

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

**Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang
(Agustuti Handayani)**

**Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Proyek Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat di Desa Sukoharjo Iii Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu
(Eka Ubaya Taruna)**

**Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Di Kelurahan Tanjung Agung Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu
(Eva Susanti)**

**Analisis Efektivitas Program Kerja Tim Basarnas Dalam Penanganan Bencana Di Provinsi Lampung Tahun 2017
(Ida Farida)**

**Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan
(Malik)**

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 33 Bandar Lampung
(Ristra Astriani)**

**Efektivitas Kebijakan Pengelolaan pasar Tradisional Di Kabupaten Ogan Komering Ulu
(Yadi Lustiadi)**



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 5 No. 1 APRIL 2019

Pembina

Dr.Ir. M. Yusuf S.Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr.Yadi Lustiadi,M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik,M.Si

Penyunting Ahli

Prof.Dr. Yulianto,M.Si(FISIP-UNILA)

Dr.Akhmad Suharyo,M.Si (FISIP-UBL)

Dr.Nur Efendi,M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal,M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Desi Wahyuni, S.A.P

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No.89 Labuhan Ratu- Bandar Lampung 35142

Telp:(0721) 789825, Fax:(0721) 770261,E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 5 No. 1 APRIL 2019

DAFTAR ISI

Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (Agustuti Handayani)	1-9
Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Proyek Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat di Desa Sukoharjo Iii Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu (Eka Ubaya Taruna)	10-26
Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Di Kelurahan Tanjung Agung Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu (Eva Susanti)	27-38
Analisis Efektivitas Program Kerja Tim Basarnas Dalam Penanganan Bencana Di Provinsi Lampung Tahun 2017 (Ida Farida)	39-48
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan (Malik)	49-56
Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 33 Bandar Lampung (Ristra Astriani)	57-73
Efektivitas Kebijakan Pengelolaan pasar Tradisional Di Kabupaten Ogan Komering Ulu (Yadi Lustiadi)	74-83

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 33 BANDAR LAMPUNG**

OLEH:

RISTRA ASTRIANI, DOSEN FAKULTAS ILMU SOAIAL DAN ILMU
POLITIK, UNIVERSITAS TULANG BAWANG LAMPUNG

Abstract

The Quality of education will produce the next generation that is superior and competitive. In order to realize quality of education, it is completed with optimal teacher performance. The aim of this study is to find out the influence of compensation and motivation towards teachers' performance at SMPN 33 Bandar Lampung. This research used a survey method and quantitative data analysis. Based on the results of the research, the results is there is an influence between compensation and motivation towards teacher's performance at SMPN 33 Bandar Lampung.

This is considered by the determination coefficient of 55.8% and the remainder is determined by other factors. Next, the R value is 0.747 indicates that the correlation or relationship of the variable compensation, motivation and performance of the teacher has a positive relationship with a high level of correlation.. Based on the results of the research, the researchers gave suggestions such as, SMPN 33 Bandar Lampung needs to provide more compensation than before to improve teachers' performance, SMPN 33 Bandar Lampung needs to improve teachers' motivation factor to improve their performance and SMPN 33 Bandar Lampung provides sufficient to support learning activities.

Keywords: compensation, motivation and teacher's performance

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Pendidikan menjadi salah satu penentu keberhasilan masa depan dan arah hidup seseorang. Selain menjadi penentu masa depan seseorang, pendidikan juga menjadi penentu kemajuan suatu negara. Kualitas sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam upaya

meningkatkan kualitas kehidupan suatu negara. Oleh karena itu, institusi pendidikan dituntut untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang unggul dan berdaya saing. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang berkualitas, tentunya diawali dengan meningkatkan kualitas

sumber daya manusia pendidiknya, yaitu guru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pengertian guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga professional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Seorang guru bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk berkinerja baik dalam merancang program pembelajaran dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dengan optimal. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan salah satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru. Masalah kompensasi berkaitan erat dengan kesejahteraan guru, yang mana jika kesejahteraan guru terpenuhi, maka guru akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Menurut GR. Terry, motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang guru juga dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja guru yang optimal juga diperlukan motivasi tinggi yang menggerakkan guru untuk dapat berkinerja dengan baik. Kinerja guru yang optimal akan menghasilkan lulusan peserta

didik yang unggul dan berdaya saing serta mendorong terwujudnya sistem pendidikan nasional yang berkualitas.

SMP Negeri 33 Bandar Lampung merupakan salah satu institusi pendidikan di kota Bandar Lampung yang mana melaksanakan tugas mendidik, mengajar dan membimbing siswa-siswi sekolah menengah pertama. Sebagai salah satu sekolah negeri di kota Bandar Lampung, SMP Negeri 33 Bandar Lampung tentunya berusaha menghasilkan lulusan peserta didik yang unggul. SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang baru saja berdiri pada tahun 2016, tentunya membutuhkan kinerja guru yang optimal untuk dapat membangun suasana dan lingkungan pendidikan yang kondusif agar dapat menghasilkan lulusan peserta didik yang unggul dan berdaya saing. Oleh karena itu, kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung perlu mendapatkan perhatian.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung, hal yang perlu diperhatikan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan

peningkatan motivasi guru. Kompensasi berkaitan erat dengan kesejahteraan guru, apabila tingkat kesejahteraan guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung terpenuhi, maka guru akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi juga berkaitan dengan kinerja guru, motivasi guru yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkannya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang guru, ditemukan kondisi kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung saat ini masih belum optimal. Pemberian kompensasi yang baik dan motivasi guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung. Kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang optimal akan menghasilkan lulusan peserta didik yang unggul, sehingga akan turut berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

A. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung. Selanjutnya, manfaat penelitian ini yaitu diharapkan mampu memperkaya khasanah ilmu pengetahuan administrasi publik dan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

C. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Wilson (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Handoko (2003), kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang kepada karyawan atas pekerjaan (fisik atau pikiran) yang telah dilakukan untuk organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya, Panggabean (2008) berpendapat bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Jadi, kompensasi itu bukan hanya berupa uang saja akan tetapi juga penghargaan yang

diberikan organisasi kepada pegawai atas prestasi yang telah diraihinya.

Wilson (2012) menyatakan bahwa kompensasi ada yang langsung dan tidak langsung.

1. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung terdiri dari gaji dan insentif.
 - a. Gaji merupakan gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, keterampilan yang dimiliki.
 - b. Insentif merupakan suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu pangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan

produktivitas kerjanya dalam organisasi.

2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung yaitu berbagai macam fasilitas dan tunjangan.
 - a. Fasilitas merupakan kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus.
 - b. Tunjangan, yaitu seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2016) menyebutkan bahwa tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Menghargai kinerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan

4. Memperoleh karyawan bermutu
5. Mengendalikan biaya
6. Memenuhi peraturan

Pentingnya kompensasi bagi guru sangat mempengaruhi perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi institusi pendidikan, kompensasi merupakan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu guru yang dimiliki. Kompensasi merupakan salah satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru. Masalah kompensasi berkaitan erat dengan kesejahteraan guru, yang mana jika kesejahteraan guru terpenuhi, maka guru akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi Kerja

Manullang (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat

mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut.

Selanjutnya, Heidyrachman dan Husnan (2000) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori kebutuhan Mc Clelland :

1. Teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*)

Teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) milik

Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Phisiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungidari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial (*social*)

meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan pergantian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kevakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2008). Teori Motivasi McClelland mengemukakan tiga tingkat kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need,for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang

memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua

energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kinerja

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut E. Mulyasa (2004), kinerja dapat diartikan dengan “*..output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya, Marihot Tua Efendi (2002), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi.

Torang (2013) mengartikan kinerja (*performance*) sebagai kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Selanjutnya, menurut Supriadi (2013), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasar atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma etika yang telah ditetapkan.

Kopelman dalam Supriadi (2013) menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor, antara lain yaitu: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Selanjutnya, Simamora dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual, yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, *attitude personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Abdullah Munir (2008), kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi padagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

D. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi pengaruh antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011), populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti yang dibatasi oleh karakteristik tertentu, dapat berupa orang, barang yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah guru hanya 49 orang (dibawah 100 orang), maka diambil total sampling (Arikunto, 2002).

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS). Untuk mengukur

tingkat validitas instrumen penelitian digunakan rumus *Korelasi Product Moment* berdasarkan batasan menurut Suharsini Arikunto (2002) sebagai berikut:

$$r =$$

$$\frac{N \sum XiY - \sum Xi \cdot \sum Y}{\sqrt{[(N \sum Xi^2) - (\sum Xi)^2] \cdot [(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Korelasi antara variabel x dan y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Uji reliabilitas menggunakan Rumus Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \dagger i^2}{\dagger i^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma i^2$ = Jumlah skor varians item

$\dagger i^2$ = Varians total

Menurut George dan Mellery (2003), jika hasil uji *Alpha*

Cronbach's > 0,6 maka sudah cukup untuk dianggap reliabel.

Setelah dilakukan uji coba kuesioner dalam penelitian ini terhadap 30 orang guru diperoleh bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi berjumlah 10 pernyataan dalam kuesioner ini valid dan reliabel, untuk item pernyataan variabel motivasi berjumlah 15 pertanyaan dan yang valid dan reliabel ada 13 item pernyataan yang dapat digunakan dalam penelitian, dan seluruh item pernyataan variabel kinerja guru berjumlah 33 pernyataan valid dan reliabel sehingga seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisa data dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (Variabel Terikat)

X_1 = Kompensasi (Variabel bebas)

X_2 = Motivasi Kerja (Variabel bebas)

a = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap

Kinerja guru SMP Negeri 33 Kota Bandar Lampung.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja

guru SMP Negeri 33 Kota Bandar Lampung.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja

guru SMP Negeri 33 Kota Bandar Lampung.

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru

SMP Negeri 33 Kota Bandar Lampung.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan motivasi

terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Kota Bandar Lampung.

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan motivasi secara

simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Kota Bandar Lampung.

Ketentuan pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan adalah sebagai berikut

- Jika Sig > 0,05 maka H_0 akan diterima.
- Jika Sig \leq 0,05 maka H_0 akan ditolak.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 33 Bandar Lampung. SMP Negeri 33 Bandar Lampung berkedudukan di Jalan Kamboja Nomor 26, Kelurahan Enggal Kecamatan Enggal, Kota Bandar Lampung. SMP Negeri 33 Bandar Lampung berdiri berdasarkan SK Pendirian Sekolah Nomor 643/IV.40/HK/2016 pada tanggal 11 Agustus tahun 2016.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tabel di bawah ini menyajikan identitas guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang

menjadi sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	10 orang	20.5
Perempuan	39 orang	79.5
Jumlah	49 orang	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yaitu guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang dan dalam persentase sebesar 20.5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang dan dalam persentase sebesar 79.5%. Dengan demikian, guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung dominan berjenis kelamin perempuan.

Tabel deskripsi responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	18 orang	37

Tahun		
30 - 40 Tahun	11 orang	21
40 - 50 Tahun	8 orang	17
50 - 60 Tahun	12 orang	25
Jumlah	49 orang	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berada pada usia di 20-30 tahun berjumlah 18 orang dan dalam persentase sebesar 37%, responden berusia 30-40 tahun berjumlah 11 orang dan dalam persentase sebesar 21%, responden berusia 40-50 tahun berjumlah 8 orang dan dalam persentase sebesar 17% dan responden berusia 50-60 tahun berjumlah 12 orang dan dalam persentase sebesar 25%. Dengan demikian, guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung dominan ada pada usia 20-30 tahun.

Tabel deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Sarjana	45 orang	99
Pascasarjana	4 orang	1
Jumlah	49 orang	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan sarjana berjumlah 45 orang dan dalam persentase sebesar 99% sedangkan responden yang berpendidikan pascasarjana hanya berjumlah 4 orang, dan dalam persentase sebesar 1%. Dengan demikian, tenaga guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung dominan berpendidikan sarjana.

Tabel deskripsi responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
0 - 5 Tahun	20 orang	41
5 - 10 Tahun	9 orang	18
10 – 20 Tahun	10 orang	20.5
> 20 Tahun	10 orang	20.5
Jumlah	49 orang	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja 0 - 5 tahun berjumlah 20 orang dan dalam persentase sebesar 41%. Responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun berjumlah 9 orang

dan dalam persentase sebesar 18%. Responden yang memiliki masa kerja 10-20 tahun berjumlah 10 orang dan dalam persentase sebesar 20.5%. Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 10 orang dan dalam persentase berjumlah 20.5%. Dengan demikian, tenaga guru di SMP Negeri 33 Bandar Lampung dominan memiliki masa kerja 0 - 5 tahun.

Determinasi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,539	6,62142

a. Predictors: (Constant), X2 (Motivasi), X1 (Kompensasi)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41,316	9,743		4,240	,000		
1 X1 (Kompensasi)	-,102	,294	-,045	-,348	,729	,571	1,750
X2 (Motivasi)	1,861	,311	,776	5,986	,000	,571	1,750

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)

Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) \times 100\% = 0,558 \times 100\% = 55,8 \%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung sebesar 55,8 %, sedangkan sisanya 44,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai R sebesar 0,747 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja guru memiliki hubungan yang positif dengan tingkat korelasi tinggi karena nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799.

Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil perhitungan regresi linier berganda pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung diperoleh persamaan: $= 41,316 - 0,102X_1 + 1,861X_2$ yang

menunjukkan bahwa: (1) jika motivasi dinaikkan satu persen dan sementara kompensasi tetap, maka kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung akan meningkat sebesar 1,861 persen; (2) jika kompensasi dinaikkan satu persen dan sementara motivasi tetap, maka kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung akan menurun sebesar 0,102 persen. Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung; (3) jika kompensasi dan motivasi tetap, maka kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung akan tetap pada nilai 41,316. Hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) = 1,861 dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) = -0,102. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi lebih tinggi atau lebih dominan dibandingkan variabel kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

Selanjutnya, untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, yaitu variabel kompensasi dan motivasi, dapat

dilihat pada tabel diatas dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

Kriterianya adalah:

1. Melihat nilai *Tolerance*
 - a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai

motivasi (X_2) sebesar 0,571 dan nilai tersebut lebih besar 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, hasil uji pada tabel, nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) sebesar 1,750

Tabel Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41,316	9,743		4,240	,000		
¹ X1 (Kompensasi)	-,102	,294	-,045	-,348	,729	,571	1,750
X2 (Motivasi)	1,861	,311	,776	5,986	,000	,571	1,750

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)

- a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* lebih besar 0,10.
 - b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* lebih kecil 0,10.
 2. Melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*)
 - a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
 - b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* lebih besar 10,00.

Berdasarkan hasil uji pada tabel, nilai *Tolerance* variabel kompensasi (X_1) dan variabel

dan nilai tersebut lebih kecil 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

Secara parsial, Uji t (test) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Jika nilai sig <

0,05 dan atau t hitung $>$ t tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, atau H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Dan sebaliknya, jika nilai sig $>$ 0,05 dan atau t hitung $<$ t tabel maka hipotesis yang diajukan dapat ditolak, atau H_0 akan diterima dan H_1 ditolak.

Sebelum melihat hasil uji t yang diperoleh, maka akan dicari dahulu nilai t tabelnya, t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 46) = 2,0129$.

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2549,212	2	1274,606	29,072	,000 ^b
Residual	2016,788	46	43,843		
Total	4566,000	48			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)

b. Predictors: (Constant), X2 (Motivasi), X1 (Kompensasi)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru memperoleh hasil uji $t = -0,348 <$ t tabel = 2,0129 dengan nilai signifikan (Sig) = 0,729 $>$ = 0,05, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji ini berarti bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri

33 Bandar Lampung. Selanjutnya, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru memperoleh hasil uji $t = 5,986 >$ t tabel = 2,0129 dengan nilai signifikan (Sig) = 0,000 $<$ = 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil uji ini dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar

Lampung.

Secara simultan, Uji Anova (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Jika nilai sig $<$ 0,05 atau nilai F Hitung $>$ F tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, atau H_0 akan ditolak dan H_3 diterima. Dan sebaliknya jika nilai sig $>$ 0,05 atau nilai F Hitung $<$

F tabel maka hipotesis yang diajukan dapat ditolak, atau H_0 akan diterima dan H_3 ditolak.

Sebelum melihat hasil uji F yang diperoleh, maka akan dicari dahulu nilai F tabelnya, $F_{\text{tabel}} = F(k ; n-k) = F(2 ; 47) = 3,20$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai uji F hitung memperoleh hasil = 29,072 dan hasil perhitungan ini diperoleh nilai signifikan (Sig) = 0,000 < = 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil uji ini dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung.

Saran

Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung. Peneliti memberi saran agar SMP Negeri 33 Bandar Lampung dapat memberikan kompensasi yang lebih dari biasanya untuk memacu peningkatan kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 33 Bandar Lampung. Peneliti memberi saran agar SMP Negeri 33 Bandar Lampung dapat

meningkatkan faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Peneliti memberi saran agar SMP Negeri 33 Bandar Lampung menyediakan fasilitas sekolah yang memadai untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir.2008.*Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Anwar Prabu Mangkunegara.2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung:Remaja Posda Karya
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta
- George, D. dan Mallery.2003. *SPSS for Windows step by step: A simple guide and*
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Handoko.2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P.M.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, rev.ed.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa, E.2004.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Panggabean, Mutiara S.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia indonesia
- Sedarmayanti.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supardi.2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Torang, Syamsir. 2013.*Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru