

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU PADA SMK DARMA SISWA 1 SIDOARJO

Relly Putriana Nur Mahillah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu lembaga. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek penelitian ini memakai metode sampling jenuh (sensus) yaitu dengan jumlah keseluruhan 50 guru untuk menjadi responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh langsung ke Kinerja Guru dan dapat juga berpengaruh..tidak langsung yaitu dari Kompensasi ke Motivasi Kerja (variabel intervening) lalu ke Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t maka simpulannya Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik, pihak sekolah dapat memberikan motivasi kerja dan tetap memerhatikan kompensasi yang layak dan memadai guna meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia penting untuk memajukan bangsa dan negara. Salah satunya adalah guru sebagai contoh para generasi penerus bangsa yang baik, agar kinerjanya baik..maka ada banyak hal yang harus terpenuhi, salah satunya adalah kompensasi yang mampu memenuhi kesejahteraan guru. Sebagai salah satu komponen dalam dunia pendidikan, pemberdayaan sumber daya manusia dengan memerhatikan aspek kompensasi agar guru dapat termotivasi pada suatu lembaga organisasi. Salah satu motivasi bagi sebagian orang menjadi seorang guru pada suatu lembaga tertentu adalah untuk mencari nafkah dan kompensasi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu lembaga. Apabila suatu lembaga tidak dapat mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, maka lembaga tersebut bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga

terampilnya namun juga akan kalah bersaing dengan lembaga lainnya. Suatu lembaga pendidikan harus memahami kompensasi yang layak khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Seorang guru yang merasa nyaman akan bertahan sedangkan bagi seorang guru yang tidak merasa nyaman akan meninggalkan organisasi. Seorang guru yang tetap tinggal dalam organisasi tentunya mereka mempunyai kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan Jumlah guru yang keluar masuk di SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo salah satunya dipengaruhi oleh memadai atau tidaknya kompensasi yang diberikan. Dalam kinerja ternyata kompensasi bisa membuat guru termotivasi dalam bekerja. Fenomena yang dihadapi di SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo menunjukkan bahwa kinerja guru dari tahun ke tahun cenderung tidak stabil. Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah memberi solusi atau jalan keluar terhadap masalah kinerja guru yang tidak mengalami peningkatan. Secara rinci tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis. Pengaruh kompensasi

terhadap motivasi kerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi.

Menurut Thoha (2014:9) Perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya, bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan instansi-instansi yang lebih besar.

Kompensasi

Salah satu usaha lembaga pendidikan untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu guru memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Wibowo (2011: 379) menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang sebagai serangkaian proses perilaku manusia untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya agar tujuan organisasi bisa terarah dan tercapai.

Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Barnawi dan Arifin (2014:14) mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan atau gaya seorang guru yang berorientasi melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, untuk mencapai visi atau tujuan organisasi bersama sekolah dalam dunia pendidikan.

Hipotesis

- H1. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
- H2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
- H3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang peneliti gunakan adalah jenis data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer digunakan untuk wawancara dan observasi agar dapat mengetahui masalah dan kuesioner untuk penilaian atau jawaban dari responden. Data sekunder digunakan untuk memperoleh data di SMK Darma Siswa 1 meliputi biodata guru, sejarah singkat sekolah, dan struktur organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo, yang berstatus sebagai guru tetap dengan jumlah 50 guru.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu dengan

jumlah keseluruhan 50 guru untuk menjadi responden.

Definisi variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), variabel perantara (Z) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, maka dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X).
2. Dalam penelitian yang menjadi variabel intervening adalah Motivasi Kerja (Z).
3. Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja guru (Y).

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Analisis Model

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan alat bantu program SPSS 25, adapun hasil dari olah data tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel 5.6 dan 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.6

Hasil Pendugaan Parameter

Model	Beta	t	Sig
Kompensasi	.317	2.314	.025

Sumber: Lampiran (diolah SPSS)

Tabel 5.7

Model	Beta	t	Sig
Kompensasi	.127	1.157	.253
Motivasi Kerja	.646	5.864	.000

Sumber: Lampiran (diolah SPSS)

$$\text{Motivasi Kerja} = b_1 \text{ Kompensasi} + e_1 \dots (1)$$

$$\text{Kinerja Guru} = b_1 \text{ Kompensasi} + b_2 \text{ Motivasi Kerja} + e_2 \dots (2)$$

Standardized koefisien untuk Kompensasi pada persamaan (1) akan memberikan nilai p2. Sedangkan koefisien untuk Kompensasi dan Motivasi Kerja pada persamaan (2) akan memberikan nilai p1 dan p3.

Pengambilan keputusan:

Output SPSS di atas memberikan nilai standardized beta Kompensasi pada persamaan (1) sebesar 0,317 pada 0,025 yang berarti Kompensasi memengaruhi Motivasi Kerja. Nilai koefisien standardized beta 0,317 merupakan nilai path atau jalur p2. Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai standardized beta Kompensasi 0,127 dan Motivasi Kerja 0,646. Nilai standardized beta Kompensasi 0,127 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai standardized beta Motivasi Kerja 0,646 merupakan nilai jalur path p3.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh langsung ke Kinerja Guru dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kompensasi ke Motivasi Kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke Kinerja Guru. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,127 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalihkan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,317) \times (0,646) = 0,2041$. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih kecil dari koefisien hubungan tidak

langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu program SPSS 25, mengenai analisis pengaruh secara parsial dapat disajikan dalam bentuk tabel 5.15 dan 5.16.

Tabel 5.15

Hasil Uji t

Model Anova	Thitung	Sig.
Kompensasi	2.314	.025

Sumber: Lampiran (data yang diolah)

Tabel 5.16

Model Anova	Thitung	Sig.
Kompensasi (X)	1.157	.253
Motivasi Kerja (Z)	5.864	.000

Sumber: Lampiran (data yang diolah)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar 2,314 > dari t_{tabel} 2,011 dengan nilai .025 lebih

kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak sehingga simpulannya secara parsial variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Apabila kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar, para guru akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar 1,157 < dari t_{tabel} 2,011 nilai signifikansi .253 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima sehingga simpulannya secara parsial variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Berapapun kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, karena bagi para guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo yang terpenting adalah dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan secara rutin, tidak peduli berapapun besar kompensasi tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil diperoleh t_{hitung} sebesar 5,864 > dari t_{tabel} 2,011 nilai signifikansi .000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak

sehingga simpulannya secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, apabila seseorang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab V, maka simpulan yang dapat diambil secara singkat adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, maka penulis dapat merekomendasikan saran yang dapat bermanfaat bagi sekolah adalah sebagai berikut:

Disarankan agar pihak sekolah tetap memberikan kompensasi yang memadai

guna memotivasi guru dalam bekerja dan membantu guru untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Edisi Revisi. Cetakan ketujuh belas.
- Thoha, Miftah. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada

