

The Effect Of Motivation, Compensation And Job Satisfaction On Teacher Performance (Study On Teachers At SMK Bhakti Praja Adiwerna, Tegal Regency)

Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal)

Devi Febriyanti^{1*}, Tristiana Rijanti²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

devifebriyanti@mhs.unisbank.ac.id¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of describing and analyzing the effect of motivation, compensation and job satisfaction on the performance of Bhakti Praja Adiwerna Vocational High School (SMK) teachers, Tegal Regency. The type of information used is primary information, which is information obtained directly from the original source in the form of a questionnaire. The population of this research is the teachers of the Bhakti Praja Adiwerna Vocational High School (SMK) Tegal Regency. Illustration was tried by purposive sampling method with the number of illustrations as many as 63 respondents. The information collected was analyzed using aspect analysis to test the validity of the statement items, reliability testing using Cronbach Alpha, and hypothesis testing using multiple linear regression. The research results show that the motivation variable has a negative and significant effect on teacher performance, the compensation variable and job satisfaction have a positive and significant impact on teacher performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction and Teacher Performance

ABSTRAK

Riset ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal. Tipe informasi yang digunakan merupakan informasi primer ialah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber asli berbentuk kuesioner. Populasi dari riset ini merupakan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal. Pengambilan ilustrasi dicoba dengan metode purposive sampling dengan jumlah ilustrasi sebanyak 63 responden. Informasi yang terkumpul dianalisis memakai analisis aspek buat menguji validitas pada item statment, pengujian reliabilitas memakai Cronbach Alpha, dan pengujian hipotesis memakai regresi linier berganda. Hasil riset menampilkan kalau variabel motivasi mempengaruhi negatif serta signifikan terhadap kinerja guru, variabel kompensasi serta kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Pada era digital saat ini membawa banyak perubahan yang signifikan pada proses pendidikan terutama sejak adanya wabah Covid-19 yang menjadi tantangan baru yang harus disikapi dengan cepat dan tepat oleh tenaga pengajar di setiap sekolah. Dalam menghadapi tantangan tersebut dibutuhkan tenaga pengajar yang handal dan bermutu untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi untuk mendukung kegiatan pembelajaran secara daring.

Guru merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam mencapai kemajuan dan kemakmuran suatu bangsa melalui pengabdianya dalam mencerdaskan generasi – generasi penerusnya di dunia pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dituntut untuk dapat bekerja secara kompeten yaitu dilihat dari kinerja guru itu sendiri.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwerna merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMK yang beralamat di Jalan Raya Singkil No.242, Kecamatan

Adiwerna, Kabupaten Tegal Jawa Tengah yang berdiri pada tanggal 15 Desember 1981. SMKS Bhakti Praja Adiwerna memiliki 4 (empat) program keahlian yaitu Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Akuntansi, dan Teknik Sepeda Motor (TSM) masing – masing berjumlah 3 (tiga) rombongan dengan jumlah guru yang mendedikasikan diri sebanyak 79 orang yang seluruhnya berstatus honorer.

Fenomena lapangan yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal masih menunjukkan adanya penurunan kinerja guru. Seorang guru yang profesional dapat dipastikan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, profesionalisme seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kurangnya perhatian pihak sekolah kepada guru melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan jam kerja, serta kurangnya pengalaman pekerjaan yang menyenangkan sehingga timbul kepuasan dalam bekerja. Tingkat kinerja guru sangat mempengaruhi hasil belajar siswa terutama dalam hal pemahaman materi baik secara teori maupun praktik. Hasil penilaian kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal

Penilaian Kinerja	Tahun 2020			Tahun 2021		
	Jumlah Guru		Persentase	Jumlah Guru		Persentase
	Target	Realisasi		Target	Realisasi	
Sangat Baik	20	19	95	22	18	82
Baik	28	26	93	35	25	71
Cukup	27	29	107	20	30	150
Kurang	4	5	125	2	6	300

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja yaitu sebanyak 95 persen guru dengan nilai sangat baik pada tahun 2020, namun menurun menjadi 82 persen pada tahun 2021. Penilaian kinerja dengan kategori baik pada tahun 2020 terdapat 93 persen dan pada tahun 2021 menurun menjadi 71 persen. Penilaian dengan kategori cukup pada tahun 2020 terdapat 107 persen akan tetapi meningkat menjadi 150 persen pada tahun 2021. Selanjutnya penilaian kinerja dengan kategori kurang pada tahun 2021 sebesar 125 persen meningkat menjadi 300 persen pada tahun 2021.

Status guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna yaitu honorer dan guru tetap sangat rentan terhadap pemberian kompensasi. Sebagai sekolah swasta, organisasi harus mampu menyeimbangkan biaya kompensasi pada tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya. Namun berdasarkan fenomena yang terjadi, tidak jarang guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal yang tidak mendapatkan penghargaan atas kinerjanya dalam mewujudkan siswa yang berprestasi dalam ajang lomba dan sebagainya.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian dan fenomena di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal terdapat perbedaan, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian mengenai motivasi, kompensasi, kepuasan kerja serta kinerja guru, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Guru

Bagi (Bangun 2012) kinerja (performance) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan (requirement). Sesuatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu buat bisa dicoba dalam menggapai tujuan tercantum pada tenaga pendidik ataupun guru. Barnawi serta Arifin (2017)

berkata kalau kinerja guru bisa dimaksud selaku tingkatan keberhasilan guru dalam melakukan tugas serta pembelajaran cocok dengan tanggung jawab serta wewenangnya bersumber pada standar kinerja yang sudah diresmikan sepanjang periode tertentu dalam kerangka menggapai tujuan pembelajaran.

Barnawi serta Arifin (2017) melaporkan kalau aspek– aspek yang pengaruhi kinerja guru antara lain:

a. Aspek Internal

Aspek internal ialah aspek yang tiba dari dalam diri orang yang meliputi: keahlian, keahlian, karakter, anggapan, motivasi, pengalaman lapangan, serta latar balik keluarga.

b. Aspek Eksternal

Aspek eksternal ialah aspek yang tiba dari luar yang meliputi: pendapatan, sarana kerja, area kerja raga, serta kepemimpinan.

Bagi Darmadi (2018) ada aspek– aspek yang dinilai dalam kinerja guru merupakan selaku berikut:

- a. Keahlian membuat perencanaan serta persiapan mengajar
- b. Kemampuan modul yang hendak diajarkan kepada siswa
- c. Kemampuan tata cara serta strategi mengajar
- d. Pemberian tugas– tugas kepada siswa
- e. Keahlian mengelola kelas
- f. Keahlian melaksanakan evaluasi serta evaluasi

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti kekuatan yang ada dalam diri sesuatu orang, sehingga menimbulkan aksi ataupun perbuatan. (Hasibuan, 2009) melaporkan kalau motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh energi upayanya buat menggapai kepuasan. Komentar yang nyaris sama dikemukakan oleh Mathis& Jackson (2006) yang berkata kalau motivasi ialah hasrat di dalam seorang menimbulkan orang tersebut melaksanakan sesuatu aksi.

Maslow dalam (Bangun. 2012) ada 5 penanda dari motivasi kerja ialah:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan hendak penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Kompensasi merupakan hak untuk tiap pegawai yang dibayarkan oleh industri tempatnya bekerja.

Bagi Bangun (2012) kompensasi bisa diterima dalam wujud finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (direct ipayment) serta pembayaran tidak langsung. Dengan demikian penanda kompensasi yang hendak digunakan pada riset ini merupakan selaku berikut:

1. Pembayaran Langsung

a. Gaji Pokok

Menurut Bangun (2012) pendapatan pokok merupakan pendapatan bawah (base pay) yang dibayarkan kepada karyawan bersumber pada jenjang jabatan tertentu yang sudah diresmikan. Besarnya pendapatan pokok bisa didetetapkan bersumber pada tingkatan pembelajaran, keahlian yang dipunyai yang bisa dijadikan selaku pengukuran.

b. Kompensasi variabel

Kompensasi variabel (variable compensation) merupakan wujud imbalan kerja yang diterima karyawan bersumber pada kinerja orang ataupun kelompok (Bangun, 2012). Kompensasi variabel umumnya diberikan industri dalam wujud bonus serta insentif.

1) Bonus

Bagi Darodjat (2015) bonus merupakan wujud imbalan yang diberikan kepada pekerja yang sanggup bekerja sedemikian rupa sehingga tingkatan produktivitas yang berlaku terlewat.

2) Insentif

ialah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan sebab kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan (Rivai, 2014).

2. Pembayaran tidak langsung dalam wujud tunjangan

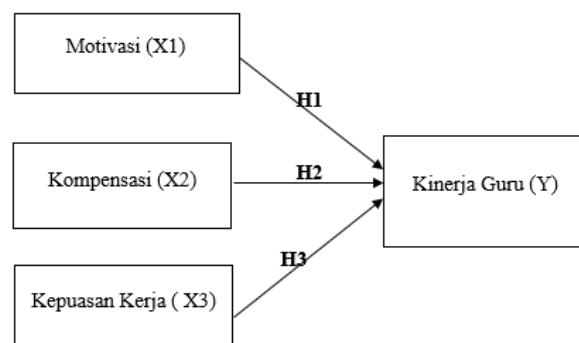
Bagi Hasibuan (2012) tunjangan merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan industri kepada tenaga kerjanya diluar upah serta pendapatan guna menutupi kebutuhan- kebutuhan ekstra karyawan, semacam tunjangan hari raya, duit pensiun, baju dinas, kafetaria, mushola, berolahraga, serta darmawisata.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang pegawai ialah salah satu aspek yang butuh dicermati serta dimengerti oleh pihak organisasi. Allen dalam Bangun (2012) mengatakan kalau betapapun sempurnanya rencana- rencana organisasi serta pengawasan dan penelitiannya, apabila mereka tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan minat serta gembira hingga sesuatu industri tidak hendak menggapai hasil sebanyak yang sesungguhnya bisa dicapainya. Inti yang seragam di kemukakan oleh Robbins dalam Triatna (2015) berkata kalau kepuasan kerja merupakan selaku perilaku universal terhadap pekerjaan seorang yang menampilkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja serta jumlah yang mereka yakini sepatutnya mereka terima. Bagi Robbins dan Judge (2015) penanda dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Model Matematis

Berdasarkan model grafis yang telah digunakan diatas, maka dapat dirumuskan model matematis isebagai iberikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kompensasi

X₃ : Kepuasan Kerja

β : Koefisien regresi

e : standar eror

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menguji pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal.

3. Metode Penelitian

Jenis Data

informasi yang digunakan penulis dalam riset ini merupakan informasi primer. Bagi Sugiyono (2017) informasi primer sumber informasi yang langsung membagikan informasi kepada pengumpul informasi. Sumber informasi berbentuk jawaban responden yang diseleksi selaku obyek riset yang dipresentasikan dalam wujud jawaban atas kuesioner riset.

Kuesioner merupakan sesuatu persoalan tertulis yang wajib dijawab oleh responden, sudah terbuat lebih dahulu serta umumnya sudah diberikan alternatif jawaban yang sedikit tertutup (Hadi, 2012).

Secara universal metode pemberian skor yang diberikan dalam kuesioner riset ini merupakan imetode skala likert. Pemakaian skla liker buat imengukur perilaku, komentar, serta anggapan seorang ataupun kelompok tentang fenomena social (Sugiyono, 2016). Riset ini memakai skala likert 1 hingga 5 dengan rincian selaku berikut:

Angka 1: Sangat Tidak Sepakat (STS)

Angka 2: Tidak Sepakat (TS)

Angka 3: Netral (N)

Angka 4: Sepakat (S)

Angka 5: Sangat Sepakat (SS)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh periset buat dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam riset ini merupakan segala guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal yang berjumlah 79 guru. Ilustrasi merupakan bagian dari jumlah serta ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Ilustrasi yang digunakan dalam riset ini merupakan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja

Adiwarna Kabupaten Tegal yang diharapkan bisa membagikan cerminan menimpa pengaruh motivasi, kompensasi, serta kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode ilustrasi yang digunakan dalam riset ini merupakan probability sampling ialah pengambilan ilustrasi yang berikan kesempatan sama untuk tiap faktor ataupun anggota populasi buat diseleksi jadi ilustrasi (Sugiyono, 2018).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Bagi Ghazali (2018) uji validitas digunakan buat mengukur legal ataupun valid tidaknya sesuatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila persoalan pada instrumen ataupun kuesioner sanggup mengatakan suatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian instrumen dicoba dengan memakai metode analisis aspek, dimana persoalan dalam kuesioner hendak dikira valid bila nilai KMO (Keiser Mayer Olkin) lebih besar dari 0, 5 serta nilai loading factor 0, 4 (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah perlengkapan buat mengukur suatu kuesioner yang mempunyai penanda dari variabel ataupun konstruk (Ghozali, 2018). Kuesioner yang dinyatakan reliable merupakan bila jawaban seorang terhadap statment merupakan tidak berubah- ubah dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan merupakan pengukuran sekali saja ataupun one shot dimana pengukurannya cuma sekali serta hasilnya dibanding dengan statment lain ataupun mengukur korelasi antara jawaban serta statment. Periset hendak memakai SPSS pada pengujian reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha(α). Sesuatu variabel bisa dikatakan reliabel apabila statistik Cronbach Alpha(α) 0, 70 (Ghozali, 2018)

Metode Analisis Data

Analisis Regresi

Metode analisis informasi yang digunakan pada riset ini merupakan analisis regresi. Tujuan dikerjakannya analisis regresi merupakan buat mengenali arah serta besarnya pengaruh variabel leluasa (independent) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan model matematis adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

UJI Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini buat menguji goodness- fit dari model regresi. Nilai dari koefisien determinasi ini merupakan antara 0– 1($0 < R^2 < 1$). Bila nilai R^2 kecil, hingga bisa memiliki makna kalau keahlian variabel– variabel independen dalam menarangkan alterasi variabel dependen sangat terbatas. Bila nilai R^2 nya mendekati satu, hingga variabel– variabel independen independen membagikan hampir seluruh data yang diperlukan buat memprediksi alterasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Bagi Ghazali (2018) uji pengaruh bersama– sama (joint) digunakan buat mengenali apakah variabel independen secara bersama– sama ataupun joint pengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam riset ini memakai tingkatan signifikansi ataupun tingkatan keyakinan sebesar 0, 05. Apabila di dalam riset ada tingkatan signifikansi kurang dari 0, 05 ataupun F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel hingga seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan buat mengenali pengaruh masing– masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dicoba lewat regresi yang memakai program SPSS 24 for windows dengan menyamakan taraf signifikansinya (Sig t) masing– masing variabel independen dengan taraf $\alpha = 0,05$.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal yang berjumlah 63 orang diantaranya 65% laki-laki dan 35% perempuan yang berstatus pegawai tetap dan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia, didapat responden usia 26 – 30 tahun 17,5%, responden usia 31 – 35 tahun 41,3%, responden dengan usia > 35 tahun 41,3%. Responden pada penelitian ini didominasi oleh usia 31 – 35 tahun dan usia 35 tahun keatas, hal ini disebabkan mayoritas guru pada usia tersebut memilih mengabdikan dan mengutamakan pengembangan diri dibidangnya.

Pada karakteristik tingkat pendidikan, responden paling banyak memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 82,5%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 12,7%, serta responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4,8%. Selanjutnya pada kategori masa kerja diperoleh data yaitu seluruh responden memiliki masa kerja antara ≥ 5 tahun, hal ini dikarenakan pegawai dengan masa kerja ≥ 5 tahun memiliki kepuasan kerja yang cukup.

Hasil Uji Validitas

Pengukuran dengan menggunakan analisis faktor dengan kriteria pengujian apabila nilai KMO (*Kaiser –Mayer- Olkin*) > 0,5 maka sampel memenuhi syarat kecukupan sampel dan nilai faktor *loading (component matrix)* lebih dari 0,40 maka item dari variabel dianggap valid atau layak untuk di analisis lebih lanjut. Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,883	0,727	Valid
	X1.2		0,717	Valid
	X1.3		0,756	Valid
	X1.4		0,740	Valid
	X1.5		0,843	Valid
	X1.6		0,788	Valid
	X1.7		0,632	Valid
	X1.8		0,777	Valid
	X1.9		0,785	Valid
	X1.10		0,864	Valid
	X1.11		0,674	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,861	0,723	Valid
	X2.2		0,849	Valid
	X2.3		0,806	Valid
	X2.4		0,488	Valid
	X2.5		0,758	Valid
	X2.6		0,687	Valid
	X2.7		0,563	Valid

		X2.8	0,754	Valid
		X2.9	0,727	Valid
		X2.10	0,723	Valid
		X2.11	0,669	Valid
		X2.12	0,443	Valid
		X2.13	0,753	Valid
Kepuasan Kerja (X3)		X3.1	0,683	Valid
		X3.2	0,641	Valid
		X3.3	0,695	Valid
	0,814	X3.4	0,648	Valid
		X3.5	0,724	Valid
		X3.6	0,689	Valid
		X3.7	0,681	Valid
		X3.8	0,565	Valid
		X3.9	0,740	Valid
		X3.10	0,725	Valid
		X3.11	0,664	Valid
		X3.12	0,708	Valid
Kinerja Guru (Y)		Y.1	0,704	Valid
		Y.2	0,887	Valid
	0,771	Y.3	0,882	Valid
		Y.4	0,874	Valid
		Y.5	0,766	Valid
		Y.6	0,735	Valid
		Y.7	0,679	Valid
		Y.8	0,837	Valid
		Y.9	0,769	Valid
		Y.10	0,486	Valid
		Y.11	0,539	Valid
		Y.12	0,544	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas pada masing – masing variabel penelitian dengan nilai KMO yang diperoleh masing – masing variabel di atas 0,50 sehingga kecakupan sampel terpenuhi

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang digunakan buat mengenali keandalan dari butir– butir instrument saat sebelum diadakah pengumpulan informasi dengan memakai Cronbach Alpha. Bagi Ghozali (2018) sesuatu variabel bisa dikatakan reliabel apabila statistik Cronbach Alpha lebih 0, 70. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel 2 yang disajikan selaku berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	α Standar	Keterangan
Motivasi	0,919	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,905	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,888	0,7	Reliabel
Kinerja Guru	0,914	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,70 sehingga variabel memiliki instrumen yang reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model penelitian	Uji model			Uji t		
	Adj R ²	Uji F		B	Sig	Keterangan
		F hitung	Sig			
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	00,536	24.839	0,000			
→ X1 Y				-0,237	00,010	H1 : Ditolak
→ X2 Y				0,662	00,000	H1 : Diterima
→ X3 Y				0,182	00,045	H1 : Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian yang ada pada tabel 3 bisa dilihat kalau nilai adjusted R square sebesar 0, 536 yang maksudnya 53, 6% alterasi besarnya kinerja guru bisa dipaparkan oleh variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sebaliknya sisanya sebesar 46, 4% dipaparkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model riset ini, semacam kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja serta lain– lain. Hasil analisis regresi pada tabel 3 dikenal kalau motivasi, kompensasi, kepuasan kerja secara bersama– sama (Uji F) mempengaruhi terhadap kinerja guru. Perihal ini di buktikan dengan signifikansi 0, 000< 0, 05 sehingga model tersebut layak dianalisis lebih jauh.

Berdasarkan tabel 3 dapat disusun persamaan sebagai berikut i:

$$Y = (-0,237)X_1 + (0,662)X_2 + (0,182)X_3$$

1. Pengaruh motivasi dengan kinerja guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi antara motivasi(iX1) terhadap variabel kinerja guru (Y) imenampilkan hasil Beta sebesar- 0, 237 dengan tingkatan signifikansi 0, 010< 0, 05, sehingga motivasi mempengaruhi negatif serta signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis i1 **ditolak**.

2. Pengaruh kompensasi dengan kinerja guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi antara kompensasi(iX2) terhadap kinerja guru(Y) menampilkan nilai Beta sebesar 0, 662 dengan tingkatan signifikansi 0, 000< 0, 05, sehingga kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 2 **diterima**.

3. Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) menampilkan nilai Beta sebesar 0, 182 dengan tingkatan signifikansi 0, 045< 0, 05, sehingga kepuasan kerja mempengaruhi positif erta signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 3 **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan kalau motivasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis awal yang melaporkan kalau motivasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru, tidak teruji. Bagi Mathis& Jackson(2006) motivasi ialah hasrat di dalam seorang yang menimbulkan orang tersebut melaksanakan sesuatu aksi. Seseorang guru dengan motivasi yang besar hendak mempunyai tingkatan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga hendak tingkatan kinerja guru. Kebalikannya, apabila tingkatan motivasi rendah, hingga hendak pengaruhi tingkatan kenyamanan dalam bekerja, sehingga kinerja guru hendak menyusut. Hasil riset ini menunjang riset terdahulu yang dicoba oleh Liana& Rijanti(2016) menampilkan hasil kalau motivasi kerja tidak positif serta signifikan terhadap kinerja guru sehingga bisa disimpulkan kalau ada ikatan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Sebaliknya hipotesis kedua yang melaporkan kalau kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru, teruji kalau terus menjadi besar kompensasi hingga kinerja guru hendak bertambah. Bagi Bangun (2012) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Salah satu metode oerorganisasi tingkatkan produktivitas kerja pegawai, merupakan dengan kompensasi. Terus menjadi besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai, hingga hendak terus menjadi besar pula usaha pegawai buat terus tingkatkan kinerjanya. Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset yang dicoba oleh Hakim serta Yahya((2015) yang menampilkan hasil kalau kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama pula diperoleh dari riset Garaika(2020) ialah kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap knerja sehingga riset tersebut menampilkan kalau ada ikatan antara kompensasi terhadap kinerja.

Hipotesis ketiga yang melaporkan kalau kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, teruji kalau terus menjadi besar tingkatan kepuasan seorang, hingga kinerja hendak bertambah.

Penafsiran kepuasan kerja bagi Robbins (2015) merupakan sesuatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian atas ciri- karakteristiknya. Seseorang pegawai dengan tingkatan kepuasan kerja yang besar hendak menyebabkan perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang dengan tingkatan kepuasan yang rendah hendak memunculkan ketidaknyamanan serta perasaan negatife kepada pekerjaannya, sehingga tidak terdapat semangat dalam bekerja serta memunculkan penyusutan kinerja.

Hasil riset ini menunjang hasil riset terdahulu yang dicoba oleh Setyaningsih serta Kader (2018) yang melaporkan kalau kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama pula ditunjukkan oleh Garaika (2020) yang melaporkan kalau kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Tujuan dicoba riset ini merupakan buat mengenali apakah pengaruh motivasi, kompensasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja iAdiwarna Kabupaten Tegal. Bersumber pada hasil analisis informasi serta ulasan yang sudah dijabarkan, hingga bisa ditarik kesimpulan selaku berikut:

1. Motivasi mempengaruhi negatif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwarna Kabupaten Tegal.
2. Kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwarna Kabupaten Tegal. Perihal ini bisa dimaksud kalau terus menjadi besar kompensasi yang diberikan hingga hendak terus menjadi bertambah kinerja yang dihasilkan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwarna Kabupaten Tegal. Perihal ini bisa dimaksud kalau terus menjadi besar kepuasan pegawai hingga kinerja yang dihasilkan hendak terus menjadi besar.

Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan analisis yang telah dijabarkan diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja guru dengan nilai beta sebesar 0,662 serta nilai indikator terendah ada pada indikator X2.12 sebesar 0,443

sehingga pihak sekolah perlu meningkatkan sistem pengaturan jam kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada pegawai.

2. Variabel kepuasan memiliki pengaruh terbesar kedua setelah kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai beta sebesar 0,182 serta nilai indikator terendah ada pada indikator X3.8 sebesar 0,565 sehingga pihak sekolah perlu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai untuk mendukung terwujudnya kepuasan kerja.
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar -0,237 dengan nilai terendah ada pada indikator X1.7 sebesar 0,632 sehingga pihak sekolah perlu memperhatikan pemberian penghargaan dan pujian kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan sesuai target.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah dengan menambah jumlah variabel yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- A. R. Hakim dan M. Yahya. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta)*.J. Pendidik. Ilmu Sos., vol. 24, no. 1, hal. 67–77.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka: Jakarta, 1990), h. 338
- Dessler, Gerry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta : Erlangga
- Ernawati. (2013). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)*, Skripsi.
- Ghozali Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko T. Hani. (2012). *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Iba, Saifuddin, Marwan, Konadi. (2021). *pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA kota Juang*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 75-84.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- L. Liana dan T. Rijanti. (2016) *.Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Semin. Nas. Multi Disiplin Ilmu Call Pap. Unisbank, hal. 724–731.
- M. Marsita dan N. Imaniyati. (2017). *“Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru,” J. Pendidik. Manaj. Perkantoran*. 2(1). 276, 2017, doi: 10.17509/jpm.v2i1.14608.
- Mahendra, Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020.) *pengaruh mtoivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru*. *Islamic Education Journal*. 1(3), ISSN 2721 - 1592.
- Mathis L. Robert. Jackson H. John. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Mitchell, J.A. (2017). Citation : Why is it so important. *Mendeley Journal*, 67(2), 81-95. Retrieved from <https://www.mendeley.com/reference-management/reference-manager>

- Mitchell, J.A. (2017). Citation: Why is it so important. *Mendeley Journal*, 67(2), 81-95
- Mitchell, J.A., Thomson, M., & Coyne, R.P. (2017). *A guide to citation*. London, England: My Publisher Journal Article
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014.
- Rivai. Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbins. Stephen P. Judge. Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. (Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait). Jakarta : Slemba.
- Schuler. Randall. S. Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi 6. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfa Beta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.