

BAGAIMANA KOMPENSASI MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN KINERJA GURU

Tika Nirmala Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama,
Jl. K.L.Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525
e-mail: tika_nurmala@potensi-utama.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada lima tingkatan sekolah di Yayasan Pendidikan Sinar Husni yang berjumlah 123 orang. Teknik pengumpulan sample menggunakan Stratified Proporsional random Sampling. Metode analisis data menggunakan analisis dekriptif, asumsi klasik dan analisis jalur. Hasil dari pengaruh langsung, dan tidak langsung dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja guru. Pada hubungan tidak langsung, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun lemah terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Keyword: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja guru, Analisis Jalur*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the effect of compensation on the motivation and teacher's performance at The Educational Foundation of Sinar Husni. This research applied descriptive quantitative method. The sample of the research refer to all teachers from 5 degree of school at The Educational Foundation of Sinar Husni which totally 123 teachers. The technique of collecting sample in this research by using Stratified Proporsional random Sampling technique. Data analysis methods using descriptive analysis, classic assumption test and path analysis. The result of the direct and indirect effect by using path analysis test show that direct effect of compensation has positive and significant on motivation. Motivation has positive and significant direct effect on teacher's performace. Compensation has negative direct effect on techer performance. Indirect effect show compensation has positive effect but weak on teacher's performance through motivaton as intervening variabel.

Keywords: *Compensation, Motivation , Teacher's performance, Path Analysis*

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki daya saing karena guru merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan para murid dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah atau lembaga pendidikan sehingga kualitas murid bergantung pada kualitas gurunya. Oleh karena itu, begitu penting untuk memperhatikan peningkatan kualitas kinerja para guru agar dapat menjadi tenaga kerja yang profesional untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan daya saing yang tinggi.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar. Dalam hal ini kinerja guru adalah tugas rutin sebagai seorang guru yang berkewajiban melakukan tugas pembelajaran sekaligus melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran tersebut. (Hamzah, 2014: 69). Mitchell dalam Hamzah (2014:68) menyatakan terdapat lima faktor dominan dalam mengoptimalkan kinerja guru yaitu kualitas kerja , kecepatan/ketepatan , inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Indikator kinerja guru dirumuskan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional dan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7 dan 8. Terdapat empat kompetensi yang

wajib dikuasai oleh guru untuk dapat mencapai kinerja profesional antara lain kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Lemahnya kinerja guru menjadi salah satu kendala yang saat ini dihadapi di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Dari hasil wawancara dengan 7 orang yang dalam penelitian ini bertindak sebagai *key informan* yaitu 5 orang kepala sekolah serta 2 orang wakil kepala sekolah, diketahui bahwasannya terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kepala Sekolah berkaitan dengan kinerja para guru di Yayasan pendidikan Sinar Husni, berikut hasil wawancara mengenai kriteria kinerja para guru yang mengindikasikan bahwa masih perlunya peningkatan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

Tabel 1. Pra Survey Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni

NO	KRITERIA KINERJA GURU	PELAKSANAAN OLEH GURU					Persentase
		SD	SMP	SMA	SMK BM	SMK TR	
1	Kualitas Kerja						
	Menguasai Bahan	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Mengelola Proses belajar mengajar	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Mengelola kelas	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Mempunyai etos kerja tinggi sebagai pendidik, dan berdisiplin	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Kemauan untuk belajar sepanjang hayat	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	40%
2	Kecepatan/Ketepatan Kerja						
	Menggunakan media atau sumber belajar	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Menguasai landasan pendidikan	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Merencanakan program pengajaran	YA	YA	YA	YA	YA	100%
3	Inisiatif Dalam Kerja						
	Mengelola interaksi belajar mengajar	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Melakukan penilaian hasil belajar siswa	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Memilih materi untuk proses pembelajaran setiap temu muka dengan para siswanya di kelas, di laboratorium, di perpustakaan, dan dilapangan olah raga	YA	YA	YA	YA	YA	100%
4	Kemampuan Kerja						
	Menggunakan beberapa metode dalam bekerja	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Memahami dan Melaksanakan fungsi	YA	YA	YA	YA	YA	100%

	dan layanan bimbingan penyuluhan						
	Menentukan sumber belajar/ alat peraga dan media teknologi pembelajaran	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	40%
5	Komunikasi						
	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	YA	YA	YA	YA	YA	100%
	Menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	0%
	Mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan semua pemangku kepentingan sekolah dan dengan para anggota profesi lainnya	YA	YA	YA	YA	YA	100%

Sumber: Data Penelitian(diolah)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari kelima kriteria kinerja guru, terdapat beberapa kriteria yang membutuhkan perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi yaitu kualitas kerja, kemampuan kerja dan komunikasi para guru. Pada kriteria kualitas kerja khususnya butir kemauan untuk terus belajar total persentasenya hanya mencapai 40% dari total keseluruhan data. Masih lemahnya kemauan para guru untuk belajar khususnya menambah pengetahuan tentang metode belajar mengajar yang paling mutakhir serta pengetahuan tentang penggunaan teknologi pendidikan. Pada kriteria Kemampuan kerja para guru khususnya dalam penggunaan media teknologi pembelajaran total persentasenya hanya mencapai 40%. Masih lemahnya kemampuan para guru dalam penggunaan sumber dan media belajar berteknologi seperti pemanfaatan komputer atau internet merupakan imbas dari kurangnya minat para guru dalam mempelajari ilmu pendidikan khususnya ilmu komputer dan teknologi pembelajaran. Padahal di era globalisasi ini, sistem informasi melalui pesatnya perkembangan internet sudah tidak lagi membatasi ruang dan gerak seseorang untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. Namun kesempatan ini tampaknya belum dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh para guru karena keterbatasan pengetahuan mengenai teknologi khususnya mengenai ilmu komputer.

Kriteria kinerja yang paling membutuhkan perhatian khusus adalah Komunikasi khususnya kemampuan para guru dalam menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran total persentasenya juga hanya mencapai 40%. Masih sangat kurangnya kemampuan guru dalam mempelajari penelitian-penelitian tentang ilmu kependidikan khususnya yang paling efektif dan mutakhir merupakan dampak dari masih rendahnya minat para guru dalam belajar untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia kependidikan. Padahal sebagai seorang guru merupakan suatu kewajiban untuk senantiasa menambah dan memperbaharui pengetahuannya tentang keahlian bidang studi yang diajarkannya, menambah ilmu mengenai metode- metode pengajaran dan pengelolaan kelas serta meningkatkan keahliannya tentang administrasi penunjang pembelajaran. Dimana seluruh pengetahuan tersebut dibutuhkan dalam memutakhirkan kemampuan siswa.

Bila dikaitkan dengan kinerja seorang guru, yang mengemban begitu besarnya harapan dan tuntutan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, membuat kewajiban seorang guru dirasa begitu berat. Namun kompensasi yang guru terima dirasa belum seimbang dengan tuntutan kerja mereka.

Dessler (2011: 46) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Namun yang menjadi masalah disini adalah tidak seluruh lembaga sekolah memiliki kemampuan untuk memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup para guru disekolahnya. Seperti yang diungkapkan Morice, *et al* (2003) “*problems that many schools still face today, including low teacher salaries, faculty retention problems, teacher quality concerns, morale issues, and the absence of a recognition and reward system.*”. Tabel 1.2 menginformasikan tentang berbagai kompensasi yang diberikan kepada para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni .

Tabel 2. Kompensasi yang dilaksanakan pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni

No	Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi
1	Finansial	Gaji , Bonus, insentif
2	Non Finansial	Program andalan untuk menstimulasi motivasi para karyawannya khususnya para guru yaitu membiayai ibadah Haji bagi guru atau karyawan berprestasi
		BPJS bagi seluruh karyawan dan guru
		Potongan pengobatan dan perawatan kesehatan bagi karyawan dan guru beserta keluarga di Rumah Sakit Umum Sinar Husni.
		Membebaskan uang sekolah (Gratis) bagi anak guru atau pegawai yang belajar di
		Untuk menjalin silaturahmi dan mempererat rasa kekeluargaan dan kebersamaan diadakan kegiatan arisan setiap bulan dan dibentuk Serikat Tolong Menolong (STM) yang diikuti pegawai dan guru bahkan pihak Yayasan Sinar Husni

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa kegiatan pemberian kompensasi pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para guru sampai saat ini dilaksanakan dengan baik, namun melihat masih belum maksimalnya kinerja para guru memunculkan dugaan sementara penulis bahwa sistem pemberian kompensasi di Yayasan Pendidikan Sinar Husni tampaknya belum efektif dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Luthans dalam Wirawan (2013: 675) menyatakan Motivasi adalah sebuah proses yang diawali dengan adanya ketidakseimbangan fisiologikal atau psikologial atau adanya kebutuhan yang mendorong atau mengarahkan tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan atau insentif. Teori Hierarki Kebutuhan yang diusung oleh Abraham Maslow merupakan teori klasik yang dimanfaatkan untuk mengukur motivasi. Dalam Teori Hierarki Kebutuhan, Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai 5 jenis kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, antara lain: kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri diri (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Bagi para guru motivasi mengajar merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan mengajar dan menambah keterampilan dan pengalaman. Motivasi mendorong

dan mengarahkan minat para guru dalam mengajar untuk mencapai suatu tujuan. Guru akan bersungguh-sungguh mengajar dan terus belajar untuk menambah pengetahuannya karena termotivasi mencari insentif, mencapai prestasi, mendapat kedudukan dalam jabatan dan memecahkan masalah. Pada Yayasan Perdidika Sinar Husni, motivasi para guru untuk menambah keterampilan dan pengalaman serta keinginan untuk terus belajar untuk menambah pengetahuan masih menjadi kendala yang besar dalam meningkatkan kinerja para guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka diduga terdapat kendala yang dihadapi oleh para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni berkaitan dengan Kompensasi, Motivasi kerja dan kinerja guru yang belum teratasi dengan baik sehingga penting dilakukan penelitian untuk membuktikan dugaan tersebut.

LANDASAN TEORI

A. KOMPENSASI

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan penghargaan yang diterima karyawan sebagai penukar atas pelaksanaan tugas organisasional (Iswanto, 2011: 7.18). Robbins (2010:279) menyatakan bahwa kompensasi organisasi dapat meliputi berbagai jenis imbalan dan bonus, seperti gaji dan upah pokok, gaji dan upah tambahan, pembayaran insentif dan bonus serta layanan lain.

Dessler (2011: 46) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi tersebut terdiri atas dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), serta pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibiayai oleh perusahaan). Biswas (2013) menyatakan “ *the pure definition of this word (compensation) is money awarded to a person to compensate that person for his or her time, effort, abilities, knowledge, experience and skill provided to an employer*”, berdasarkan pernyataan ini diartikan bahwa definisi dasar dari kompensasi merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada seseorang sebagai bayaran atas waktu, usaha, kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilannya yang telah diberikan kepada pemilik usaha.

Singh (2007:2) menyatakan “ *compensation is provided with basically two objectives as a reward for the past services to the organization and as stimulus to increase performance in future*” . Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi dapat dianggap sebagai “ tabungan” bagi kedua belah pihak, baik pihak pekerja maupun organisasi. Di pihak pekerja, pekerjaan yang mereka lakukan saat ini akan mendapat kompensasi di masa yang akan datang, sedangkan bagi organisasi, kompensasi yang diberikan saat ini dijadikan perangsang untuk peningkatan kinerja para pekerja yang akan berdampak positif bagi kelangsungan organisasi.

Dessler (2011: 46) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi tersebut terdiri atas dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), serta pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibiayai oleh perusahaan). Hasibuan (2013:118) mengartikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Singh (2007: 3) menambahkan bahwa ,kompensasi terbagi atas dua komponen, yaitu kompensasi secara langsung maupun kompensasi secara tidak langsung. Yang termasuk kompensasi langsung dalam bentuk finansial yaitu dalam bentuk uang seperti gaji pokok, lembur, tunjangan *shift*, insentif dan lainnya. Sementara kompensasi tidak langsung berupa, simpanan hari tua, dana pensiun, asuransi kesehatan dan rumah sakit, dan lainnya.

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2013:121). Sementara Robbins (2010:279) menyebutkan kompensasi yang efektif dapat

membantu dalam menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang telah membantu organisasi dalam mewujudkan misi serta tujuannya.

B. MOTIVASI

Luthans dalam Wirawan (2013: 675) menyatakan bahwa: “ *Motivation is an process that starts with a physiological or psychological defeciency or need that activate behavior or adrive that is aimed at a goal or incentive*”, yang artinya : Motivasi adalah sebuah proses yang diawali dengan adanya ketidakseimbangan fisiologikal atau psikologial atau adanya kebutuhan yang mendorong atau mengarahkan tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan atau insentif. Hasibuan (2013:141) menyebutkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Edwin B Filippo dalam Yamin (2013:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan usaha maksimal (Yamin , 2007:160).

C. KINERJA

Menurut Bernardin Russel dalam Iswanto (2011: 5.6) Kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu . Wirawan (2013:732) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.

Lebas dan Euske (2004) dalam Sobirin (2014:1.8-1.9) menyatakan defenisi kinerja yang lebih komprehensif ,disebutkan bahwa kinerja merupakan sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tidakan atau keputusan pada saat ini agar dapat memperoleh performansi organisasi pada saat yang akan datang (yakni efektivitas dan efesiensi organisasi). Simamora dalam Hamzah (2014:63) menyatakan kinerja adalah keadan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.

Hamzah (2014:63) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar. Dalam hal ini kinerja guru adalah tugas rutin sebagai seorang guru yang berkewajiban melakukan tugas pembelajaran sekaligus melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran tersebut. (Hamzah, 2014: 69). Mitchell dalam Hamzah (2014:68) menyatakan terdapat lima faktor dominan dalam mengoptimalkan kinerja guru yaitu kualitas kerja , kecepatan/ketepatan , inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Dalam proses belajar mengajar , kinerja guru dpat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar , yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional. Dengan indikator kinerja guru yang mengacu kepada dua rumusan yaitu rumusan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang meliputi menguasai bahan, mengelola proses belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan bimbingan penyuluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran (Tollah dalam Hamzah, 2014:68-69).

D. HIPOTESIS

Berdasarkan dari uraian latar belakang, tinjauan pustaka dengan kajian teori dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_1 = Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja para guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni
- 2) H_2 = Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja para guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni
- 3) H_3 = Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni
- 4) H_4 = Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para guru melalui Motivasi di Yayasan Pendidikan Sinar Husni

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel kompensasi, motivasi dan kinerja serta hubungan antara variabel-variabel tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Kabupaten Deli Serdang yang seluruhnya berjumlah 179 orang. Pengambilan sampel dengan rumus Slovin, yaitu:

$$N = \frac{N}{1 + N a^2}$$

Berdasarkan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 123 orang guru. selanjutnya digunakan Teknik *Stratified Proporsional random Sampling* .Berikut ini adalah tabel untuk penentuan sampel pada lima tingkatan sekolah yang ada di Yayasan Pendidikan Sinar Husni:

Tabel 3. Penentuan Sampel

No	Tingkatan Sekolah	Populasi	Sampel
1	Sekolah Dasar (SD)	13/ 179 x 123	9
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	23/179 x 123	16
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	24/179 x 123	17
4	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ekonomi	34/179 x 123	23
5	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Teknologi	85/179 x 123	58
	Jumlah	179	123

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dengan menggunakan teknik alpha dalam *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Untuk mengukur instrumen pada penelitian ini digunakan skala interval, Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan yang masing-masing memiliki jarak 1 interval . Jenis pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang pilihan jawabannya telah disediakan yang dipersempit dengan memberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu sehingga dapat mengarahkan responden untuk menjawab.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas dan untuk pembuktian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), uji t, dan uji F dan uji R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi memiliki t_{hitung} 5.57 sedangkan t_{tabel} 1, 979. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel motivasi guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap motivasi didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et al* (2013) hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja pegawai PDAM Surakarta.

Kompensasi memiliki t_{hitung} -1.364 sedangkan t_{tabel} 1, 979. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Nur (2007). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Risqon, *et al* (2012) membuktikan bahwa kompensasi juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki t_{hitung} 3.484 sedangkan t_{tabel} 1, 979. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilaksanakan oleh Teguh (2009) yang membuktikan kompensasi dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel kompensasi terhadap motivasi sebesar 0.408, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. $X \rightarrow Y = 0,419$

2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kompensasi terhadap Kinerja sebesar - 0, 117, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Atau $X \rightarrow Z = - 0,127$

3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Atau $Y \rightarrow Z = 0,351$

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan serta memiliki hubungan langsung yang lebih besar terhadap Motivasi kerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.
2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni
4. Kompensasi melalui Motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh secara positif namun lemah terhadap Kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Karena itu

kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni dapat meningkat apabila kompensasi semakin baik tanpa mempertimbangkan pengaruh motivasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran yang diberikan, antara lain:

1. Agar lebih ditingkatkan lagi indikator yang memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap motivasi yaitu kompensasi. Dalam hal ini baik kepala sekolah maupun pihak Yayasan Pendidikan Sinar Husni dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap pemberian kompensasi kepada para guru untuk meningkatkan motivasi kerja para guru baik pemberian kompensasi secara langsung seperti gaji, insentif ataupun bonus serta kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para guru, oleh sebab itu perlu diberikan perhatian yang lebih terhadap indikator- indikator dalam penelitian ini untuk meningkatkan motivasi para guru khususnya pada kebutuhan fisik yang belum secara maksimal menimbulkan motivasi para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni diantaranya penghasilan yang dirasa para guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup minimum para guru di Yayasan pendidikan Sinar Husni. Pihak sekolah perlu melaksanakan kegiatan bagi guru yang dapat meningkatkan pendapatan mereka, misalnya kegiatan ekstrakurikuler bagi para siswa yang diadakan diluar jam pelajaran.
3. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun seyogyanya baik kepala sekolah maupun pengelola Yayasan Pendidikan Sinar Husni tetap melakukan perbaikan dan penyempurnaan sistem kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.
4. Meskipun kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni dapat meningkat apabila kompensasi semakin baik tanpa mempertimbangkan pengaruh motivasi. Namun akan lebih baik lagi segala indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja para guru agar lebih diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar kinerja guru mampu dimaksimalkan lagi.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan informasi bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Atau dengan kata lain kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni, yang berarti kinerja guru di Yayasan Sinar Husni dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor- faktor yang belum diteliti pada penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja guru, misalnya budaya organisasi, iklim organisasi, lingkungan kerja, perilaku kompetensi ataupun pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Biswas, Basker. D. (2013). *Compensation And Benefit Design*. California : FT. Press. Diakses pada 12 September 2014, dari situs World Wide Web: <http://books.google.co.id/books>
- [2] Damayanti, Puji Agiel et al. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Universitas Sebelas Maret*, vol.2, No.1, 155- 168.
- [3] Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Indeks.
- [4] Hamzah, Uno B dan Lamatenggo, Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [5] Hasibuan, H. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Iswanto, Yun. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta :Universitas Terbuka.
- [7] Nur, Ilham.(2007). Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT.Petrokimia Gresik. Surabaya: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
- [8] Morice, Linda C., Murray, James E. (2003). *Compensation and Teacher Retention: A Success Story*.
- [9] Educational Leadership, vol. 60 ,40. Diakses pada 11 September 2014, dari <http://web.a.ebscohost.com/ehost/>
- [10] Risqon, Mochamad dan Purwadi, Didik . (2012).“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* .vol. 13, No.1, 35 – 43.
- [11] Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen edisi ke-10*. Jakarta: Erlangga
- [12] Sobirin, Achmad. (2014). *Manajemen Kinerja edisi ke- 1*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- [13] Singh. (2007). *Compensation And Reward Management 1stedition*. New Delhi: Naraina . Diakses 12 September 2014, dari <http://books.google.co.id/books>.
- [14] Teguh, I Gede Aria. (2009). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Teknisi Pemegang lisensi di PT.GMF AeroAsia Denpasar. Jakarta : Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka, Diakses pada 10 Oktober 2014, dari <http://www.pustaka.ut.ac.id/>
- [15] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- [16] Yamin, Martinis. (2007). *Profesionalisasi guru dan implementasi KTSP Edisi ke-2*. Jakarta: Gaung Persada Press