



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP
KINERJA GURU SATU BANGSA SCHOOL
DI BUKIT HIJAU KARAWACI, TANGERANG**

Samuel Billy Elprizdat
elprizdat@gmail.com

Kristin Handayani, S.SI., M.M.
Kristin.handayani@kwikkianige.ac.id

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta, 14350

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru satu bangsa *school*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *Non-Probability Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang berjumlah 70 responden yang dikumpulkan melalui media google form. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi ganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Kesimpulan dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah terbukti bahwa kompensasi, motivasi mengajar memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru satu bangsa *school*

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Mengajar, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and teaching motivation on the performance of teachers in satu bangsa school. The method used in this research is the Non-Probability Sampling method. The data used in this study is a sample of 70 respondents who were collected through google form media. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, descriptive analysis, and multiple regression analysis using the SPSS 24 application. The conclusion from the results of the analysis in this study is that it is proven that compensation and teaching motivation have a positive effect on teacher performance satu bangsa school

Keyword: Compensation, Teaching Motivation, Teacher Performance

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah harus mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang profesional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Oleh karena itu, guru merupakan sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan dan selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya institusi pendidikan lebih terjamin dan semakin meningkat. Tenaga pengajar merupakan bagian yang integral dari suatu kelompok faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga pengajar, maka institusi harus merekrut karyawan yang berkompoten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai (guru) bekerja. Guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya Priansa (2016).

Kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (guru).

Menurut Sumampouw et al. (2016), Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, tanpa motivasi, setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan seluruh kemampuannya secara optimal Mudasi et al. (2015). Ahmed et al. (2016), mengemukakan bahwa motivasi adalah usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik. Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya motivasi menjadi salah satu faktor penimbang dalam pendorong semangat kerja.

Motivasi mempengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun Octaviani & Suana (2019).

Motivasi adalah bagaimana kekuatan dan potensi atasan mengarahkan guru untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan Riyanto et al. (2017). Dalam sistem motivasi terdiri atas tiga hal yang saling bergantung pada elemen kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diartikan sebagai sutu proses pemberian dorongan secara psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan dan keputusan yang terjadi dalam diri guru pada saat menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian motivasi kerja guru dapat pula diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada guru sehingga mereka bersedia untuk berusaha dengan sendirinya tanpa ada unsur paksaan. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa guru yang termotivasi untuk bekerja dapat dilihat dari kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam menyelesaikan tugas ini, guru memerlukan pengarah dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan bagi dirinya dan sekolah. Dengan adanya motivasi kerja pada diri guru, maka guru akan melakukan pekerjaan dengan ikhlas, tanpa paksaan dan menyenangi pekerjaan yang dikerjakan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.



Kinerja guru menurut Martinis Yamin dalam Ardana (2020) adalah perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang guru kerjakan dalam menghadapi tugas. Selain itu kinerja guru dapat diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan tugas yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Dengan kata lain guru harus memiliki kinerja mengajar yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, sehingga dapat tercermin sebagai guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik.

Dalam hal ini, guru perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kinerja guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru seperti kompetensi dan juga motivasi mengajarnya. Kinerja dalam mengajar pada setiap diri guru diindikasikan dengan perbuatan-perbuatan seperti : ketaatan pada tata tertib, hadir tepat waktu, memberikan kontrol terhadap materi pembelajaran, melakukan pengawasan terhadap kegiatan siswa, menyadari akan tugasnya memiliki peran kemanusiaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru sekolah Satu Bangsa *School*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja guru sekolah Satu Bangsa *School*.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru..

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu Satu Bangsa *School*

3. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah Guru Satu Bangsa *School*

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah hanya dari guru Satu Bangsa *School*.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 70 responden yang dikumpulkan melalui Google Form yang disebarakan melalui tautan kepada Guru Satu Bangsa *School*

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan media Google Form

7. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 24. Pengujian yang dilakukan adalah uji statistik deskriptif, uji kesamaan koefisien, dan analisis regresi logistik.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak penerbitan dilindungi Undang-Undang

Penelitian yang diterbitkan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.595	0.235	Valid
	X1.2	0.690	0.235	Valid
	X1.3	0.860	0.235	Valid
	X1.4	0.575	0.235	Valid
	X1.5	0.844	0.235	Valid
	X1.6	0.832	0.235	Valid
	X1.7	0.816	0.235	Valid
	X1.8	0.844	0.235	Valid
	X1.9	0.753	0.235	Valid
	X1.10	0.688	0.235	Valid
	X1.11	0.734	0.235	Valid

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0.695	0.235	Valid
	X2.2	0.662	0.235	Valid
	X2.3	0.649	0.235	Valid
	X2.4	0.674	0.235	Valid
	X2.5	0.542	0.235	Valid
	X2.6	0.508	0.235	Valid
	X2.7	0.590	0.235	Valid
	X2.8	0.625	0.235	Valid

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0.765	0.235	Valid
	Y1.2	0.765	0.235	Valid
	Y1.3	0.716	0.235	Valid
	Y1.4	0.771	0.235	Valid
	Y1.5	0.717	0.235	Valid
	Y1.6	0.743	0.235	Valid
	Y1.7	0.709	0.235	Valid
	Y1.8	0.681	0.235	Valid
	Y1.9	0.742	0.235	Valid
	Y1.10	0.817	0.235	Valid
	Y1.11	0.786	0.235	Valid
	Y1.12	0.512	0.235	Valid
	Y1.13	0.846	0.235	Valid
	Y1.14	0.667	0.235	Valid
	Y1.15	0.804	0.235	Valid
	Y1.16	0.748	0.235	Valid
	Y1.17	0.768	0.235	Valid
	Y1.18	0.786	0.235	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Kompensasi	0.922	11	Reliabel
Motivasi	0.757	8	Reliabel
Kinerja	0.950	18	Reliabel

Dari uji validitas dapat dilihat bahwa semua hasil Corrected Item-Total Correlation memiliki hasil yang lebih besar daripada angka 0.235, maka data diatas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua hasil Cronbach Alpha nya melebihi angka 0.7, berarti jawaban dari responden dikatakan reliabel/stabil dari waktu ke waktu.

3. Skala Likert

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti tabel 3.

Tabel 3 Jawaban Skala Likert

Respon	Skor
1. Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2. Tidak Setuju (TS)	2
3. Cukup Setuju (CS)	3
4. Setuju (S)	4
5. Sangat Setuju (SS)	5

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized residual	Keterangan
Asymp Sig. (2-tailed)	0.200	Data berdistribusi normal

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	.621	1.610	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	.621	1.610	Tidak terjadi multikolinearitas

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Pengujian multikolinieritas diketahui VIF dari setiap variabel independen. Dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1. Maka dari tabel 5 dapat disimpulkan yaitu VIF Kompensasi sebesar 1.610 < 10 dan tolerance 0.621 > 0.1, dan VIF Motivasi 1.610 < 10 dan tolerance 0.621 > 0.1. Atas hasil uji tersebut dapat dinyatakan semua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Kompensasi	.774	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	.184	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai Sig. variabel Kompensasi 0.774 > 0.05 dan variabel Motivasi 0.184 > 0.05. Dimana apabila semua nilai Sig. variabel di atas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi mengandung heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Loyalitas Konsumen). Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
.462	6.198

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa variasi variabel dependen (Kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kompensai dan Motivasi Mengajar) adalah sebesar 46.2%, sedangkan sisanya (100% - 46.2% = 53.8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.



8. Uji Besar Pengaruh dan Prediksi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh variabel Kompensasi dan Motivasi Mengajar secara individual dalam menerangkan variasi variabel Kinerja Guru.

Tabel 8.
Hasil Uji Variabel (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,668	7,258		3,123	0,003	22,668	7,258
Kompensasi	-0,135	0,102	-0,148	-1,321	0,191	-0,135	0,102
Motivasi Mengajar	1,776	0,258	0,772	6,888	0,000	1,776	0,258

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8, terdapat tiga hipotesis variabel dalam uji berikut :

(1) Uji untuk hipotesis 1 : Variabel Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,191 > 0,05$. Dan nilai T hitung $-1,321 < 1,993$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 Terhadap Y

(2) Uji untuk hipotesis 2 : Variabel Motivasi Mengajar berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$. dan nilai T hitung $6,888 > t$ tabel $1,998$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh.

9. Uji Kecocokan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2350,204	2	1175,102	30,592	.000 ^b
	Residual	2573,638	67	38,413		
	Total	4923,843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kompensasi

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,592 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas dapat digunakan untuk memprediksi Y (Kinerja Guru) atau dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Mengajar dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru.



B. Pembahasan

Berdasarkan dari kategori jenis perempuan, mayoritas responden adalah wanita dengan presentase sebesar 92% dan pria hanya 8%. Hal ini dikarenakan karena pekerjaan sebagai Guru lebih cenderung cocok dikerjakan oleh wanita, karena dalam melakukan pekerjaan ini, Guru harus berhadapan dengan banyak anak-anak dengan berbagai sifat, karakter dan masalah hidup yang berbeda. Tentunya, untuk menghadapi dan medampingi mereka diperlukan sosok guru yang memiliki kesabaran, kepekaan, perhatian dari seorang guru terhadap anak didiknya. Oleh karena itu wanita lebih cenderung cocok untuk pekerjaan ini. Lalu dari kategori usia, mayoritas responden adalah mereka yang berusia > 40 tahun sebesar 45%.

Hal ini dikarenakan baik pria ataupun wanita yang berusia lebih dari 40 tahun ke atas pasti lebih berpengalaman. Pengalaman tersebut dapat digunakan untuk menghadapi anak didiknya yang memiliki berbagai karkater. Kategori terakhir adalah lama bekerja, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja >5 tahun, sebesar 57% . Hal ini dikarenakan di butuhkan guru yang memiliki pengalaman dalam mengajar, namun tetap menggiurkan jika dilihat dari kompensasi yang bisa didapatkan dan guru pun dapat menyalurkan kecintaan terhadap anak-anak dan memiliki peran penting di masa depan. Oleh karna itu banyak guru yang bertahan dalam pekerjaan ini

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan total dari hasil jawaban responden, didapati bahwa rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,01 pada pernyataan mengenai “Saya menerima THR sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan pemerintah yang di berikan sekolah.” Kemudian untuk rata-rata terendah yaitu sebesar 3,44 pada pernyataan mengenai “Saya menerima gaji yang telah memenuhi kebutuhan dasar hidup saya.” Hal ini dikarenakan bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Tetapi adanya pemberian THR, Insentif, Tunjangan, Jaminan Kesehatan yang didapatkan menjadi penyemangat mereka dalam melakukan ativitas pekerjaan.

Jika dilihat dari nilai hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan memiliki t hitung < t tabel (-1,321 < 1,996) dengan signifikansi 0,191 > 0,05. Menurut (Hamali, 2016:78), Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alisyah Pitri (2017) yang menyatakan bahwa bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Mengajar (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan total dari hasil jawaban responden, didapati bahwa rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,66 pada pernyataan mengenai “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.” Kemudian untuk rata-rata terendah yaitu sebesar 3,8 pada pernyataan mengenai “Saya mendapatkan penghargaan dari sekolah untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik.” Hal ini dikarenakan bahwa guru bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Jika dilihat dari nilai hasil uji t, dapat diketahui bahwa motivasi mengajar berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, karena memiliki t hitung < t tabel (6,888 > 1,996) dengan signifikansi 0,000 > 0,05. Menurut Riyanto et al (2017), Motivasi adalah bagaimana kekuatan dan potensi atasan mengarahkan guru untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Mengajar (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan nilai hasil uji simultan (uji F), dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (30,592 > 3,13) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi mengajar (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Pengelolaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kompensasi dan motivasi mengajar yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru Satu Bangsa *School*, di Bukit Hijau Karawaci, Tangerang.

Jika dilihat dari nilai hasil uji Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mengajar memiliki pengaruh sebesar 46,2% terhadap variabel kinerja, dan sisa sebagian besar lainnya yaitu 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Satu Bangsa School, sehingga hipotesis pertama (H1) tidak terbukti. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Satu Bangsa School tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Motivasi Mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Satu Bangsa School, sehingga hipotesis kedua (H2) terbukti. Hal ini membuktikan bahwa motivasi mengajar dari guru Satu Bangsa School dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Kompensasi dan motivasi mengajar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Satu Bangsa School, sehingga hipotesis ketiga (H3) terbukti. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi mengajar secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Satu Bangsa School

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis, Kompensasi yang diberikan Satu Bangsa *School* cukup efektif. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi pihak sekolah agar selalu memperhatikan pemberian kompensasi bagi guru yang berada di Satu Bangsa *School*
2. Bagi kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti faktor kompensasi dan motivasi mengajar, tetapi hendaknya dipertimbangkan juga faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja guru yang lebih luas lagi



Sari, W. P. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kinerja Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau*. Vol. XII No. 1 Th. 2016.

Tjahjawati, A. N. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 3, Desember 2017.

Wardani, R. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMK Negeri 3 Mataram*. Vol. 3 No. 2, April 2016.

Widayati, K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri X Jatiwaringin Bekasi*. Volume 3 No. 1 Maret 2019, 8.

Yudiyanto, A., Indrawati, M., & Kartika, C. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA*. Vol. 3 No. 3.

Yulia, H. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*. Yogyakarta. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.