JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(2), Juli 2020, 529-537
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v20i2.979

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Makmur Al- Muthma'innah Jambi

Mustika[1], Apridha Nur Komariah[2], Andri Devita[3]
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Jambi
Correspondence email: mustikanabila81@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. (2) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 39 guru. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dengan persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 29, 2% dan untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 46,4%. Sedangkan untuk pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kompensasi memiliki 16,2% terhadap kinerja. Motivasi kerja dan kompensasi juga memiliki arah koefisien positif sebesar 89,0% terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Guru

Abstract*. This research aims to determine: (1) The effect of work motivation and partial compensation to the teacher's performance at Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. (2) Influence of work motivation and simultaneous compensation to the teacher's performance at Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. This research uses methods of descriptive analysis. The Data obtained in this study used the instrument questionnaire with the number of respondents as many as 39 teachers. The data analysis methods used are multiple linear regression. From the results of the analysis can be noted that work motivation and compensation partially affect the performance, with a percentage of work motivation influence on performance by 29, 2% and for the effect of compensation to performance by 46.4%. As for the simultaneous influence of work motivation and compensation has 16.2% against performance. The motivation for work and compensation also has a positive coefficient direction of 89.0% of performance.*

Keywords*: motivation for work; compensation; teacher performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora, 2004). Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pendapat lain dari kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting yang menjadi salah satu faktor dalam meningatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi imbalan dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi individual. Martoyo (2007) dalam (Lijan Poltak, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002).

Pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. Motivasi menurut Edwin B Flippo (Hasibuan Malayu, 2014) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto et al. (2014) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Jadi dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan maka karyawan juga akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dan para karyawan merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi dan kompensasi yang memadai maka, para karyawan juga akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Sehingga tingkat inerja mereka juga akan menurun dan tidak optimal.

Dari uraian diatas, peneliti mengambil objek Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi, dimana Yayasan Makmur Al-Muthm'innah Jambi merupakan suatu yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Sehingga sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan operasional mereka.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, meliputi data yang dikumpulkan, kemudian dibahas, diolah dan dianalisis, sehingga dapat dicari alternatif pemecahannya dan dipertanggung jawabkan.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah serangkaian hasil observasi yang dapat dinyatakan dalam angka, sedangkan data kualitatif adalah serangkaian hasil observasi dimana tiap observasi yang terdapat dalam sampel tergolong pada salah satu dari kelas-kelas eksklusif secara bersama-sama dan kemungkinan tidak didapat dinyatakan dalam angka.

Sumber data adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan dan menggunakannya, sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh peneliti dengan melakukan obeservasi dan angket, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari data yang ada di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi.

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karateristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu, dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand 2006). Populasi pada penelitian ini adalah guru di Yayasan Makmur Al Muthma'innah Jambi yang berjumlah 39 orang. Dimana populasi tersebut juga akan menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Dimana hasil dari observasi dan angket yang merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka yang disebut data kuantitatif. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. Dengan menggunakan *level of significant (a)* sebesar 5% , hasil dari analisis ini dinyatakan dengan persamaan (Ghozali, , 2011) sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = } \boldsymbol{a} \mathbf{+ \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru
a = Konstanta
β_1 = Koefisien regresi dari Motivasi Kerja
X_1 = Motivasi Kerja
X_2 = Kompensasi
e = Standar Erorr

Uji Hipotesis

Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamasama mempunyai pengaruh yang

berarti terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian:

1) Menentukan Ho dan Ha.
   Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.
   Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.
2) Level of significance = 0,05
   Dimana bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf signifikan (a = 0,05) maka Ha diterima, artinya veriabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikan (a = 0,05) maka Ho ditolak, artinya veriabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
3) Nilai F_{hitung}
   Uji F yaitu untuk menguji pengaruh koefisien regresi secara bersama-sama, dengan rumus sebagai berikut:

$$\textbf{F Hitung} = \frac{\textbf{JKR/k}}{\textbf{JKS / n – 1 – k}}$$

   Keterangan:
   JKR = Jumlah kuadrat regresi
   JKS = Jumlah kuadrat sisa
   n = Jumlah sampel
   k = Banyaknya variabel bebas
4) Menentukan kesimpulan
   Menentukan kesimpulan apakah Ho diterima atau Ho ditolak.

Uji t

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi, dengan menggunakan:

1) Menentukan Ho dan Ha.
   Ho: $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial.
   Ha: $\beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial.
2) Level of significant = 0,05
   Dimana jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikan (a = 0,05) maka Ho ditolak, artinya veriabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf signifikan (a = 0,05) maka Ha diterima , artinya veriabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
3) Nilai t_{hitung}
   Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara individu, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i - \beta_i}{Sb_i}$$

   Keterangan:
   t = nilai koefisien regresi sampel ke-i
   β_i = koefisien regresi populasi ke –i
   Sb_i = standard error koefisien regresi
4) Menentukan kesimpulan
   Menentukan kesimpulan apakah Ho diterima atau Ho ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien deterninasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada guru-guru yang ada di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah. Populasi berjumlah 39 responden, yang diberikan kuesioner tentang motivasi kerja, kompensasi dan kinerja. Dari 39 kuesioner yang didistribusikan, 39 kuesioner kembali kepada peneliti dan dapat diolah. Jumlah item kuesioner adalah 26 pertanyaan.

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini.

Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-29	23	58, 97
30-39	14	35,90
≥ 40	2	5,13
Jumlah	39	100,00

Sumber: Data Yayasan Makmur Al-Muthma'innah, Data Diolah 2019

Berdasarkan jawaban responden terdapat 23 responden yang berusia 20 sampai 29 tahun (58,97%). Sebanyak 14 responden berusia diantara 30 sampai 39

tahun (35,90%). Dan 2 responden berusia diatas 40 tahun (5,13%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20 sampai 29 tahun.

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkn Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	6	15,38
Perempuan	33	84,62
Jumlah	39	100,00

Sumber: Data Yayasan Makmur Al-Muthma'innah, Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 6 responden (15,38%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 responden (84,62%).

Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteritik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	2	5,13
Diploma	2	5,13
Strata 1	33	84,61
Magister	2	5,13
Jumlah	39	100,00

Sumber: Data Yayasan Makmur Al-Muthma'innah, Data Diolah 2019

Berdasarkan jawaban responden terdapat 2 responden yang berpendidikan SMA (5,13%). Sebanyak 2 responden berpendidikan Diploma (5,13%). 33 responden (84,61) berpendidikan Strata 1(S1) dan sebanyak 2 responden (5,13%) berpendidikan Magister (S2). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1.

Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteritik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
≤ 1 tahun	14	35,90
2 – 10 tahun	20	51,28
≥ 10 tahun	5	12,82
Jumlah	39	100,00

Sumber: Data Yayasan Makmur Al-Muthma'innah, Data Diolah 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun terdapat 14 responden (35,90%), responden dengan masa kerja 2-10 tahun sebanyak 29 responden (51,28%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 5 responden (12,82%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melihat gambaran yang lebih spesifik terhadap respon darI responden berdasarkan jawaban yang telah diberikan melalui kuesioner yang digunakan terhadap variabel-variabel penelitian, peneliti menggambarkan secara detail terhadap variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam deskripsi variable ini terdapat 10 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang untuk melihat rekapitulasinya akan di jelaskan pada tabel:

Tabel 5. Deskripsi Dimensi Kinerja Guru

Dimensi Kinerja	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor	Rata-Rata	Kategori
Kualitas Kerja	1	10	25	4	0	0	162	4,15	Tinggi
	2	20	19	0	0	0	176	4,51	Tinggi
	3	19	17	3	0	0	172	4,41	Tinggi
	4	28	11	0	0	0	184	4,72	Tinggi
Kuantitas Kerja	1	20	19	0	0	0	176	4,51	Tinggi
Inisiatif Dalam Bekerja	1	25	14	0	0	0	181	4,64	Tinggi
	2	22	13	4	0	0	174	4,46	Tinggi
	3	25	11	3	0	0	178	4,56	Tinggi
Sikap Kerja	1	23	16	0	0	0	179	4,59	Tinggi
	2	22	17	0	0	0	178	4,56	Tinggi
				Jumlah			1760		Tinggi
				Rata-Rata			45,13		

Sumber: Perhitungan Ms. Excel, 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah skor untuk kinerja guru sebesar 1760 dengan rata-rata yang dimiliki sebesar 45,13. Skor ini termasuk dalam rentang yang dikategorikan tinggi.

Pada dimensi ini jumlah skor tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja pada pernyataan ke 4, yang membahas tentang kemampuan guru untuk memenuhi target dalam bekerja, dimana jumlah skor sebanyak 184 dengan rata-rata 4,72. Dan untuk skor terendah juga terdapat pada indikator kualitas kerja pada pernyataan pertama tentang kemampuan guru untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu, dimana jumlah skor yang dimiliki sebesar 162 dengan rata-rata 4,15.

Motivasi Kerja

Keinginan untuk melakukan sesuatu dan menetukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Andri Feriyanto dan Endang Shyta, 2015). Dalam penelitian ini terdapat tiga dimensi motivasi kerja dengan 7 pernyataan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 6. Deskripsi Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi Kinerja	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor	Rata-Rata	Kategori
Dorongan Untuk Berprestasi	1	27	8	4	0	0	179	4,59	Tinggi
	2	23	16	0	0	0	179	4,59	Tinggi
	3	22	14	3	0	0	175	4,49	Tinggi
Dorongan Untuk Berafiliasi	1	29	8	2	0	0	183	4,69	Tinggi
	2	23	16	0	0	0	179	4,59	Tinggi
Dorongan Untuk Beraktualisasi Diri	1	27	9	3	0	0	180	4,62	Tinggi
	2	28	8	1	2	0	179	4,59	Tinggi
				Jumlah			1254		Tinggi
				Rata-Rata			32,15		

Sumber: Perhitungan Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat kita bahwa secara keseluruhan untuk 3 dimensi pada variable motivasi kerja memiliki skor sebesar 1254 dengan rata-rata 32,15. Skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Dalam dimensi ini tidak ada selisih skor yang signifikan, hal dapat tersebut dapat kita lihat dari masing-masing skor pada setiap pernyataan, dimana skor pada setiap pernyataan antara 175-183. Dan rata-rata dari setiap pernyataan tidak ada yang kurang dari 4, sehingga untuk dimensi ini memiliki kategori tinggi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka. Dalam penelitian ini terdapat dua dimensi tentang kompensasi, yang pertama dimensi kompensasi langsung dan dimensi kompensasi tidak langsung, berdasarkan respon yang diberikan melalui instrument kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 7. Deskripsi Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja	Pernyataan	5	4	3	2	1	Skor	Rata-Rata	Kategori
Kompensasi Langsung	1	11	14	10	3	1	148	3,79	Tinggi
	2	13	21	3	2	0	162	4,15	Tinggi
	3	19	20	0	0	0	175	4,49	Tinggi
	4	22	15	2	0	0	176	4,51	Tinggi
Kompensasi Tidak Langsung	1	20	13	4	2	0	168	4,31	Tinggi
	2	17	22	0	0	0	173	4,44	Tinggi
	3	15	16	6	2	0	161	4,13	Tinggi
	4	16	19	4	0	0	168	4,31	Tinggi
	5	14	23	2	0	0	168	4,31	Tinggi
				Jumlah			1499		Tinggi
				Rata-Rata			38,44		

Sumber: Perhitungan Ms. Excel, 2019

Dari tabel di atas dapat kita lihat jumlah skor dari 9 kuesioner dengan 39 responden sebesar 1499 dengan jumah rata-rata 38,944. Hal ini menunjukkan kategori tinggi untuk dimensi kompensasi.

Pada dimensi kinerja skor tertinggi terdapat pada pernyataan ke empat pada dimensi kompensasi langsung dengan skor 176 dan rata-rata 4,51. Sedangkan untuk skor terendah juga terdapat dalam dimensi yang sama pada pernyataan pertama dengan skor sebesar 148 dan rata-rat 3,79. Namun skor tersebut tetap dikategorikan dalam nilai yang tinggi, karena nilai kategori tinggi dimulai dari skor 132 sampai 195. Sehingga setiap nilai kuesioner pada kedua dimensi dalam variable kompensasi memiliki nilai yang tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, digunakan regresi linier berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisiensi Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-177,656	90,281		-1,968	,120
	Motivasi Kerja	1,464	,501	,486	2,924	,043
	Kompensasi	,545	,117	,772	4,645	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, dapat kita ketahui nilai constant atau *a* yaitu -177,656 sedangkan nilai koefisien variabel motivasi kerja yaitu 1,464 dan koefisien variabel kompensasi sebesar 0,545. Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh, dibuat persamaan sebagai berikut:

$Y = -177,656+1,464\ X_1 + 0,545\ X_2$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kompensasi

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (*a*) sebesar -177,656, ini menyatakan bahwa jika nilai motivasi kerja (X_1)dan kompensasi (X_2) sama dengan nol (0) maka nilai kinerja (Y) sama dengan -177,656.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 1,464 yang berarti setiap penambahan satu poin variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,464 kali.
3. Koefisien regresi kompensasi memberikan nilai sebesar 0,545 yang berarti bahwa setiap penambahan satu poin variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,545 kali.

Uji Hipotesis

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,269	2	132,634	16,209	,012[b]
	Residual	32,731	4	8,183		
	Total	298,000	6			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 16,21 dan sig 0,012. F-tabel pada taraf α= 0.05, df 1 = (jumlah variabel independen = 2) dan df2 (n – k – 1 = 39 – 2 – 1 = 36), maka nilai F_{tabel} = 3,32. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,21 > 3,32) dan sig < 0,05 (0,012 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Ho ditolak, artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah.

Dari uraian diatas kita dapat menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah. Hal tersebut dapat kita lakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan $F_{tabel,}$ dimana F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (16,21 ≥ 3,32).

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan ntuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), untuk nilai t_{hitung} dan signifikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-177,656	90,281		-1,968	,120
	Motivasi Kerja	1,464	,501	,486	2,924	,043
	Kompensasi	,545	,117	,772	4,645	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar pengambilan keputusan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian koefisisen regresi motivasi kerja
   Dari tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,924 > 1,688) dengan taraf signifikan sebesar 0,043 atau kurang dari 0,05 (0,043 < 0,05). Hal ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengujian koefisien regresi kompensasi
   Pada variabel kompensasi t_{hitung} sebesar 4,645 dengan taraf signifikan 0,05. Sedangkan untuk t_{tabel} sebesar 1,688 atau dapat dikatakn bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (4,645 > 1,688). Berarti dalam penelitian ini untuk regresi kompensasi, Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dan secara simultan terhadap variabel terikat, sebagai mana tersaji dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943[a]	,890	,835	2,86057

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Dari tabel diatas, nilai R sebesar 0,943 yang artinya koefisisen korelasi sebesar nilai tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja guru.

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,890, ini menunjukkan angka koefisien determinasi yang artinya dalam kineja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi sebesar 89,0%, sisanya 11,0% berasal dari variabel lainnya (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini). Dan *standard error of the estimate* sebesar 2,860 yang menunjukkan bahwa ukuran tingkat kesalahan dalam melakukan prediksi terhadap variabel kinerja (terikat).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Persepsi motivasi kerja dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,924 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,043, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig < 0,05 (2,924 > 1,688 dan 0,043 < 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja gurur (X_2) di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. Dan dari hasil penelitian regresi berganda diperoleh pengaruh sebesar 1,464.

Kinerja guru merupakan cermin dari profesionalitas guru dalam bekerja, kinerja akan terjaga jika pihak sekolah motivasi yang baik, dari segi fisik maupun mental. Jadi motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak dan mempunyai pengaruh yang positif dalam mengubah, mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja, dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (4,645 > 1,688) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,010 < 0,05). Dan dari hasil penelitian dengan regresi berganda diperoleh pengaruh sebesar 0,545 atau 54,5 %, nilai tersebut berarti bawa motivasi

kerja yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafi Jody (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, Kompensasi yang akan diberikan kepada para guru harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja guru yang ada di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 16,21 dengan sig 0,012, jika dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada sig = 0,05 $df_1 = 2$, dan $df_2 = 36$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,32. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig < 0,005 (16,21 > 3,32) dan sig (0,012 < 0,05) yang mengindikasikan bahwa hipotesis kedua penulis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara gaya motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Yayasan Makmur Al-Muthma'innah jambi.

Dari hasil uji koefisien determinasi pengaruh yang diberikan dari variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 89,00 %, sedangkan sisanya sebesar 11,00% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, insentif, kondisi ekonomi dan lain sebagainya yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa, pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat yaitu antara motivasi kerja (X_1), dan kompensasi (X_2), terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti dilakukan oleh Desy Oktawati dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun, tahun 2016, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh dan pengaruh yang positif dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada t_{tabel} (2,924 > 1,688), dengan nilai signifikan < 0,05 (0,04 < 0,05) yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al-Muthma'innah Jambi.
2. Variabel kompensasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah jambi. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} = 4,645 dan nilai t_{tabel} = 1,688, dengan taraf signifikan 0,05, berarti $t_{hitung} > t_{tabel.}$ Dan kompensasai mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi.
3. Variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah jambi. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai R *Square* (R^2) sebesar 0,890 atau 89%. Hal ini berarti motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 89% terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah, sedangkan 11% lainnya berasal dari variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan Yayasan Makmur Al-muthma'innah sudah tergolong baik, sebaiknya yayasan tetap mempertahankannya atau lebih ditingkatkan lagi. Yayasan dapat memberikan nasehat kepada para guru agar saling berkomunikasi sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Yayasan juga dapat lebih memberikan kesempatan kepada guru terutama yang berpotensi untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk mengikuti pelatihan dalam bidang pendidikan. Motivasi yang semakin tinggi akan memacu guru untuk memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Kompensasi yang diberikan yayasan kepada guru tergolong sedang, maka sebaiknya yayasan lebih meningkatkan pemberian insentif terhadap para guru yang memiliki prestasi yang baik. Pemberian insentif kepada guru akan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Selain insentif yayasan juga harus lebih memperhatikan tunjangan hari raya yang diberikan kepada para guru, karena tunjangan hari raya juga termasuk hal yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abrivianto, O., B. Swasta, dan H. N Utami, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti*

Gemilang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7 (2), 2014.

Bangun, W, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Erlangga, 2012.

Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta, Gava Media, 2017.

Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Feriyanto, Andri & Endang Shyta, *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta, Meatera, 2015.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Hamali, Arif Yusuf, *Pemahaman Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta, CAPS, 2016.

Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Prehallindo, 2002.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2014.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung, PT. Refika Aditama, 2017.

Maulizar,dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*, Jurnal manajemen. Volume 1, No.1 tahun 2012. Hlmn 58-65, 2012.

Mejia, R., Gomez, D.B. & Balkin, R.L.C, *Managing Human Resources.* New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2004.

Muljani, N, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 4(2), 108– 122. 2002.

Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2015.

Poltak, Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2016.

Prawirosentono, S, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE, 2008.

Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2011.

Santoso, Singgih, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, 2001.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN, 2004.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN, 2006.

Simanjuntak, Payaman J, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta, Lembaga Penerbit FEUI, 2005.

Siti Al Fajar, Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Meraih Keunggulan Bersaing.* Yogyakarta, STIM YKPN, 2015.

Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta, Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2012.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Kencana Perdana Media Grup, 2009.

Tika, H. Moh.P, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2006.

Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N, *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya.* Tesis, 2013.