

## HUBUNGAN MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGRI 068009 KP. NELAYAN LINGKUNGAN 12 BELAWAN I

Jefri Haryadi<sup>[1]</sup>, Denni<sup>[2]</sup>  
STMB MULTI SMART

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec. Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [jefriharyadi20@gmail.com](mailto:jefriharyadi20@gmail.com)<sup>[1]</sup>, [huangdenni@gmail.com](mailto:huangdenni@gmail.com)<sup>[2]</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi, kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan yang ada di SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1 dengan jumlah guru sebanyak 52 orang. Populasi di institusi ini adalah 52 orang guru, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak jumlah populasi. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, mengajukan beberapa daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Penentuan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi, variabel kompensasi dan kinerja guru berada pada kategori sangat baik di SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1. Berdasarkan analisis parsial, motivasi, kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1. Berdasarkan analisis secara simultan motivasi, dan kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1. Dari hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,727 atau 72,7%, dari variasi variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya 27,3 % dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

### 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan pendidikan merupakan mediator bagi setiap masyarakat disetiap elemen kelompok sosial. Dengan adanya sistem pendidikan, nantinya masyarakat akan bisa mengamalkan dan juga menghayati setiap pelajaran yang telah di dapat, namun tak jarang pendidikan juga mengalami masalah atau problematika yang beragam. Salah satunya masalah kesenjangan status ekonomi masyarakat di Indonesia masih sangat dirasakan oleh banyak kalangan. Hingga banyak orang yang masih memakai istilah mana yang miskin dan mana mereka yang kaya materi. Sumber daya manusia adalah salah satu bentuk sumber daya yang paling penting dalam ranah lembaga organisasi ataupun lembaga pendidikan. Setiap sumber daya yang unggul nantinya akan memberikan dampak kreatifitas, bakat, tenaga dan juga usaha dedikasi mereka untuk lembaga organisasi dan juga pendidikan. Tanpa mereka suatu organisasi atau lembaga pendidikan tersebut akan mendapatkan sebuah kegagalan dan juga kesulitan untuk mencapai misi, visi serta tujuan. Pada pelaksanaan penelitian ini, penulis akan berfokus meneliti variabel motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja guru di SD. Negeri 068009 Lingkungan 12 Belawan 1, dikarenakan peneliti menemukan permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga belum maksimal. Selain itu, motivasi, kompensasi juga merupakan akar dari peningkatan kinerja. Diberbagai kawasan pesisir pulau seluruh Indonesia, tidak sedikit yang kondisi pendidikan anak-anak ditempat tersebut sangat memprihatinkan. Adapun berbagai macam permasalahan yang mereka hadapi seperti halnya, membantu orang tua mencari nafkah dan bekerja guna memenuhi setiap kebutuhan hidup keluarga sehingga abai terhadap pendidikan, terbatasnya berbagai macam wawasan akan pentingnya pendidikan terutama untuk para orang tua, dan juga sarana dan prasarana dasar yang begitu minim dan terbatas. Selain itu, kondisi guru atau karyawan yang bukan/belum PNS atau yang biasa disebut honorer perlu di perhatikan, karena mendapat kompensasi yang bisa dikatakan belum layak dan tepat, khususnya pada lembaga Pendidikan di SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1 ini. SD Negeri 068009 Lingkungan 12 Belawan 1 adalah salah satu lembaga sekolah dasar yang satu-satunya yang berada di lingkungan pesisir yang beralamatkan Kp. Nelayan Linkungan 12 Belawan 1 Kecamatan Medan Belawan, selain itu, untuk dapat menuju sekolah dasar Negeri 068009 Lingkungan 12 Belawan 1 ini harus menyeberangi lautan yang menggunakan boat atau sampan, maka sekolah dasar ini mempunyai tantangan tersendiri bagi para

staf karyawan dan tenaga pendidik maupun murid-murid nya, sehingga mereka harus mengeluarkan biaya tambahan serta tenaga untuk dapat sampai ke sekolah. Masalah ini menjadi perhatian khusus bagi institusi agar tetap bertahan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan kualitas SDM, sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama. Motivasi adalah sebuah aktivitas untuk memberikan dampak pemeliharaan terhadap sifat dan perilaku manusia. Dalam hal ini, motivasi adalah sebuah hal mendasar paling penting terutama mereka yang memiliki jabatan manajer. Karena disini manajer akan melakukan tugas dan pekerjaan yang nantinya akan memahami setiap perilaku para karyawannya, pemahaman ini nantinya akan dievaluasi manajer dan mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih profesional sesuai visi dan misi organisasi. Motivasi tidak hanya salah satu faktor yang nantinya dapat mempengaruhi setiap tingkatan capaian seseorang. Adapun faktor lainya yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain yaitu prestasi dan juga kemampuan individu secara peranan. Disini ketiga hal tersebut harus seimbang agar tingkat prestasi dan lainnya bisa tinggi. Kompensasi merupakan bentuk pemberian pemimpin kepada karyawannya dengan melakukan pemberian berupa bayaran finansial sebagai bentuk penghargaan terhadap setiap jasanya yang terhadap perusahaan. Selain itu kompensasi sangatlah penting untuk keberlangsungan karyawan secara individu, karena merupakan salah satu bentuk ukuran nilai atas dedikasi karyawan terhadap organisasi. Disamping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian dan kinerja guru dan para karyawan. Kinerja yang baik dalam dunia pendidikan bukan hanya berhenti pada tingkatan level teratas, akan tetapi harus dapat untuk melihat dilapisan level paling bawah seperti halnya staf pendidik dan juga guru. Jika level teratas saja yang dianggap paling berkontribusi pada sistem kerja tinggi, disini orang tua dan para siswa-siswi akan tetap terasa rendah. Hal ini dikarenakan, yang melaksanakan kegiatan dalam proses belajar mengajar justru lebih banyak di laksanakan oleh para guru dan staf pendidik lainnya. Oleh sebab itu, adapun usaha untuk meningkatkan kinerja pada sebuah institusi, yaitu meliputi level bawah, menengah, level atas dan keseluruhan level. Mengingat sangat pentingnya kinerja guru dan staf lainnya untuk mendukung kegiatan dalam suatu institusi, maka atasan dalam suatu institusi nantinya akan diberi beban tuntutan agar bisa melakukan peningkatan terhadap setiap kinerja yang diemban karyawannya. Dari sini nantinya setiap upaya akan bisa dilaksanakan untuk bisa melakukan peningkatan terhadap kualitas guru dan para staf dengan cara memberinya pelatihan dan juga pendidikan, penghargaan disetiap prestasi yang dibuatnya serta pemberian kompensasi terhadap kerja yang dipertanggung-jawabkannya. Selain itu guru dan staf lainnya juga harus diimbangi dengan pemberian *punishment* apabila karyawan melakukan kesalahan agar lebih adil. Namun demikian, kinerja guru dan para staf bukan hanya berhenti pada pengaruh dari setiap faktor itu saja, tetapi nantinya juga akan dipengaruhi oleh ekosistem yang terbentuk di dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, permasalahan dan kendala yang dihadapi guru dan staf pada sekolah SD Negeri 068009 Lingkungan 12 Belawan 1 tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian paper dengan judul **(Hubungan motivasi, kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 068009 di Kp. Nelayan lingkungan 12 belawan 1)**. Berdasarkan dari dilaksanakannya penelitian ini, penulis mengharapkan penelitian ini bisa bermanfaat serta menambah wawasan serta pembaharuan ilmu pengetahuan mengenai kinerja guru atau karyawan. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia pekerjaan, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penyusunan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan di sub-bab sebelumnya, dalam hal ini penulis memaparkan pokok masalah dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan dan dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kinerja, motivasi dan kompensasi para guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1?
2. Seberapa jauh motivasi dapat mempengaruhi sisi positif kinerja para guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1 secara signifikan?
3. Seberapa jauh kompensasi dapat mempengaruhi sisi positif kinerja para guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1 secara signifikan?
4. Seberapa jauh motivasi dapat mempengaruhi sisi positif kinerja para guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan 12 Belawan 1 secara signifikan?

### Tujuan Penelitian

Agar tidak melenceng dari tujuan awal, penelitian ini memiliki tujuan yang ingin di capai walaupun terkendala akan adanya keterbatasan tenaga, waktu dan juga biaya. Maka, penelitian ini dibatasi pada lingkup motivasi, kompensasi dan kinerja guru di SD negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1. Penelitian ini dilaksanakan karena bertujuan untuk menganalisis :

1. Pelaksanaan motivasi, kompensasi dan kinerja guru di SD Negeri 068009 KP. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.
2. Mengukur dampak motivasi terhadap setiap kinerja yang dilakukan oleh guru di SD Negeri 068009 KP. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.
3. Mengukur pengaruh kompensasi pada setiap kinerja guru di SD Negeri 068009 KP. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.

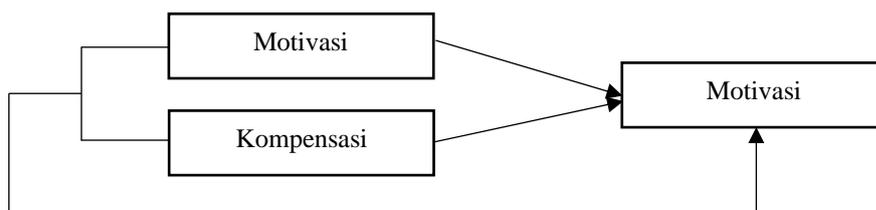
- Pengaruh kinerja, kompensasi dan juga motivasi terhadap guru di SD Negeri 068009 KP. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.

**Manfaat penelitian**

- Manfaat teoritis  
 Penelitian yang telah disusun ini diharapkan dapat menambah referensi terhadap ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen yang berfokus pada persoalan kinerja, kompensasi dan juga motivasi sekolah.
- Manfaat praktis, yaitu:
  - Bagi pihak sekolah SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1, sebagai masukan kepada pihak sekolah dalam memperbaiki integritas sekolah SD Negeri 068009.
  - Bagi pembaca  
 Hasil penelitian diharapkan bisa menambah wawasan yang bermanfaat bagi mereka yang membutuhkan.
  - Bagi peneliti  
 Sebagai tambahan wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

**Kerangka berfikir**

Berikut adalah kerang berpikir dalam penelitian yang dilakukan:



**Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.
- Kompensansi memiliki peran dan pengaruh penting yang sangat signifikan terhadap keberlangsungan kinerja guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.
- Motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.

**2. LANDASAN TEORI**

**Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah sebuah aktivitas untuk memberikan dampak pemeliharaan terhadap sifat dan perilaku manusia. Dalam hal ini, motivasi adalah sebuah hal mendasar paling penting terutama mereka yang memiliki jabatan manajer. Karena disini manajer akan melakukan tugas dan pekerjaan yang nantinya akan memahami setiap perilaku para karyawannya, pemahaman ini nantinya akan dievaluasi manajer dan mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih profesional sesuai visi dan misi organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti Mulyasa (2005:98) motivasi merupakan satuan tenaga yang melakukan dorongan untuk menimbulkan sebuah tingkah laku menuju proses yang mengerucut. Setiap satuan peserta didik nantinya akan memiliki perilaku yang bersungguh-sungguh, hal ini timbul karena telah diberi motivasi yang tinggi untuk menyikapi perilakunya menjadi lebih baik. Motivasi menjadi faktor pendorong siswa untuk belajar lebih giat lagi. Berdasarkan penelitian dari Malayu di tahun 2005 (hal:143) memaparkan bahwa motivasi lahir dari kata bahasa latin yang berbunyi movere yang memiliki sebuah arti pemberian daya gerak atau dorongan untuk menimbulkan semangat dan kegairahan seseorang untuk lebih giat bekerja sama, terintegrasi dan bekerja dengan efektif berdasarkan semua upaya untuk meraih kesuksesan dan kepuasan. Pada ranah manajemen motivasi akan difokuskan untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk para karyawan. Disini nantinya motivasi menjadi sektor terpenting organisasi karena akan berpengaruh untuk capaian hasil yang maksimal serta optimal. Namun, penelitian dari Handoko pada tahun 2003 (hal:235) memaparkan bahwa motivasi merupakan sebuah keadaan personal manusia yang akan melakukan dorongan untuk rasa inisiatif individu terhadap setiap aktivitas dan kegiatan tertentu agar dapat mencapai suatu tujuan sesuai visi dan misi organisasi.

**Pengertian Kompensasi**

Dalam hal ini kompensasi adalah sebuah persoalan yang sangat sensitif di dalam laju organisasi, karena akan berpengaruh pada dorongan setiap individu untuk bekerja dengan disiplin dan bermoral. Maka dari itu, nantinya setiap organisasi dan perusahaan harus wajib dapat memberikan kompensasi yang layak dan sepadan dengan tanggungan beban kerja para karyawannya. Berdasarkan pendapat para ahli seperti yang dipaparkan oleh Hasibuan di tahun 2007 (hal:219) kompensasi merupakan sebuah perolehan karyawan yang diberikan dalam bentuk finansial (uang), secara tidak langsung maupun langsung sebagai wujud imbalan sesuai beban kerja yang diembannya.

Kemudian berdasarkan pemaparan Handoko ditahun 2007 (hal:275) menuturkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang akan diterima oleh setiap tenaga kerja di suatu perusahaan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap setiap kinerja yang telah dijalankan. Disini kompensasi memiliki peran penting karena akan berpengaruh untuk mempertahankan setiap sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

**Pengertian Kinerja**

Kinerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli, sebagai berikut: berdasarkan pemaparan dari Supardi ditahun 2004 (hal:45) kinerja memiliki definisi yang berisi aktivitas atau suatu bentuk kegiatan yang mana nantinya bertugas untuk menyelesaikan dan melaksanakan setiap tugas serta juga tanggung jawab kerja sesuai kesepakatan dan visi misi perusahaan. Sedangkan berdasarkan pemaparan Mulyasa pada tahun 2005 (hal:136) kinerja adalah sebuah keluaran atau hasil yang dipetik dari berjalannya suatu proses kerja yang meliputi hasil kerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja dan juga prestasi kerja. Kemudian menurut pemaparan dari Donni Juni Priansa di tahun 2014 memaparkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang mana akan diarahkan para guru disuaru sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah, seperti meningkatkan kebijakan dan program kegiatan yang telah ditetapkan dalam strategi perencanaan pada sebuah lembaga pendidikan.

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Setiap satuan guru di SD Negeri 068009 Lingkungan 12 Belawan 1 merupakan populasi pada penyusunan penelitian ini yang berjumlah sebanyak 52 orang, sehingga jumlah populasi tersebut yang akan diambil sampelnya di institusi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan data yang bernama *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* yang merupakan salah satu bentuk teknik untuk mengambil sebuah sampel dengan tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk tiap satuan anggota dan unsur populasi yang telah ditunjuk dan dipilih dalam kelompok sampel. *Non-probability sampling* pada penyusunan penelitian ini akan menerapkan *total sampling*. *Total sampling* merupakan sebuah teknik yang akan menentukan sebuah sampel jika nantinya setiap anggota di dalam populasi yang dipilih telah dipergunakan sebagai sebuah sampel. Jenis data pada penyusunan penelitian ini adalah penelitian yang sifatnya kuantitatif atau bisa disebut sebagai penelitian yang berdasarkan angka statistik pada data. Adapun yang menjadi sumber data primer berupa: kepala sekolah, guru-guru dan staf tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1, sedangkan sumber data sekunder berupa bahan berupa tulisan, artikel, buku dan lain sebagainya, sehingga dapat menguatkan data hasil penelitian. Kuisisioner atau angket akan digunakan sebagai instrumen pada penyusunan penelitian ini. Isi dari kuisisioner ini nantinya berisi pernyataan yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri 068009 Kampung Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1. Peneliti memakai metode kuisisioner, yaitu pemberian angket kepada para responden, nantinya para responden akan menjawab setiap angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan pada penyusunan penelitian ini seperti:

1. Kuesioner (angket) adalah sebuah metode yang berisi kegiatan pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pernyataan serta pertanyaan secara teks tertulis untuk diberikan kepada setiap calon responden nantinya. Disini nantinya peneliti akan memberikan pernyataan dan pertanyaan kepada setiap responden dalam bentuk kuisisioner berdasarkan topik yang sedang dibahas di dalam penelitian penulis. Disini nantinya setiap responden menjawab secara tertulis dari pertanyaan yang disusun serta nantinya akan memilih satu dari berbagai pilihan yang disediakan. Pengukuran dan penilaian akan berlandaskan pada jawaban alternatif yang mempergunakan skala *likert* 1 sampai dengan 4.

**Tabel 1. Skala Likert**

Pilihan	Skala Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

2. Wawancara (*Interview*). Wawancara adalah sebuah kegiatan untuk mengumpulkan sebuah informasi dengan menggunakan metode pengajuan pertanyaan dengan lisan dan menfapatkan jawab secara lisan juga. Kontak langsung dengan bertatap muka adalah salah satu ciri-ciri utama dari kegiatan wawancara untuk mencari sumber informasi dan pencari informasi.
3. Observasi adalah sebuah metode pengumpulan data berdasarkan kegiatan pengamatan dengan langsung dilapangan atau tekstual yang berisi kegiatan kelompok atau institusi.

**Teknik Analisis data**

Teknik ini merupakan sebuah proses pengolahan data dengan cara dikelompokkan secara sistematis berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk mendapatkan pemaknaan dalam lingkup ilmiah, sosial dan juga akademis. Selain itu teknik ini juga merupakan salah satu wujud dari pola pikir manusia guna melakukan pengolahan data untuk

mendapatkan informasi. Disini nantinya setiap sifat dan karakteristik data akan bisa bermanfaat serta dipahami dengan cukup mudah guna menjawab setiap permasalahan yang sedang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Statistik deskriptif merupakan alat penganalisisan data dengan menggunakan metode deskriptif atau memvisualkan setiap data yang disusun dan dikumpulkan dengan apa adanya. Berikut adalah teknik penganalisisan data penulis dalam penyusunan penelitian ini seperti:

### **Statistik Deskriptif.**

Merupakan kegiatan penganalisisan data yang dilakukan secara deskriptif atau memvisualkan setiap data yang sudah disusun dan dikumpulkan berdasarkan dengan fakta, hal ini untuk menghindari penggeneralisasian data. Adapun beberapa kategori dalam statisti deskriptif ini seperti perhitungan presentase, perhitungan standar deviasi dan rata-rata, penyebaran data, persentil, desil, mean, median, modus, pictogram, diagram lingkaran, grafik dan juga tabel penyajian.

### **Uji Validitas.**

Berdasarkan pemaparan Arikunto pada tahun 2010 (hal:211) kesahihan instrumen atau kevalidan data adalah bentuk dari uji validilitas. Ketika sudah dapat kemampuan untuk mengukur data yang diinginkan, distitulah instrumen sudah bisa dikatakan valid. Adapun pemaparan dari Sugiyono di tahun 2011 (hal:126) yang menjelaskan uji validalitas memiliki syarat minimum seperti halnya :

- a. Jika  $r \geq 0$  dan  $r < 0,30$ , artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.
- b. Jika  $r$  bernilai negatif dan  $r < 0,30$ , artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas.**

Berdasarkan pemaparan dari Arikunto di tahun 2010 (hal:221) menjelaskan bahwa ketika pengendalian terhadap pengukuran sejauh mana indeks alat ukur bisa valid adalah bentuk definisi dari reliabilitas. Disini nantinya setiap uji reliabilitas akan memberikan sebuah hasil berupa konsistensi pengukuran yang mana kegiatan pengukurannya dilaksanakan dua kali atau bahkan lebih terhadap sebuah gejala yang sama, pengukurannya wajib harus menggunakan alat ukur yang sama pula. Adapun cara menguji seperti yang dipaparkan oleh Ghozali 2016 (hal:48) untuk menguji setiap rliabilitas kuisisioner, yaitu menggunakan crhonbach alpha  $> 0.70$

### **Uji Multikolinearitas.**

Menurut Ghozali (2016:105) mengungkapkan bahwa uji multikolinearitas memiliki sebuah tujuan yaitu melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah di dalamnya memungkinkan ditemukannya sebuah koneksi keterkaitan antar variabel indepen atau variabel bebas. Sedangkan pemaparan dari Ghozali 2013 (hal:105) mengungkapkan bahwa untuk mendeteksi tidak ada atau adanya multikolinearitas pad sebuah model rgresi adalah menggunakan cara melihgat nilai pada VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai pada tolerance dengan ketentuan:

1. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , artinya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , artinya terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi.

### **Uji Normalitas.**

Berdasarkan pemaparan dari Sunariah dan juga Kasmadi 2019 (hal:92) memparkan bahwa untuk mengetahui normal tidaknya pendistribusian penelitian sebaran data adalah salah satu tujuan dari uji normalitas. Dalam hal ini, pengujian normalitas akan memvisualisasikan setiap sampel yang diambil dari jumlah populasi bisa terdistribusi dengan normal dan stabil. Untuk menguji normalitas signifikasi data, berikut metodenya adalah *Kolmogorov-Smirnov* memperbandingkan setiap nilai dalam normalitas berdasarkan pada taraf kesalahan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai p value Sig  $> 0,05$ , artinya data berdistribusi normal.
2. Jika nilai p value Sig  $< 0,05$ , artinya data tidak berdistribusi normal.

### **Uji Heteroskedastisitas.**

Memiliki tujuan guna melakukan pengujian pada sistem model regresi untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan variasi pada sebuah pengamatan yang sifatnya residual kepada pengamatan lainnya. Berikut adalah dua cara untuk mendeteksinya:

1. Analisis Grafik Gejala Heteroskedastisitas bisa ditinjau dari gambar grafik *Scatterplot*. Jika sebuah data yang bentuknya titi-tik tidak menyebar dan membentuk sebuah pola, maka model regresi jauh terkena uji heteroskedastisitas.
2. Analisis Statistik Gejala Heteroskedastistas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Rumus uji Glesjer adalah sebagai berikut :
  1. Jika nilai sig  $> 0,05$ , maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
  2. Jika nilai sig  $< 0,05$ , maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

### **Analisa Regresi Linear Berganda.**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

- Y = Kinerja Guru (Dependen Variabel)
- X<sub>1</sub> = Motivasi (Independen Variabel)
- X<sub>2</sub> = Kompensasi (Independen Variabel)
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien arah regresi
- e = Standart Error

**Uji hipotesis Parsial Atau Uji t**

Uji ini dilaksanakan untuk memberikan petunjuk seberapa jauh pengaruh dari penjelasa terhadap variabel dependen dan juga variabel bebas secara penerangan dalam variabeal dependen dan juga terikat denga cara yang parsial. Penelitian akan melakukan pengujian terhadap setiap hipotesis yang akan diajukan, apakah diterima atau bahkan ditolak berdasarkan pengujian statistik t dengan standart taraf kesalahan jumlah 5%. Berikut adalah pondasi dasar pada pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial dan uji t sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- b. jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

**Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F.**

Uji hipotesis secara simultan atau uji F dilaksnakan dengan tujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen dan juga vairabel bebas yang dimasukkan ke dalam model penelitian memiliki sebuah pengaruh yang bersamaan. Berikut pondasi dasar pengampilaban putusan pada tahap uji coba ini seperti halnya adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya Hipotesis diterima. Artinya variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
- b. jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

**Koefisien Determinasi.**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk melakukan pengetahuan terhadap presentase sumbangan dan jugan pengaruh dari variabel independen yan nantinya secara bersamaan terhadap variabel dependennya. disini regresi memiliki lebih dari dua variabel yang nantinya dipergunakan untuk kepentingan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$R^2 = Adjusted R Square$

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 52 orang guru pada SD Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1 yang dijadikan sebagai responden diperoleh hasil yang akurat melalui beberapa uji coba analisis data, yaitu:

**Uji Statistik Deskriptif**

Hasil Data Secara Umum, ada beberapa karakteristik yang diperoleh dari responden, seperti berikut:

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	18-25 Tahun	15 Orang	30 %
2.	26-35 Tahun	28 Orang	53 %
3.	36-45 Tahun	9 Orang	17 %
<b>Total</b>		<b>52 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Table 2. dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 26-35 Tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dan staf sudah tergolong berusia dimana usia tidak mempengaruhi semangat bekerja seseorang.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
-----	---------------	-------------------	----------------

1.	Laki-Laki	25 Orang	46 %
2.	Perempuan	27 Orang	54%
<b>Total</b>		<b>52 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 3. dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin Perempuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa institusi lebih didominasi oleh guru dan staf yang berjenis kelamin Perempuan

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< SMA	6 Orang	11%
2.	SMA	8 Orang	15 %
3.	D1 - D3	12 Orang	23 %
4.	S1	26 Orang	50 %
<b>Total</b>		<b>52 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4. dijelaskan bahwa responden terbanyak diSalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dan staf institusi memiliki tingkat pendidikan yang bagus.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	28 Orang	54%
2.	1-5 Tahun	10 Orang	19 %
3.	6-10 Tahun	9 Orang	17 %
4.	10-15 Tahun	5 Orang	10 %
<b>Total</b>		<b>52 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 5. dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja < 1 Tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru dan staf institusi tersebut masih belum begitu lama bekerja.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan status pernikahan**

No.	Status pernikahan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Sudah Menikah	32 Orang	62 %
2.	Belum Menikah	20 Orang	38 %
<b>Total</b>		<b>52 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 6. dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan status sudah menikah, sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan mempengaruhi semangat dan energik dalam bekerja.

**Uji Validitas**

Hasil Uji Pengukuran validitas pada setiap sektor dimensi penelitian dilaksanak berdarakan penggunaan faktor analisis yang nantinya untuk mengetahui kemungkinan data valid atau tidak dengan mnggunakan syarat *corrected item-total correction* lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Pengujian validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = 49 (sampel validitas sebanyak 52 sampel) - 2, di dapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,278. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 Sedangkan hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel 7 berikut :

**Tabel 7. Rekapitulasi Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja**

Pernyataan	Motivasi		Kompensasi		Kinerja	
	$r_{hitung}$	Hasil	$r_{hitung}$	Hasil	$r_{hitung}$	Hasil
1	0.581	Valid	0.605	Valid	0.698	Valid
2	0.590	Valid	0.833	Valid	0.707	Valid
3	0.605	Valid	0.877	Valid	0.769	Valid
4	0.426	Valid	0.582	Valid	0.769	Valid

5	0.492	Valid	0.578	Valid	0.644	Valid
6	0.566	Valid	0.862	Valid	0.670	Valid
7	0.556	Valid	0.806	Valid	0.667	Valid
8	0.323	Valid	0.664	Valid	0.782	Valid
9	0.539	Valid	0.841	Valid	0.659	Valid
10	-	-	0.343	Valid	0.656	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa semua indikator motivasi, kompensasi dan kinerja berdasarkan uji signifikansi 0,05 dalam penelitian ini adalah valid, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,275) untuk semua item pertanyaan.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini dilaksanakan untuk melakukan pengetahuan terhadap validasi alat ukur, apakah bisa diandalkan dan dapat dipercaya akan hasilnya nanti. Uji reliabilitas ini akan menunjukkan kepada kita perihal setiap hasil pengukuran apakah hasil tetap konsisten jika kegiatan pengukuran dilakukan sebanyak dua kali atau bahkan lebih terhadap setiap gejala yang hadir sam, serta pmempgunakan pengukuran alat ukur yang sama juga. Penulis menggunakan SPSS versi 25 untuk menguji reliabilitas kuesioner di dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	9
,845	10
,844	10

Tabel 9. Rekap Reliability Statistics

Instrumen	$r_{hitung}$	Hasil	Cronbach's Alpha
Motivasi	0,925	Reliabel	> 0,80 – 1,00
Kompensasi	0,845	Reliabel	> 0,80 – 1,00
Kinerja	0,844	Reliabel	> 0,80 – 1,00

Berdasarkan.tabel 9. diaatas dapatdiketahui bahwa hasiluji reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) untuk variabel dan motivasi adalah 0,925; hasil ujioreliabilitas ( $r_{hitung}$ ) untuk variabel kompensasi adalah 0,845 dan hasil uji reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) untuk variabel kinerja guru adalah 0,844, dimanasemua  $r_{hitung}$  yang dihasilkandengan nilaicronbach's alpha antara > 0,80 – 1,00, maka dapat disimpulkanbahwa semua instrumendari variabelmotivasi, variabel kompensasi dan variabel kinerja guru yang diujidi dalam penelitianini reliabel dengan tingkatkeandalan yang sangatandal.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik, ada beberapa hasil uji analisis yang diperoleh dari responden yang termasuk dalam uji asumsi klasik, seperti berikut:
  - a. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

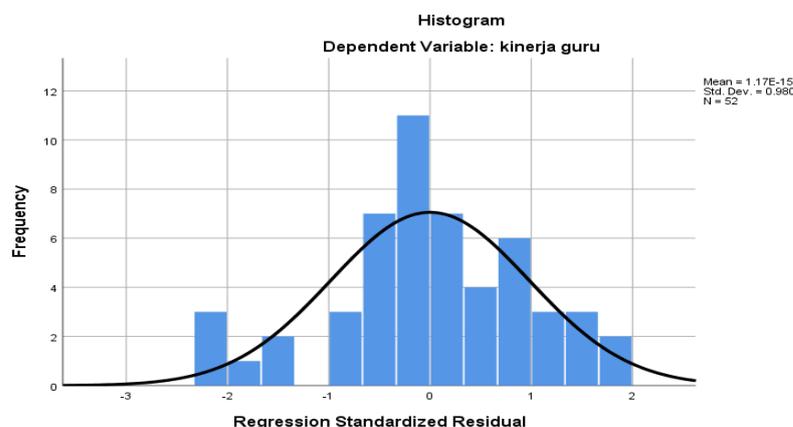
Tabel 10. Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,851	1,175
Kompensasi	0,851	1,175

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

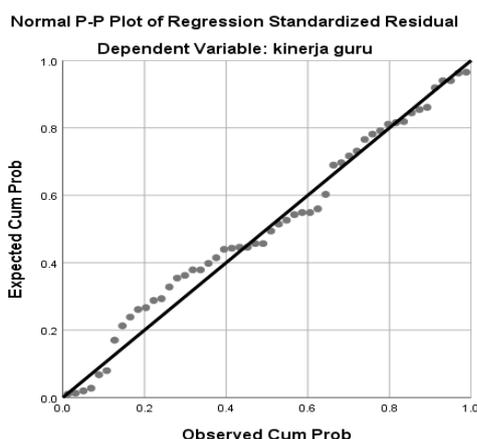
Tabel 10 diketahui nilai *tolerance* untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,851 > 0,10$ . Sedangkan nilai *VIF* untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $1,175 < 10,00$ , disini dapat disimpulkan kalau tiadak adanya terjadi sebuah gejala multikolinieritas pada sebuah model regresi.

- b. Hasil Uji Normalitas sangat memiliki kegunaan guna melakukan pengetahuan terhadap apakah variabel independen dan dipenden bisa dapat terdistribusi dengan normal, guna mengetahuinya berikut adalah uji normalitas yang dilakukan pada penyusunan peniltian yang dilakukan penulis:



**Gambar 1. Uji histogram variabel motivasi, kompensasi dan kinerja**

Pada gambar histogram diatas, menunjukkan sebuah pola yang dapat terdistribusi dengan normal dikarenakan dapat memiliki sebuah kemiringan yang mana akan memiliki sebuah kecenderungan yang sangatimbang, baik hal itu berada disisi kanan maupun berada disisi kiri, serta kurva akan menyerupai bentuk seperti lonceng.



**Gambar 2. uji P-Plot variabel motivasi, kompensasi dan kinerja**

Pada gambar grafik P-Plot tersebut, ada sebuah titik-titik yang mendekati serta mengikuti sebuah garis diagonal, dari sini bisa disimpulkan kalau model regresi sudah dapat memenuhi pengansumsian normalitas.

1) Uji *kolmogorov smirnov* dilaksanakan guna melakukan pengetahuan data secara tidak normal maupun normal, hal ini bisa dilihat pada jumlah nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Hasil uji *kolmogorov smirnov* seperti gambar berikut ini:

Tabel 11. Hasil Output Uji Normalitas – *Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92392090
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.074
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

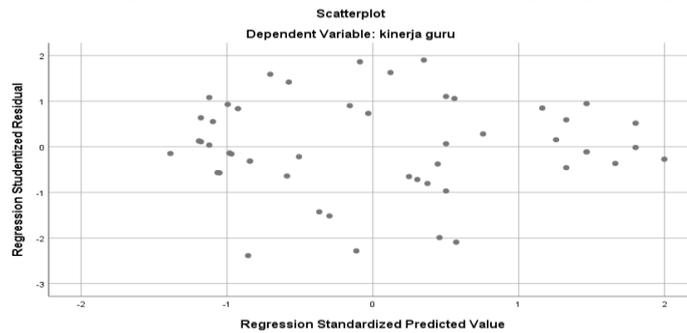
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada gambar tabel 11, ditampilkan sebuah data pada lingkup penelitian yang disusun oleh penulis mempunyai jumlah nilai signifikansi yang lebi dari angka 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ) disini artinya data yang telah disusun dalam penelitian ini adalah sebuah data yang sudah terdistribusi secara normal.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas biasa dilaksanakan guna melakukan pengetahuan, apakah pada sebuah model rgresi memungkina terjadinya sebuah ketidakasaan rsidual dan juga varians dari satu pengamatan kepada pengamatan loainnya. Pada tahap pengujian ini, peniliti menggunakan sebuah:

- 1) Grafik *scatterplot* yang berguna untuk melakukan pendeteksian apakah akan ada timbulnya gejala atau tidak timbulnya gejala heterokedastisitas berdasarkan penganalisisan penyebaran titik yang tercantum pada scatterplot dimana graik tersebut dihasilkan berdasarkan penggunaan program SPSS.



**Gambar 3. Hasil Output Uji Heterokedastisitas – ScatterPlot**

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Gambar 3.terpantau titik-titik dalam grafik tersusun secara tidak beraturan atau acak dan membentuk sebuah pola. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya kejadian heterokedastisitas di sebuah model regresi, sehinga dapat dikatakan layak guna melakukan memprediksi kinerja sebuah lembaga atas dasar masukan dari variabel bagoan independen.

- d. Hasil Uji Secara Parsial (*Uji t*) harus mencari terlebih dahulu  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan rumus  $df=N-k$ , yaitu, dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,676 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n-k$  (52-3) hasilnya 49 dan alpha 0,05.

**Tabel 12. Hasil Uji Secara Parsial (*Uji t*)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	4,563	7,849		,1.129	,264
	Motivasi	,169	,055	,286	6.785	,001
	Kompensasi	,816	,119	,644	5.863	,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sesuai dengan Tabel 12 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa:

1. Nilai signifikansi pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  6.785 > nilai  $t_{tabel}$  1,676 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara signifikan.
2. Nilai signifikansi pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  5.863 > nilai  $t_{tabel}$  1,667 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara signifikan.

- e. Berikut hasil pengujian hiptesis dengan simultan atau pengujian F guna mendapatkan sebuah pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel motivasi dengan bersamaan atas daswar variabel kinerja guru seperti:

**Tabel 13. Hasil Uji Secara Simultan (*Uji F*)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig-tabel
1	Regression	634,901	2	317,450	65,309	,000 <sup>a</sup>
	Residual	238,176	49	4,861		
	Total	873,077	51			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

**Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Pada tabel 13. Yang ditunjukkan diatas, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 65.309 guna melakukan penentuan terhadap statistika tabel F, berdasarkan penggunaan tingkat signifikansi diangka 0,05, dengan df 1 (jumlah variable -1) atau  $3-1 = 2$  dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $52-2-1 = 49$ . Maka didapatkan hasil  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Dari sini menunjukkan bahwa jumlah nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $65,309 > 3,18$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa

Ha diterima dan Ho ditolak, yang mengartikan bahwa motivasi, kinerja dan kompensasi dengan bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan untuk variabel dependen di ranah kinerja.

f. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda bisa ditinjau dari tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	T	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.563	4.041		1.129	.264
	Motivasi	.169	.055	.286	3.053	.004
	kompensasi	.186	.119	.644	6.877	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

	4.563	Persamaan analisis regresi linier berganda
b <sub>1</sub>	0,169	
b <sub>2</sub>	0,186	$Y = 4.563 + 0,169 X_1 + 0,186 X_2$

Berdasarkan tabel 15. diatas dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) merupakan petunjuk untuk mengetahui besaran nilai kinerja pada guru (Y). Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya variabel motivasi dan kompensasi. Diketahui besarnya nilai pada variabel kinerja sebesar 4.563.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) memiliki ukuran nilai sebesar 0.169 dimana hal ini menjelaskan bahwa terdapat sebuah pengaruh antara kinerja guru dengan motivasi, kinerja guru akan meningkat positif jika motivasi terhadap kinerja semakin baik.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) memiliki nilai dengan besaran 0.186, dari sini dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa terdapat sebuah pengaruh besar antara kinerja guru dengan kompensasi yang diberikan, jika kinerja guru meningkat positif maka kompensasi akan semakin baik pula.

g. Hasil Uji Analisis R<sup>2</sup>

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.716	2.20471

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan table 16 diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,727 atau 72,7%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 72,7% variable perilaku kinerja dapat dijelaskan oleh variable kompensasi, motivasi, Selisihnya (27,3 %) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

## 5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kesimpulan

Pada bagian kesimpulan ini, penulis akan menarik kesimpulan dari uraian diatas yang sudah dibahas penulis sebelumnya adalah:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sd. Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.
2. Berdasarkan uji secara simultan atau uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig$  adalah  $0,000 < 0,05$ , yang artinya secara bersama-sama atau simultan, variabel motivasi, kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sd. Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Sd. Negeri 068009 Kp. Nelayan Lingkungan 12 Belawan 1 adalah sebesar 0,727 atau 72,7%, sedangkan sisa 27,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

di dalam penelitian ini seperti seperti kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja dan sebagainya.

### Saran

Saran yang dapat diberikan penulis untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan kualitas kerja dengan tetap mematuhi dan mendengarkan segala arahan dengan penuh semangat.
2. Untuk pimpinan institusi agar dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar kinerja karyawan di institusi dapat ditingkatkan dengan signifikan.
3. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian yang ada pada SD Negeri 068009 agar, peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan:
  - a. Variabel budaya motivasi, dengan cara: memperhatikan kesehatan mental setiap orang, menciptakan komunikasi yang efektif, menanamkan toleransi kepada sesama, memberikan penilaian karyawan secara objektif, mewujudkan kesetaraan di tempat kerja, memotivasi karyawan melalui *gamifikasi*, serta menunjukkan apresiasi.
  - b. Variabel kompensasi, dengan cara: pimpinan sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih besar jumlahnya pada gaji pokok, memberikan insentif kerja jika ada tambahan porsi kerja dan mengadakan “*star of the month*” atau pemilihan karyawan teladan setiap bulan. Setiap karyawan yang terpilih diberikan *voucher* belanja atau *voucher* pulsa dan sebagainya.
  - c. Variabel kinerja karyawan, dengan cara: sebaiknya karyawan meningkatkan kesadaran untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, meningkatkan kesadaran untuk memperbaiki kesalahan yang sudah dilakukan dan mengelola proses pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, perlu melakukan *sharing meeting*.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Al-Rasidin dan Nizar Samsul. Filsafat Pendidikan Islam. Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.
- [2.] Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [3.] Armstrong, Michael. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. Edisi Sebelas. London: Penerbit Kogan Page. 2010.
- [4.] Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- [5.] Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.
- [6.] Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFUEGM, 2002.
- [7.] Kasmadi, Nia Siti Sunariah, Panduan modern penelitian kuantitatif. Bandung : Alfabeta, 2014.
- [8.] Meleong J.Lexy, Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007.
- [9.] Malayu, Hasibuan. Sp, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- [10.] Mulyasa, E., Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- [11.] Peter, Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, Jakarta: Modern English Press, 1991.
- [12.] Priansa, Donni, Kinerja dan Profesionalisme Guru, Bandung: Alfabeta, 2014.
- [13.] Riduwan. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung : Penerbit Alfabeta. 2012.
- [14.] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B. Bandung: Alfabeta. 2011.
- [15.] Supardi, Kinerja Guru, Jakarta: Grafindo, 2014.
- [16.] Handoko, T. Hani Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFUE, 1994.