baik, rekreasi yang diselenggarakan sekolah membantu menghilangkan kejenuhan dalam bekerja, gaji cukup untuk membiayai sekolah anak, merasa aman tidak kena PHK, keselamatan kerja di tempat kerja diperhatikan dengan baik, kondisi ruang kerja yang digunakan cukup nyaman, saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, merasa menjadi bagian dari sekolah di tempat bekerja, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, hubungan guru dengan siswa sangat baik, kepala sekolah menunjukkan ketertarikan / kepedulian terhadap guru di sekolah, besar gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, pembagian jam mengajar disesuaikan dengan kompetensi guru, hasil mengajar selalu dinilai baik oleh kepala sekolah, dan teman guru mendorong untuk bekerja dengan baik. Semua indikator tersebut memperoleh tanggapan yang baik oleh 50% lebih responden yaitu pada jawaban setuju (skor 4).

Sedangkan variabel kompensasi dengan indikator : merasa puas dengan gaji yang diterima, adanya tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok seperti wali kelas dan pembina ekstra, menerima gaji setiap bulan dengan lancar, pihak sekolah memberikan tunjangan kesehatan bagi guru dan keluarga, pihak sekolah memberikan tunjangan jaminan hari tua, dan ada kompensasi tambahan bila bekerja di hari

libur, juga mendapatkan tanggapan yang baik yaitu ditunjukkan dengan 50% lebih responden menyatakan setuju (skor 4).

Begitu juga variabel kinerja guru dengan indikator antara lain : guru menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, guru mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar, guru mengembangkan silabus setiap awal semester, guru memahami strategi pembelajaran yang tepat, guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi, guru mengajak belajar di luar kelas untuk mengurangi kejenuhan siswa, guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya, menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan, guru menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa, guru memeriksa hasil evaluasi secara cermat. Semua indikator mendapatkan tanggapan yang baik dari responden dengan 50% lebih menyatakan setuju (skor 4).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel sudah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi dari masing-masing item dengan nilai totalnya berada di atas 0,3 dengan signifikansi di bawah 0,05. Sedangkan hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai alpha cronbach di atas 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Sebagai prasyarat analisis dalam regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dari hasil uji ketiga asumsi tersebut telah memenuhi, yaitu untuk uji normalitas berdasarkan tabel hasil uji normalitas, diketahui bahwa Asym. Sig (2-tailed) variabel 0,101 di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data semua variabel terdistribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai VIF semua variabel kurang dari 10, dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai sig t masing-masing variabel lebih dari 0,05 ($X_1=0,787$ dan $X_2=0,154$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 31.480 dengan tingkat signifikansi 0.000. Angka probabilitas sebesar ini nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang ditentukan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya yaitu Kinerja Guru. Artinya bahwa variabel independen yang meliputi motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan hipotesis 1 yang berbunyi

H1 : “ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk”

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.

Sedangkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan pengaruh dari variabel motivasi adalah positif sebesar 0,151. Artinya jika ada peningkatan dari variabel motivasi 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,151 satuan. Berdasarkan hasil analisis terlihat pula bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung 2.142 dengan tingkat signifikansi 0.036, ini berarti bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan hipotesis 2 yang berbunyi :

H2 : “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk” .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi, penelitian Syamra (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara langsung adalah 26,41%, juga penelitian Syafaruddin (2016) yang

menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji hiotesis parsial variabel kompensasi menunjukkan pengaruh dari variabel kompensasi adalah positif sebesar 0,679. Artinya jika ada peningkatan dari variabel kompensasi 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,679 satuan. Berdasarkan tabel di atas pula terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung 3.192 dengan tingkat signifikansi 0.002, ini berarti bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan hipotesis 3 yang berbunyi :

H3 : “ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Nganjuk” Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Handayani (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi, penelitian Syamra (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, penelitian Nugraheni (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Bina Patria Sukoharjo.

Kesimpulan

1. Proporsi pengaruh kedua variabel motivasi dan kompensasi dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Artinya motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis ini.
2. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa model regresi yang ditentukan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya yaitu Kinerja Guru. Artinya bahwa variabel independen yang meliputi motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Guru.

3. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk. Berdasarkan uji t variabel motivasi memiliki nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan
4. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk. Berdasarkan uji t variabel kompensasi memiliki nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan.

Referensi

- Filippo, Edwin. 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005
- Handoko, T Hani. 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, melayu S.P..2017. Manajemen Sumber Daya Manusia .Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Wahyudi. (2012). Mengejar Profesionalisme Guru. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja MSDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.
- Milkovich,G,T&Newman,J,M. Compensation. Singapore : McGraw-Hill. 1999.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Permadi, D. dan D. Arifin, 2013. Panduan menjadi Guru Profesional. Bandung: Nuansa Aulia.
- Rachmawati, Tutik. 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media

- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta. 2009
- Supardi. 2014. Kinerja guru. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Susanto, 2013. Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful Sagala. (2011). Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H.B. 2014. Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo .Manajemen Kerja, Jakarta,PT Raja Grafindo Persada 2007
- Winardi, J. 2001. Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada