

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU MTs MIFTAHUL MUARRIF DESA BANDUR
PICAK KEC. KOTO KAMPAR HULU. KAB KAMPAR**

YETI ENDRIANI

Dibawah Bimbingan

Rina Selva Johan

Sumarno

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru

Unri.ac.id

ABSTRACT

The research was conducted in the village of MTs MIFTAHUL MU'ARRIF Bandur Picak district. Koto Kampar district Hulu. Kampar to determine the effect of compensation and motivation to the job performance of teachers. Data collection is done by filling the questionnaire on variable compensation and motivation for variable job performance while using the DP3. The first questionnaire measure of compensation consisting of seven point declaration, the second questionnaire measure of motivation teacher questionnaire consisted of 12 items, while for job performance using the DP3. The analysis is performed multiple regression analysis with level 5% sig. Data processing is performed with SPSS version 16.0 for windows. From the test results it can be concluded there is f between compensation and the effect of motivation on job performance. This is based on the basis of the results of multiple regression linear through testing simultan (F test), the results of these calculations indicate that the sign means $0.000 \leq 0.05$ H_a accepted H_o rejected. This is similar to the coefficient of determination (R^2) is known to affect compensation and motivation as much as 0.539 or 53.9% of the teachers' job performance Miftahul Mu'arrif MTs. While the remaining 46.1% influenced by other factors not examined in this study. Based on t-test analysis, the magnitude of the performance of the intervening compensation in the amount of 0.267 or 26.7% indicating that the compensation has a positive impact on job performance, while work motivation variable that is equal to 0.622 or 62.2% of this proves that motivation has a positive influence on job performance. So that means that job performance is determined more by the motivation of the kompensasi.

Keyword: Compensation, Motivation, Performance Work

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU MTs MIFTAHUL MUARRIF DESA BANDUR
PICAK KEC. KOTO KAMPAR HULU. KAB KAMPAR**

YETI ENDRIANI

Dibawah Bimbingan

Rina Selva Johan

Sumarno

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru

Unri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di MTs MIFTAHUL MU'ARRIF desa Bandur Picak Kec. Koto Kmpar Hulu Kab. Kampar untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian angket pada variabel kompensasi dan motivasi kerja sedangkan untuk variabel prestasi kerja menggunakan DP3. Angket yang pertama mengukur tentang kompensasi yang terdiri dari 7 butir pernyataan, angket yang kedua mengukur tentang motivasi kerja guru yang terdiri dari 12 butir pertanyaan, sedangkan untuk prestasi kerja menggunakan DP3. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi berganda dengan taraf sig 5 %. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 16.0 for windows. Dari hasil penelitian pada uji f dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini didasari atas dasar hasil regresi lineer berganda melalui pengujian secara simultan (uji F), hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $0,000 \leq 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini senada dengan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh sebanyak 0,539 atau 53,9% terhadap prestasi kerja guru MTs Miftahul Mu'arrif. Sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk uji t terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kompensasi (X_1). Berdasarkan Analisis uji t, besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,267 atau sebesar 26,7 % hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa prestasi kerja lebih ditentukan oleh motivasi kerja dari pada kompensasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Menurut **Micael Armstrong** dalam (**Anoki 2010**) menyatakan bahwa Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Salah satu indikator dari profesionalitas sumberdaya manusia adalah bahwa sumberdaya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga pendidikan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dan tenaga pendidik sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Kegiatan akademik lembaga pendidikan sangat tergantung pada kondisi para pendidik sebagai ujung tombak yang berhadapan langsung dengan peserta didik, oleh sebab itu maka aktivitas dan prestasi kerja tenaga pendidik menjadi sesuatu yang sangat penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Peningkatan kinerja sumber daya insani merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan. Sumber daya insani adalah aset yang paling penting dan berharga bagi suatu lembaga pendidikan yang perlu ditunjang dengan manajemen yang efektif untuk menuju keberhasilan dari tujuan lembaga pendidikan. Untuk itu maka perlu dianalisis tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja atau prestasi kerja guru tersebut. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, kebijakan kompensasi yang diterapkan di sekolah baik kompensasi finansial maupun non finansial atau kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja, budaya, motivasi guru dalam mengajar dan faktor-faktor lainnya. seiring dengan perkembangan jaman, maka dibutuhkan program kompensasi yang tepat dan benar serta motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Masalah prestasi kerja guru pada madrasah akan sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik. Prestasi kerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik dan kondisi lingkungan belajar di madrasah itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru di sekolah, tingkat ketepatan waktu mengajar baik jam masuk maupun jam keluar Berdasarkan pengamatan dari penulis hampir tiap hari ada guru yang tidak masuk kerja dan berdasarkan rekapitulasi persentase kehadiran guru pada data kepegawaian dikantor TU diperoleh persentase kehadiran guru rata-rata kurang 80% dan komplain dari murid yang sering ditinggal guru saat jam-jam efektif hanya untuk mengerjakan tugas-tugas yang bukan dari sekolah. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar di sekolah. Akibat dari guru yang sering tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran maka banyak komplain dari peserta didik tentang layanan pendidikan yang mereka terima yang berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk pelajaran atau tingkat pelanggaran pada tata tertib sekolah yang sering dilakukan. Kinerja atau prestasi kerja guru Madrasah Tasnawiyah tersebut tidak terlepas dari kompensasi yang diterima oleh guru baik kompensasi yang berupa finansial maupun kompensasi non finansial serta motivasi kerja dari para guru dalam bekerja. Berdasarkan uraian dan penjelasan

sebagaimana yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru MTs Miftahul Mu'arrif Koto Kampar Hulu, Kab Kampar**

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah'' apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di MTS Miftahulmuarrif Bandur Picak, Kec. Koto Kampar Hulu, Kab Kampar.

Adapun tujuan yang ingin penulis capai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti secara empiris tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di MTS Miftahulmuarrif Bandur Picak, Kec. Koto Kampar Hulu, Kab Kampar.

Manfaat yang penulis inginkan dari penelitian ini adalah: 1) Bagi para peneliti diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mmelakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel yang lain. 2) Bagi para akademis daharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan oleh bimbingan manajemen yang lainnya. 3) Sebagai aplikasi ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MTS Miftahulmuarrif Desa Bandur Picak Kec. Koto Kampar Hulu, Kab. Kampar

Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang mengajar di MTS Miftahul Muarrif yang berjumlah 30 orang. Sampel total yaitu sampel yang menggunakan seluruh anggota populasinya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer , yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian atau tanggapan secara tulisan mengenai pertanyaan yang diberikan. Data ini berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden. Data Skunder, yaitu data yang dipoeroleh dari dokumen yang sudah ada. Data skunder ini merupakan data tentang Penilaian kinerja atau prestasi kerja untuk pegawai negri sipil (PNS) dalam hal ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan) sesuia UU No. 8 / 1974 dan PP No. 10/1997.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang suda ada pada sekolah yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan) guru MTs Mimtahul Muarrif serta sturtur organisasninya. Questioner (Angket) , yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan tentang informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang kemudian disebarakan kemasing-masing responden (seluruh guru MTS Muliftah Muarrif).

Variabel penelitian ini adalah 1) Kompensasi (X_1) yaitu penghasilan perbulan yang diterima guru di MTS Miftahul Muarrif Desa Bandur Picak Kec.Koto Kampar Hulu Kab. Kampar. Yang menjadi indikator adalah, Gaji pokok, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. 2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) yang menjadi indikator dari motivasi kerja guru ini adalah: Memiliki tanggung jawab yang tinggi, Mempunyai semangat yang tinggi, Bekerja keras, Mempunyai inisiatif yang luar biasa, Menghendaki umpan balik dari setiap kegiatan, Melakukan pekerjaan yang menantang. 3) Variabel Prestasi Kerja (Y) Untuk pengukuran Prestasi kerja guru untuk pegawai negeri sipil (PNS) dalam hal ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan) sesuai UU No. 8 / 1974 dan PP No. 10/1997

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung yang bersifat menjelaskan atau menguraikan dan memakai bantuan SPSS (Statistical Package for Sosial Science) versi 16,00. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Menurut Sugiyono (2009) Analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = Prestasi Kerja, a = Parameter atau koefisien arah, $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi, X_1 = Kompensasi, X_2 = Motivasi Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja digunakan rumus SPSS Versi 16.0. Tapi sebelum menggunakan SPSS terlebih dahulu digunakan analisis deskriptif. Hasil dari analisis deskriptif dapat dilihat dari tabel dibawa ini :

Tabel Distribusi frekuensi Kompensasi responden MTs Miftahul Muarrif tahun 2012

No	Klasifikasi	Kategori Kompensasi	Frekuensi	Persentase
1	22,75 – 28	Sangat tinggi	16	53,3
2	17,50 – 22,74	Tinggi	12	40
3	12,24 – 17,49	Cukup	2	6,7
4	6,98 – 12,23	Rendah	-	-
Jumlah			30	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima guru MTs Miftahul muarrif pada umumnya berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3% dan kategori tinggi sebanyak 12 orang atau 40%, sedangkan sisanya cukup berjumlah 2 orang atau 6,7%. Jadi dapat disimpulkan kompensasi yang diterima guru berada pada kategori yang sangat tinggi.

Tabel Disrtibusi frekuensi Motivasi kerja responden di MTs Miftahul Muarrif tahun 2012

No	Klasifikasi	Kategori Kopmpensasi	Frekuensi	Persentase
1	39 – 48	Sangat tinggi	1	3,3
2	29 - 38	Tinggi	29	96,7
3	19 - 28	Cukup	-	-
4	9 - 18	Rendah	-	-
Jumlah			30	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru MTs Miftahul Muarrif pada umumnya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 29 orang atau 96,7%, sedangkan sisanya sangat tinggi sebanyak 1 orang atau 3,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja menggunakan rumus SPSS versi 16.0. dengan hasil sebagai berikut :

Analisis secara simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan (simultan) variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja yaitu dengan bantuan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10839.184	2	5419.592	15.753	.000 ^a
	Residual	9288.683	27	344.025		
	Total	20127.867	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $Sign \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $Sign \geq 0,05$ maka H_0 terima dan H_a ditolak
Berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sign 0,000. Karena $sign 0,000 \leq 0,05$ maka H_a terima dan H_0 ditolak yang artinya secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Analisis secara parsial

Untuk mengetahui besarnya masing-masing pengaruh variabel independen secara individu terhadap dependen. Yaitu dengan melihat pada kolom Standardized Coefisients (Beta)

Tabel Koefisien Regresi Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	464.220	26.085		17.797	.000
	Kompensasi	1.856	.936	.267	1.983	.058
	motivasi kerja	5.353	1.159	.622	4.619	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 16 pada tabel coefficients diatas, diperoleh bahwa t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 1,983 dan variabel motivasi kerja sebesar 4,619. Kemudian t_{tabel} diperoleh 1,70 adapun penjelasan tentang uji t masing-masing variabel sebagai berikut :

- t_{hitung} variabel kompensasi yaitu 1,983 > 1,70 ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar dengan sumbangan 0,267 berarti berpengaruh
- t_{hitung} variabel motivasi kerja yaitu 4,619 > 1,70 ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar dengan sumbangan 0,622 berarti berpengaruh

Pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uji atau secara simultan bahwa besarnya pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah diperoleh sign 0,000. Karena $sign \leq 0,05$ yaitu $0,000 \leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen

- Besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja** yaitu sebesar 0,267 atau sebesar 26,7 % hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja tetapi tidak signifikan , maka berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi prestasi kerjanya
- Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja** yaitu sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi prestasi kerjanya

Koefisien Determinasi (R^2)

Kemudian untuk mengetahui persentase pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja maka dilakukan analisis koefisien determinasi (nilai R^2) adalah 0,539. Hal ini berarti sebesar 53,9% prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : 1) tingkat pemberian kompensasi yang diterima oleh guru MTs Miftahul Muarrif tergolong tinggi yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3%, 2) tingkat motivasi kerja guru MTs Miftahul Muarrif tergolong tinggi yaitu sebanyak 29 orang atau 96,7%, 3) pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini didasarkan atas hasil regresi linear berganda melalui pengujian secara simultan (uji F), hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $sign\ 0,000 \leq 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, 4) Secara parsial besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,267 atau sebesar 26,7 % hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi prestasinya. kemudian besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi prestasinya, 5) Dari hasil regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (nilai R^2) adalah 0,539. Maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis menyarankan diharapkan kepada seluruh guru MTs Miftahul Muarrif hendaknya mempertahankan prestasi kerjanya atau bisa lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta*. Bandung.