



---

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
GURU SMA ST. CAROLUS**

**Bonefasius Berdi  
SMA St. Carolus Surabaya**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

*Dikirim : 12 Januari 2019  
Revisi pertama : 17 Januari 2019  
Diterima : 19 Januari 2019  
Tersedia online : 31 Januari 2019*

---

*Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi,  
Prestasi Kerja*

---

*Email : berdifonefasius79@gmail.com*

---

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian ini adalah Explanatory Research yaitu penelitian penjelasan artinya bahwa penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMA ST Carolus. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berikan kepada responden. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan SPSS.*

*Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMA ST. Carolus. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung untuk motivasi yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Demikian pula kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung untuk kompensasi yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.*

*Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Tingkat keberpengaruhannya motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pendidikan nasional merupakan kegiatan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan bangsa Indonesia untuk mencapai tujuan nasionalnya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Atas dasar itu maka pendidikan nasional berakar kepada kebudayaan bangsa Indonesia yang keberadaannya telah berlangsung sejak bangsa itu ada. Pencapaian tujuan sebuah organisasi akan dipengaruhi beberapa faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja, manajemen, modal berkaitan dengan fasilitas yang digunakan (Handoko,2012). Demikian pula pencapaian dari tujuan sekolah.

Setiap organisasi atau perusahaan produktivitasnya dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja, modal dan manajemen (M. Mamduh Hanafi, 2011). Secara lebih detail produktivitas tersebut dapat dilihat dari dimensi efektivitas, efisiensi atau kualitas. Dari dimensi apapun memandangnya yang jelas faktor manusia dan manajemen merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas perusahaan, artinya produktivitas perusahaan meningkat, apabila ada peningkatan produktivitas tenaga pegawai.Sedangkan produktivitas tenaga kerja tergantung pada prestasi kerja pegawai.Semakin jelas bahwa factor terpenting dalam mencapai tujuan adalah prestasi kerja pegawai.

Menurut M. Mamduh Hanafi, (2011) prestasi kerja pegawai atau sering disebut kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan pegawai. Sedangkan faktor lain berkaitan dengan manajemen salah satunya adalah kepemimpinan dalam mengelolah pegawai.

Manusia organisasional yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai memegang peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi

Guru sebagai individu yang membutuhkan peningkatan prestasi kerja juga membutuhkan upaya-upaya untuk meningkatkannya. Salah satu faktor paling penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah melalui peningkatan kompensasi maka akan semakin besar pula upaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pemasalahan yang sering kali ditemukan adalah bahwa prestasi kerja guru masih relative rendah, hal ini terlihat dari masih sedikitnya karya-karya guru yang ada di SMA ST. Carolus Surabaya,oleh karena itu perlu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Ada berbagai macam upaya yang bisa dilakukan berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja. Sebagai sebuah lembaga yang berusaha untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, maka dituntut untuk memiliki guru yang berkualitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMA ST. Carolus baik secara simultan dan parsial.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan sebuah keahlian memberikan pengarahan kepada pegawai agar mempunyai kemauan untuk bekerja secara berhasil sehingga keinginan pegawai dan tujuan sekaligus bisa cepat tercapai (Malayu Hasibuan S.P, 2011). Motivasi merupakan cara bagaimana mendorong seseorang agar semangat kerja memberikan kemampuan optimal dan keahliannya dalam mencapai suatu tujuan (Sunyoto Danang, 2012). Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada guru akan mempunyai dorongan tersendiri sehingga guru merasa diperhatikan dalam bekerja

Motivasi dari pemahaman Atik Manullang dan Ratminto, (2012) berarti pemberian motive, menimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk mau bertindak dengan cara tertentu.

Penyelasan A.P Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati, S. (2013) motivasi dapat dilihat dari bahasa Latin, yaitu kata “*movare*” yang bermakna bergerak. Bergerak mengarah pada suatu tujuan. Lebih lanjut Luthans menjelaskan definisi motivasi sebagai : “*Motivation is a process that starts with physiological or psychological deficiency or need that activated behavior or a drive that is aimed at a good or insentive*”.

Secara umum, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor karakteristik pekerja, pekerjaan, dan lingkungan kerja, karakteristik pekerja mempengaruhi motivasi karena adanya sifat perbedaan individu. Seperti diterangkan oleh teori-teori tentang kebutuhan manusia, setiap individu berbeda dalam identitas kebutuhannya. Apa yang dikerjakan oleh individu juga mempengaruhi motivasi, pekerjaan itu mempunyai potensi untuk berkembang.

Motivasi dari para karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independent secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional seperti formal authority and financial incentives, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth and achievement*

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **Kompensasi**

Kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam hubungannya dengan efektifitas dan tingkat produktivitas perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk menggerakkan karyawan agar mau secara aktif melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang maupun yang berbentuk fasilitas perumahan, pengobatan, asuransi tenaga kerja dan sebagainya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan berdasarkan peraturan yang berlaku secara umum. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu alat pemasang dalam menumbuhkan semangat dan keinginan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja atau kegairahan dalam bekerja dengan mudah dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga langsung berpengaruh kepada peningkatan produktivitas karyawan.

Kompensasi merupakan sebuah jenis penghargaan yang diberikan pada karyawan dalam bentuk uang atau bukan uang karena jasanya telah mencapai tujuan perusahaan dan diberikan secara layak dan adil (Sutrisno, 2012). Kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya terletak pada kompensasi, yaitu yang merupakan suatu imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan dengan baik (Rachmawati, 2008). Tujuan dari pemberian sebuah kompensasi yang berupa gaji, upah, tunjangan, atau dengan bentuk penghargaan lain kepada karyawan adalah sebagai tanda balas jasa karena karyawan tersebut telah menyelesaikan tugasnya dengan baik atau bahkan karenanya organisasi mendapat prestasi. Selain mempengaruhi faktor kepuasan, kompensasi juga menjadi salah satu motivasi untuk karyawan. Dengan kata lain kompensasi merupakan sebuah fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yang vital dan sangat penting karena dapat mempengaruhi kemajuan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan biasanya akan maju karena kebijakan kompensasinya dan sebaliknya (Sentot Imam Wahjono, 2010).

Program-program kompensasi ini sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya dari perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Disamping itu, kompensasi didalam pengupahan dan balas jasa lainnya yang diberikan oleh pihak perusahaan merupakan komponen biaya yang paling besar dan penting untuk diperhatikan.

Permasalahannya adalah bagaimana memberikan kompensasi yang baik sehingga karyawan merasa senang bekerja dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Fungsi kompensasi dapat berbentuk material adalah gaji, jaminan asuransi, pembagian keuntungan dan pension, sedangkan bentuk kompensasi imaterial meliputi kondisi kerja yang baik, penghargaan atas prestasi dan jenis-jenis lain dan keuntungan pekerjaan. Pemberian kompensasi ini harus cukup adil dalam arti kompensasi yang diterima karyawan disesuaikan dengan syarat-syarat prestasi, disiplin dan loyalitas yang ditentukan organisasi / perusahaan.

Fungsi ini adalah bentuk operasional yang cukup kompleks karena untuk mengintegrasikan keinginan karyawan organisasi, dan masyarakat sebagian lingkungan luar organisasi adalah sulit.

Fungsi ini dilakukan atas keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan atau sebab-sebab tertentu. Perusahaan perlu mempertimbangkan persyaratan keputusan

hubungan kerja agar karyawan dapat kembali ke masyarakat dan terjamin kelangsungan hidupnya.

Dari definisi tersebut, kompensasi dapat digolongkan menjadi 2 bagian yaitu : penghargaan / upah dalam bentuk materi dan non materi yang disampaikan Sullivan dalam artikelnya "*indirect compensation: The years a head*".

### **Jenis-Jenis Kompensasi**

Dalam hal ini kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Setiap jenis kompensasi tersebut dibagi kembali menjadi dua macam dimana kompensasi finansial ada yang secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan untuk kompensasi non finansial menjadi bagian pekerjaan dan lingkungan kerja. Berikut penjelasannya :

#### **a. Kompensasi Finansial**

Terdapat dua jenis kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial secara langsung dan tidak langsung.

##### **1. Secara Langsung**

Kompensasi finansial secara langsung memiliki berbagai bentuk, diantaranya gaji pokok atau upah minimum, upah prestasi, insentif yang berupa bonus, bagi hasil, komisi dan opsi saham), dan pembayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

##### **2. Tidak Langsung**

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi program yang berkaitan dengan proteksi (asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, simpanan pensiun), upah di luar waktu kerja (upah hari libur, hari raya, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil, serta berbagai fasilitas yang dapat diakses seperti kendaraan, ruangan, gedung, dan tempat parkir).

#### **b. Kompensasi Non Finansial**

Pada kompensasi non finansial ada dua jenis yang dapat diketahui diantaranya:

##### **1. Pekerjaan**

Pada kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan biasanya berupa tugas-tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab, pujian dan apresiasi, pengakuan, serta pencapaian.

##### **2. Lingkungan Kerja**

Sedangkan dalam lingkungan kerja kompensasi berkaitan dengan berbagai kebijakan yang mendukung, manajer maupun bawahan yang memiliki kompetensi, partner/rekan satu tim yang kooperatif, dan suasana nyaman pada lingkungan kerja.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan lebih baik atau berprestasi lebih baik.

Variabel kerja merupakan bagian utama dari penelitian ini, prestasi kerja individu dilihat dari hasil kerja dengan menggunakan kriteria pengukuran yang telah

ditetapkan. Untuk memberikan batasan tentang prestasi kerja dilakukan pengkajian secara rinci dari beberapa peneliti.

Prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau prestasi pegawai (T. Hani Handoko, 2012).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil produksi / jasa yang dicapai Seseorang dalam tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran prestasi kerja didasarkan untuk menentukan variabel dan konsep prestasi kerja hipotesis sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMA ST. Carolus Surabaya.
2. Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMA ST. Carolus Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, karena variabel yang ada diungkap dan diukur berdasarkan angka, sedang analisis datanya menggunakan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMA St. Carolus yaitu berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasinya sangat sedikit, maka keseluruhan populasi diambil sebagai sampling sehingga teknik pengambilan sampelnya menggunakan *sensus*. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru kecuali peneliti dan kepala sekolah, sehingga jumlah responden sebanyak 37 orang.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang bersifat kualitatif, oleh karena itu agar data tersebut dapat diukur secara kuantitatif maka dapat digunakan skala likert. Berdasarkan Sugiyono (2010), skala Likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dan data yang diperoleh dari skala Likert adalah berupa data interval. Skala Likert yang digunakan terdiri dari 4 tingkat, dan bentuk pertanyaan yang digunakan bersifat positif maka skala Likert yang digunakan adalah Likert positif.

**Tabel 1. Skala Likert**

Variabel	Indikator
Motivasi (X1)	Jaminan keselamatan dan kerja (X <sub>11</sub> ) Hubungan antar teman (X <sub>12</sub> ) Pujian bagi keberhasilan (X <sub>13</sub> ) Memiliki kemauan untuk maju (X <sub>14</sub> )
Kompensasi (X2)	Imbalan atas kelebihan kerja (X <sub>21</sub> ) Kesesuaian gaji dengan beban kerja (X <sub>22</sub> ) Besarnya intensif karena prestasi kerja (X <sub>23</sub> ) Kelayakan intensif yang diberikan kepada (X <sub>24</sub> )

**Tabel 1. Skala Likert**

Variabel	Indikator
Prestasi Kerja (Y)	Mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran (Y <sub>1</sub> ) Hasil pekerjaan anda (Y <sub>2</sub> ) Pemahaman terhadap pekerjaan (Y <sub>3</sub> ) Pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan (Y <sub>4</sub> )

Sumber : Sugiyono (2010)

Teknik analisis data adalah cara-cara yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka - angka. Perhitungan dilakukan dengan metode statistik. Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu analisa yang digunakan untuk memperoleh satu persamaan regresi yang menentukan besarnya pengaruh variabel bebas motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja guru yang ada di SMA St.Carolus dimana persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisiensi Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

e = Variabel Pengganggu

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka pengujian hipotesis ini dilakukan dengan pengujian hipotesis yaitu Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel – variabel bebas motivasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berkaitan dengan variabel terikat prestasi kerja guru yang ada di SMA St.Carolus.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan uji F, dengan didasarkan perbandingan antara nilai probabilitas dengan alpha (0,05), dan Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan t test, dengan didasarkan perbandingan antara nilai probabilitas dengan nilai alpha (0,05).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan kebijakan pemerintah bahwa mulai tahun 2010 ada kebijakan pemerintah mulai sertifikasi guru bahwa setiap guru harus sudah memiliki jenjang pendidikan sarjana. Kondisi ini dimaksudkan untuk meningkat kualitas sumberdaya manusia khususnya guru. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dan umur.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan umur**

No	Pendidikan	Jumlah	Persen	Umur (Thn)	Jumlah	Persen
1	SMP	0	0,0%	< 25	2	5,4%
2	SMA	0	0,0%	26 – 30	3	8,1%
3	S1	35	94,6%	31 – 40	17	45,9%
4	S2	2	5,4%	41 – 50	15	40,5%
5	S3	0	0,0%	> 50	0	0,0%
	Jumlah	37	100%	Jumlah	37	100%

Sumber : SMA St.Carolus

Kematangan seseorang biasanya dilihat dari umur, pada usia tertentu seseorang mengalami kematangan pola pikir. Kematangan pola pikir akan berdampak pada keseriusan orang tersebut dalam kerja.

Lama kerja akan mencerminkan pemahaman dalam bekerja, lama kerja juga akan terlihat dari golongan yang dimiliki. Semakin lama seseorang bekerja pada satu organisasi maka akan semakin tinggi golongannya. Apalagi pada kondisi di pegawai negeri, semakin lama masa kerjanya maka akan semakin tinggi golongannya.

**Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Jumlah	Persen
1	< 5	5	10,9%
2	5 – 10	18	45,7%
3	11 – 20	13	41,3%
4	21 – 30	1	2,2%
5	> 30	0	0,0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : SMA ST.Carolus

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi terhadap Prestasi Kerja Guru, digunakan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,185 + 0,314 X_1 + 0,448 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi dan kompensasi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka prestasi kerja adalah sebesar 1,185.

Selanjutnya apabila ada peningkatan motivasi kerja guru sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,314 dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang lain adalah tetap.

Selanjutnya apabila ada peningkatan kompensasi guru sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,448 satuan. Dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap tetap.

Uji F atau uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari variabel-variabel bebas (motivasi dan



kompensasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai F dihitung sebesar 33.563 dengan tingkat signifikansi sebanyak 0.000 yang berarti bahwa secara bersama-sama motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SMA St. Carolus Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja SMA St. Carolus Surabaya. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja guru. Demikian pula semakin baik kompensasi maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja guru terbukti kebenarannya sehingga hipotesis diterima.

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Untuk menguji pengaruh parsial tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t table.

Berdasarkan hasil analisis data dan sebagaimana pada table di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMA St. Carolus Surabaya. Besarnya nilai t hitung untuk motivasi sebesar 3.427. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.00 yang berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru SMA St. Carolus. Adapun besarnya nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 7.415 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh lebih besar dibanding motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung dan koefisien regresi untuk kompensasi yang memiliki nilai lebih tinggi dibanding motivasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui bahwa:

1. Secara simulat motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05) dengan demikian bisa diketahui bahwa hipotesis pertama diterima
2. Secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t masing- masing variabel yaitu : nilai t untuk motivasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006 yang berarti bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t untuk kompensasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa secara parsial variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah perlu meningkatkan motivasi kepada guru untuk bekerja lebih baik, motivasi tersebut berkaitan dengan motivasi finansial dan non finansial. Sekolah perlu memperhatikan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kerja.
2. Kepala sekolah perlu meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja guru sebab kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru

## DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. *Jupe UNS* , 2, 155-168.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Mamduh M Hanafi. 2011. *Manajemen, UPP AMP YKPN*. Yogyakarta.
- Manullang Atik & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Yogyakarta : EKONISIA.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.