

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KUIN UTARA 4 BANJARMASIN

Nur Lisna Hidayani\*, Rahmi Widiyanti, Apriya Santi

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin berjumlah 30 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Sekolah Dasar*

### Latar Belakang

Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, seringkali guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari stakeholders, masyarakat, dan pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial (Nursakinah, 2018). Kompensasi yang memadai merupakan alat yang ampuh bagi instansi untuk mendorong para guru bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yang

didukung dengan motivasi sebagai segala sesuatu yang dapat menggerakkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Yensi, 2010). Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja secara individu, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang mereka



lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2001).

Berdasarkan survei awal peneliti di Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin, terdapat beberapa orang guru yang kinerjanya belum baik, yaitu masih sering terlambat dan absen (tidak hadir). Mereka mengatakan kurang bersemangat dan kurang berminat mengajar, para guru juga tidak diberikan fasilitas kendaraan dinas sedangkan letak sekolah cukup jauh. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin.

## Studi Literatur

### Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2002). Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja guru pun akan meningkat (Nursakinah, 2018). Tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap atau perilaku karyawan, pengendalian

biaya, serta memenuhi undang-undang atau peraturan pemerintah (Handoko, 2013). Bentuk kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: kompensasi finansial yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, upah, gaji, bonus, komisi, dan tunjangan lainnya. Kompensasi non finansial yang diterima dalam bentuk non materi seperti penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab (Afifah, 2017). Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka harus menerapkan azas-azas kompensasi yaitu adil, layak dan wajar, melakukan survey terhadap berbagai sistem imbalan yang berlaku di organisasi lain guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal, menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain (Hasibuan, 2018).

### Motivasi

Motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2018). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2019). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri

(Handayani, et.al., 2020). Individu akan mau bekerja keras dengan harapan dia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan ini Peterson dan Plowman dalam Martoyo (2017) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan keinginan adalah *the desire to live, the desire for possession, the desire for power, the desire for recognition*. Maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan dan kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Motivasi yang ada pada setiap individu berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan untuk menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi dari individu untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

### **Kinerja**

Menurut (Hilgert, 2015) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap pegawai. Kinerja pegawai yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Suprihanto (2016) mengemukakan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan interpersonal, pelayanan, nilai, efektivitas

kerja, serta kemandirian. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat dan otentik informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, maka semakin besar potensi nilainya bagi organisasi). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu : Pertama, faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Kedua, faktor Motivasi. Motivasi ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

### **Hipotesis**

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Kuin Utara 4 Banjarmasin
- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Kuin Utara 4 Banjarmasin
- H1 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Kuin Utara 4 Banjarmasin

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional, yaitu penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua orang atau pihak yang terlibat dalam program peningkatan kinerja melalui kompensasi dan motivasi. Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, diketahui jumlah Guru SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin berjumlah 30 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai responden.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

**Tabel 1. Validitas Instrumen**

Variabel	Item	R. hitung	R. tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,386	0,374	Valid
	X1.2	0,417	0,374	Valid
	X1.3	0,411	0,374	Valid
	X1.4	0,413	0,374	Valid
	X1.5	0,477	0,374	Valid
	X1.6	0,418	0,374	Valid
	X1.7	0,446	0,374	Valid
	X1.8	0,465	0,374	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,525	0,374	Valid
	X2.2	0,584	0,374	Valid
	X2.3	0,452	0,374	Valid
	X2.4	0,544	0,374	Valid
	X2.5	0,510	0,374	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,470	0,374	Valid
	Y2	0,570	0,374	Valid
	Y3	0,488	0,374	Valid
	Y4	0,446	0,374	Valid
	Y5	0,584	0,374	Valid
	Y6	0,555	0,374	Valid
	Y7	0,515	0,374	Valid
	Y8	0,466	0,374	Valid
	Y9	0,556	0,374	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pedoman suatu model yang dikatakan valid jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel. Diketahui bahwa N= 30 koefisien  $\alpha=0,05$  dan r tabel sebesar 0,374.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi (X1)	,770
Motivasi (X2)	,617
Kinerja (Y)	,854

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji t Parsial

Pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji t Parsial**

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	16,746	2,302	0,02	
Kompensasi X1	0,274	2,140	0,02	Signifikan
Motivasi X2	0,492	1,378	0,179	Tidak Signifikan
T tabel = 1.70113				

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil uji hipotesis yang pertama, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin. Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai angka signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Dan juga dapat kita lihat nilai t

hitung  $2,140 > t$  tabel  $1,70113$ . Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin.

Penelitian ini masih termasuk pada asumsi teori kompensasi yang memiliki nilai pengaruh yakni sebesar  $27,4\%$ . Dengan kata lain, H1 diterima dan model ini layak. Variabel kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar  $27,4\%$  selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin. Dari tabel 3 dapat diketahui untuk variabel motivasi mempunyai nilai  $t$  hitung  $1,378 < t$  tabel  $1,70113$  dan memiliki nilai signifikansi  $0,179 > 0,05$ . Artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Guru SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin.

#### Uji f (Simultan)

Tabel 4. Uji f Simultan

Model	Sum of Squares		Df	Mean Square		F	Sig.
1 Regression	45,337	2	22,669	22,998	,000 <sup>a</sup>		
Residual	204,163	27	7,562				
Total	249,500	29					

Sumber: Data Diolah (2023)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi  $0,05$ . Jika nilai probabilitas F lebih kecil dari  $0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel dependen. Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada Tabel 4.

Hasil output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000$  karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya kompensasi dan motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Negeri Kuin 4 Banjarmasin.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, Hasil output SPSS di atas diketahui nilai F hitung adalah  $22,998$ , karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel  $3,34$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f, hipotesis diterima atau dengan kata lain kompensasi dan motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Negeri Kuin 4 Banjarmasin.

#### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,682	,621

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar  $0,621$  hal ini berarti  $62,1\%$  variabel dependen yaitu kinerja Guru SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya  $38,9\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti pelatihan, prestasi kerja, kedisiplinan, dan lain sebagainya.

Dessler mengemukakan kompensasi sebagai segala bentuk pembayaran atau

imbalance yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Dalam hal ini terlihat bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dalam penciptaan kinerja guru secara natural dan bersesuaian. Hal ini terjadi karena manusia tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja yang diberikan, para guru akan semakin terpacu untuk terus meningkatkan keilmuan, pengalaman, dan bersikap lebih profesional dalam proses belajar-mengajar. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

Kompensasi yang dominan diterapkan di SD Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin yaitu kompensasi finansial sesuai dengan observasi di lapangan berupa gaji dan tunjangan. Sesuai dengan teori bahwa kompensasi merupakan salah satu hal penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperolehnya, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Buhler (2017) yang melihat motivasi sebagai suatu penentu tercapainya suatu

tujuan. Maka motivasi menjadi salah satu pendorong yang kuat untuk bekerja lebih baik. Dengan kata lain, motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja yang dapat melahirkan prestasi kerja. dan berdampak pada kinerja guru.

### **Kesimpulan**

Secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Bagi penelitian yang akan datang, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembandingan untuk penelitian yang akan datang. Selain itu, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan variabel penelitian yang lebih luas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, M. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. 2020. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja pada Perusahaan Jasa Konstruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Handoko. T.H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (kedua). BPFE. Yogyakarta.

- Handoyo, I.N., Yuniningsih, T., & Mustam, M. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil di Balai Diklat Keagamaan Semarang. *Journal of Public Policy*, 4.
- Hariandja, E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Parahyangan. Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. 2018. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta:
- Hilgert, R.L. 2015. Human Resources Management: Positioning for the 21st Centuries. West Publishing Company. New Jersey.
- Suprihanto, J. (2016). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Maslow. (2002). Teori Hirarki Kebutuhan manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis L.R., & Jackson H.J. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Nursakinah. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. *Jurnal Kewirausahaan*, 13.
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers. Depok.
- Suad, H. (2004). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Bandung.
- T. Hani Handoko. (2005). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 1–11.
- Winardi. 2018. *Manajemen Prestasi Kerja (Kesatu)*. Rajawali. Jakarta:
- Wursanto. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Indonesia). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Yensi, N.A. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1).