

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA GURU MELALUI  
MOTIVASI KERJA  
(STUDI PADA GURU DI LINGKUNGAN  
PENDIDIKAN YAYASAN PANDU  
PERTIWI KABUPATEN TANGERANG)**

**Eko Hardi Saputra\***

Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Brawijaya

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Yayasan Pandu Pertiwi (Permata Insani Islamic School) Tangerang, Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Permata Insani berjumlah 85 orang, sedangkan Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Nilai koefisien jalur pada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar -0,072, artinya Kompensasi (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). (2) Nilai koefisien jalur pada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0,402, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) dinyatakan signifikan. (3) Hasil estimasi koefisien jalur dan pengujian hipotesis pada pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,430 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). (4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan tidak signifikan. Namun ternyata Motivasi Kerja mampu memediasi Kompensasi (X), yaitu dengan pengaruh

secara tidak langsung sebesar 17,3%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja seorang guru tanpa adanya mediasi dari motivasi kerja, hal ini pun tidak berdampak besar pengaruhnya terhadap kinerja.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja**

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation on teacher performance through motivation to work in Pandu Pertiwi Foundation (Permata Insani Islamic School) Tangerang, Banten. The population in this study are all teachers in the School of Humanities gem totaled 85 people, while the sample in this study were selected using sampling techniques saturated. Data used in this study include primary and secondary data were collected through questionnaires and documentation. The hypothesis testing was done using Path Analysis. The results showed that: (1) The coefficient of lanes on the influence Compensation (X) on the Performance of Teachers (Y) is equal to -0.072, meaning Compensation (X) does not significantly affect teacher performance (Y). (2) The value of the path coefficient on the influence Compensation (X) on work motivation (Z) is equal to 0.402, so it can be concluded that the effect of compensation (X) on work motivation (Z) was significant. (3) The results of path coefficient estimation and hypothesis testing on the effects of work motivation (Z) on the Performance of Teachers (Y) has the path coefficient value of 0.430 so it can be concluded that work motivation (Z) significantly affects teacher performance (Y). (4) Based on the results of hypothesis testing, direct influence Compensation (X) on the Performance of Teachers (Y) otherwise insignificant. But apparently it was able to mediate Compensation Motivation (X), which is the indirect effect of 17.3%. These results indicate that compensation will not significantly impact the performance of a teacher without the mediation of motivation to work, it did not have a major impact effect on performance.*

**Keywords: Compensation, Motivation and Performance**

## Pendahuluan

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Pernyataan ini tidaklah berlebihan apabila berpedoman pada peran guru yang sangat vital terutama dalam kegiatan pembelajaran yang merupakan inti dari proses pendidikan. Di dalam proses pembelajaran, seorang guru tidak hanya berperan sebagai seorang pemimpin pembelajaran (*learning manager*), melainkan juga berperan sebagai agen perubahan (*agent of changes*). Guru sebagai pemimpin pembelajaran tidak hanya bertugas mengarahkan kegiatan pembelajaran agar sesuai dengan tujuan pendidikan, melainkan juga bertugas untuk melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada mulai dari peserta didik, sarana prasarana, kurikulum, serta sumber belajar untuk memaksimalkan pencapaian tujuan tersebut. Sedangkan guru sebagai agen perubahan tidak hanya bertindak sebagai katalisator melainkan juga bertindak sebagai fasilitator, support helper, motivator dan resource linkers bagi peserta didik agar dapat mencapai perubahan yang diharapkan. Maka dari itu, baik buruknya kinerja seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas proses pembelajaran. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seorang guru, proses pembelajaran yang efektif sangatlah sulit untuk diwujudkan. Lebih jauh, proses pembelajaran yang tidak efektif tentu akan mempengaruhi produktifitas organisasi pendidikan (sekolah) secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2001:14), secara teoritis terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yakni faktor kemampuan dan motivasi. Pendapat ini diperkuat dengan beberapa kajian empiris antara lain penelitian Hary Susanto (2012) terhadap 101 orang guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Provinsi Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru serta Penelitian Syamsul Bahri (2011) yang dilakukan terhadap 55 orang guru Sekolah Dasar di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan mengajar, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Akan tetapi,

terdapat beberapa fakta yang menarik dari beberapa penelitian terhadap kinerja guru yang telah memiliki sertifikat kompetensi. Penelitian Deni Koswara, Asep Suryana, dan Cepi Triatna pada tahun 2009 menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap profesionalisme dan mutu pembelajaran di Jawa Barat. Kondisi ini setidaknya menjelaskan bahwa kompensasi saja sebenarnya tidak cukup untuk menjamin seorang guru menghasilkan kinerja yang baik. Maka dalam hal ini, motivasi dapat menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Hal ini juga diperkuat dengan realita bahwa seorang guru yang memiliki kompetensi paling baik sekali pun apabila tidak diiringi oleh motivasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi guru, salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang adil dan merata bagi para guru.

Sama halnya dengan organisasi pendidikan lainnya, permasalahan kinerja guru di Sekolah Permata Insani Islamic School juga menjadi salah satu fokus perhatian para pengelola pendidikan di Yayasan Pandu Pertiwi untuk dapat terus menjaga produktifitas sebagai salah satu lembaga penyedia layanan pendidikan yang bermutu di Kabupaten Tangerang Banten. Adapun permasalahan utama yang saat ini sedang dihadapi para pengelola pendidikan di Yayasan Pandu Pertiwi adalah penurunan kinerja guru sebagaimana diindikasikan oleh beberapa hal berikut: Pertama, tingkat kehadiran guru yang mengalami penurunan dalam beberapa waktu terakhir di mana penurunan tingkat kehadiran guru paling signifikan terjadi pada bulan Desember tahun 2014 yakni mencapai 80,26 persen. Kedua, berdasarkan hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan melalui kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah, diketahui bahwa mayoritas guru atau sekitar 52 persen guru memperoleh nilai yang baik dalam perencanaan, praktek pembelajaran serta evaluasi pendidikan sedangkan sisanya atau sebanyak 48 persen diantaranya memperoleh nilai cukup. Ketiga, berdasarkan hasil survey kepuasan yang dilakukan kepada para orangtua melalui

komite sekolah diketahui bahwa terdapat penurunan tingkat kepuasan orang tua terhadap pelayanan yang diberikan oleh guru khususnya dalam pembelajaran. Keempat, berdasarkan hasil evaluasi belajar peserta didik pada semester ganjil tahun pelajaran 2014/2015 diketahui bahwa telah terjadi penurunan tingkat pencapaian kompetensi peserta didik di beberapa mata pelajaran. Adapun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Permata Insani Islamic School, berdasarkan hasil Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan para kepala sekolah, komite serta para pengawas sekolah secara umum dijelaskan bahwa kompensasi dan motivasi menjadi permasalahan yang paling sering muncul dalam diskusi. Maka dari itu diperlukan kajian lanjutan mengenai kemungkinan kompensasi dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Permata Insani Islamic School Yayasan Pandu Pertiwi Kabupaten Tangerang-Banten.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada Yayasan Pandu Pertiwi (Permata Insani Islamic School) Tangerang, Banten. Adapun pertanyaan yang hendak dijawab dengan penelitian ini diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pandu Pertiwi?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pandu Pertiwi?
3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pandu Pertiwi?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pandu Pertiwi melalui motivasi kerja?

## Tinjauan Pustaka

### Kompensasi

Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga. Menurut Hariandja (2007) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi tersebut ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Davis & Werther dalam Wukir (2013) antara lain untuk:

- a. Mendapatkan personil yang berkualitas;
- b. Mempertahankan karyawan yang ada;
- c. Menunjukkan adanya keadilan (equity) baik internal maupun eksternal;
- d. Memberikan penghargaan terhadap perilaku yang sesuai dan bermanfaat bagi organisasi;
- e. Mengontrol data;
- f. Mengatur pendapatan dan penghasilan tiap organisasi;
- g. Menyesuaikan upah dengan aturan yang berlaku;
- h. Memberikan motivasi kepada pegawai; dan
- i. Mengurangi pergantian (turnover) pegawai.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Dalam hal ini dengan adanya sistem kompensasi yang baik dapat memacu setiap guru untuk dapat memaksimalkan kinerja dan memotivasi untuk selalu berkembang. Dengan tidak melupakan integritas profesi seorang guru, dengan lebih menitik beratkan pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada murid-muridnya. Tolak ukurnyapun terbagi dalam dua kategori.

1. Anak didiknya memahami materi yang diberikan oleh guru dan berhasil membawa anak didiknya mendapatkan hasil yang diinginkan.
2. Para peserta didik dapat mengamalkan perilaku yang mencerminkan siswa yang terpelajar seperti yang menjadi tujuan atau misi dibangunnya sekolah.

### Motivasi

Motivasi secara etimologis berasal dari bahasa Latin “movere” yang artinya bergerak. Maksudnya adalah melalui motivasi seseorang bergerak atau berpindah dari kondisi “tidak berminat” ke kondisi “berminat”, atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mengakibatkan perubahan minat dari tidak tertarik menjadi tertarik. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi dapat diartikan sebagai sikap (attitude) seorang pegawai terhadap situasi di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja. Maka dalam hal ini pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, sebaliknya jika pegawai yang bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan para ahli mengenai motivasi, salah satunya yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sifatnya berbeda-beda mulai dari kebutuhan biologis pada tingkat paling bawah dan kebutuhan psikologis pada tingkatan teratas. Selanjutnya, Maslow (Hasibuan, 2013) membagi kebutuhan-kebutuhan tersebut ke dalam lima tingkatan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis: Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh: makanan, minuman, tempat tinggal, dll
- b. Kebutuhan keselamatan: setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial: setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Dalam dunia kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.
- d. Kebutuhan penghargaan: setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dll.
- e. Aktualisasi diri: kebutuhan paling akhir yang terletak pada hirarki paling atas dan muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

Dengan adanya motivasi, setiap guru akan memaksimalkan kemampuan untuk membarikan yang terbaik kepada peserta didik. Motivasi tidak hanya selalu datang dari individual itu sendiri, namun juga dapat diberikan dalam hal ini Yayasan Pandu Pertiwi terhadap guru-guru untuk menggali potensi terbaiknya. Contohnya, diberikan tunjangan, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, serta kebijakan-kebijakan lain yang bisa langsung dirasakan guru.

Rutherford (1990) bahwa motivasi lebih menunjang dalam keberhasilan sebuah organisasi karena mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu penting untuk sebuah perusahaan mempengaruhi dalam motivasi kepada pegawainya (Kalimullah et al,2010).

Pemberian motivasi untuk guru, tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk finansial, namun juga dapat berbentuk pemberian pelatihan, dan kesempatan studi banding baik dari dalam dan luar negeri. Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan agar lebih

kreatif dan inovatif untuk keberhasilan para peserta didik dalam menerima dan menggali materi pembelajaran.

Dari hasil penelitian ini, ditemukan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi. (Alamzeb Aamir, 2012) Dalam studi banding imbalan ekstrinsik dan motivasi karyawan menunjukkan hubungan progresif antara imbalan ekstrinsik dan motivasi. Oleh karena itu, motivasi karyawan akan ditingkatkan dengan apabila imbalan ekstrinsik diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

### Kinerja Guru

Secara umum, performa kerja atau kinerja (job-performance) didefinisikan sebagai perilaku dari anggota perusahaan secara individual yang diasosiasikan dengan penyelesaian atau pencapaian yang diharapkan, terspesifikasi sesuai peran masing-masing pekerja (Campbell, 1990). Guru menurut UU No.14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen adalah pendidik profesional 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. Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok diantaranya: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru pada penelitian ini mengacu pada pedoman penilaian kinerja guru Depdiknas (2008) yang meliputi:

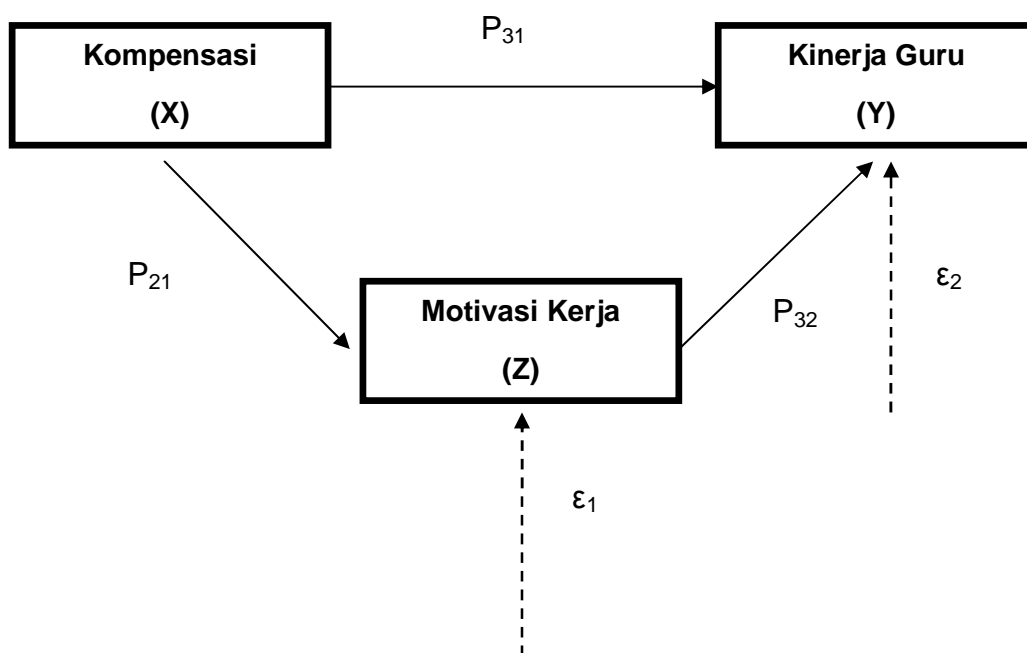
1) Perencanaan pembelajaran, yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran serta penguasaan bahan ajar. Untuk mengukur kemampuan guru dalam

perencanaan pembelajaran diantaranya: a) penyusunan program pembelajaran tahunan; b) penyusunan program pembelajaran semester; c) penyusunan silabus; d) penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

- 2) Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar yang efektif, yaitu kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran agar berjalan secara efektif. Untuk mengukur kemampuan guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang efektif meliputi: a) pengelolaan kelas; b) pemanfaatan media pembelajaran; c) penggunaan sumber belajar; dan d) Pemilihan metode pembelajaran
- 3) Evaluasi pembelajaran, yaitu kemampuan guru untuk melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa dan menggunakannya untuk perbaikan kegiatan pembelajaran. Untuk mengukur kemampuan guru dalam evaluasi pembelajaran meliputi:
- a) penentuan pendekatan dan cara-cara evaluasi; b) penyusunan alat-alat evaluasi; c) pengolahan; dan d) penggunaan hasil evaluasi.

### Metode

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di lingkungan pendidikan Yayasan Pandu Pertiwi (Permata Insani Islamic School). Sampel berjumlah 85 orang yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah metode analisis jalur (Path analysis). Adapun model analisis jalur menurut hipotesis yang telah dirumuskan adalah seperti disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2. Model Hipotesis Analisis Jalur

Persamaan untuk model hipotesis analisis jalur adalah sebagai berikut:

$$Z = P_{21}X + \epsilon_1$$

$$Y = P_{31}X + P_{32}Z + \epsilon_2$$

$\epsilon_2$

= variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru (error)

Keterangan:

→ = arah koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh hubungan

P = koefisien Path  
 $\epsilon_1$  = variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja (error)

**Hasil dan Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja guru melalui perantara variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Jalur

Variabel		Koefisien Jalur (□)	Pengaruh Langsung (□ <sup>2</sup> x100%)	Uji Hipotesis		Kesimpulan
Eksogen	Endogen			t-value	p-value	
Kompensasi (X)	Motivasi Kerja (Z)	0,402	16,2%	4,000	0,000	Signifikan
Kompensasi (X)	Kinerja Guru (Y)	-0,072	0,5%	-0,665	0,508	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Guru (Y)	0,430	18,5%	4,128	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil estimasi, pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki p-value sebesar 0,000. Nilai p-value tersebut lebih kecil dari nilai alpha atau taraf nyata 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Besarnya pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) dapat dilihat dari nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) yang dihasilkan yaitu sebesar 0,402. Nilai koefisien jalur tersebut memiliki arti bahwa jika Kompensasi (X) meningkat sebesar 1 satuan maka Motivasi Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 satuan. Selain itu, kompensasi juga memberikan kontribusi pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 16,2%. Sedangkan untuk hasil estimasi pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) menghasilkan p-value sebesar 0,508 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,508 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menjadi ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil estimasi menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan. Hal ini dibuktikan dari p-value yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai alpha atau taraf nyata 5% (0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru diterima. Adapun besarnya pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) yaitu sebesar 0,430 dilihat dari nilai koefisien jalur yang dihasilkan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja (Z) sebesar 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,430 satuan. Sedangkan besarnya kontribusi pengaruh langsung yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 18,5%. Dengan demikian, persamaan hasil estimasi untuk model hipotesis analisis jalur tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$Z = 0,402 X \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = -0,072 X + 0,430Z \dots\dots\dots (2)$$

Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dari hasil uji intervening antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) maka dilakukan dekomposisi struktur, yaitu mengalikan koefisien jalur sub-struktur 1 dengan sub-struktur 2 seperti yang terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Estimasi Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel**

Pengaruh Tidak Langsung	Perhitungan	Hasil	%	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)	$0,402 \times 0,430$	0,173	17,3	Signifikan

Berdasarkan hasil estimasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antar variabel yaitu pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dinyatakan diterima. Sedangkan besarnya kontribusi pengaruh tidak langsung yang diberikan kompensasi terhadap kinerja guru melalui perantara motivasi kerja yaitu sebesar 17,3 %.

**Kesimpulan Dan Saran**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di di Yayasan Pandu Pertiwi; (2) Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pandu Pertiwi; (3) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di di Yayasan Pandu Pertiwi; dan (4) Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan

Pandu Pertiwi, atau dalam hal ini pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja.

### Saran

Bagi Pengelola Yayasan Pandu Pertiwi, hendaknya lebih mengedepankan upaya-upaya seperti halnya pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi guru dan pemberian kesempatan bagi guru untuk mencapai jabatan tertentu secara terbuka serta kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan memberikan kompensasi terutama yang bersifat financial dalam rangka meningkatkan motivasi guru

### Daftar Pustaka

- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology Vol. 1*, (pp. 687-732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Chamundeswari, S. Dr. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International journal of academic research in business and social science*. Vol.3, No.5
- Chidi, C. Odogwu, Badejo, E. Adedehinbo. (2012). Motivation and Employees' performance in the public and private sector in Nigeria. in *International journal of business administration*, Vol.13, No.1
- Davis, Keith & William B Werther. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedua). Jakarta: PT. Indeks
- Hariandja Marihot Tua, Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Inayatullah, A. Jehangir, P. (2013). Teacher's job performance : the role of motivation. *Abasyn journal of social science*, Vol.5 No.2
- Langguyuan-Kadtong, M. Usop, Datu Amir S.O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science*. Vol.3 No.5
- Loeb, Susanna, et, al. (2009). *the state role in teacher compensation*. In American education finance association.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Quratul-Ain. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. In *Business management and strategy*, Vol.3. No.1
- sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- Bagi Peneliti berikutnya, kiranya perlu menambah variabel lain selain kompensasi dan motivasi kerja sebagai penentu kinerja guru, selain itu perlu pula dilakukan perhitungan besaran kompensasi financial yang layak sehingga dapat dijadikan dasar oleh sebuah organisasi dalam pemberian kompensasi. Kesimpulan yang berlaku dalam penelitian ini hanya berlaku pada Yayasan Pandu Pertiwi Pasar Kemis Tangerang, oleh karena itu bagi peneliti berikutnya disarankan agar menggunakan bebarapa lembaga atau yayasan sebagai obyek penelitian sehingga hasil penelitian bisa lebih bervariasi.

Saani, Abdul-Jaleel. (2013). Influence of compensation and supervision on private basic school teachers work performance in Ashaiman municipal. In

*International journal of business and social science, Vol.4 No.17*

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.