

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP HANG TUAH IV SURABAYA****THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION, AND CAREER  
DEVELOPMENT TO TEACHER PERFORMANCE IN SMP HANG TUAH IV  
SURABAYA****Sri Handayani**

Program Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika,  
Surabaya, Indonesia  
E-mail: shandayani7210@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan agar para guru mengetahui terdapat pengaruh antara lain yaitu, Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mempelajari atau mengkaji Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMP Hang Tuah IV Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 45 guru yang ada di SMP Hang Tuah IV Surabaya. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 variabel terikat, serta analisis uji t, dan uji koefisien determinasi. Tiga variabel bebas yang dimaksud adalah Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat: Kinerja Guru ( $Y$ ). Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 15.0. setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka akan diperoleh nilai regresi Berdasarkan hasil pengujian anova atau  $F_{test}$ , maka diperoleh  $F_{hitung} 10.703 > F_{tabel} 2,443$ , serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ada di SMP Hang Tuah IV Surabaya. Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, sehingga dapat diperoleh hasil-hasil untuk t tabel sebesar 2,021. Sedangkan Nilai t hitung yaitu sebesar 3.685. Jadi, nilai t hitung 2.828 lebih besar dibandingkan dengan nilai dari t tabel 2,021. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ada di SMP Hang Tuah IV Surabaya.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Guru

**Sri Handayani: Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir ...**

### ABSTRACT

This research is intended so that teachers know there are influences such as, namely, Motivation, Compensation, and Career Development on Teacher Performance This study aims to: To study or examine the Effects of Motivation, Compensation, and Career Development on Teacher Performance in Hang Tuah IV Middle School Surabaya. The sample in this study were 45 teachers in Hang Tuah IV Middle School Surabaya. The analysis technique used includes the classical assumption test analysis, multiple linear regression analysis using 3 (three) independent variables and 1 dependent variable, as well as the t test analysis, and the coefficient of determination test. The three independent variables in question are Motivation (X1), Compensation (X2), and Career Development (X3), and 1 (one) dependent variable: Teacher Performance (Y). The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with SPSS 15.0 software. After testing the proposed hypothesis, a regression value is obtained based on the results of the ANOVA or Ftest test, then  $F_{count}$  is  $10,703 > F_{table}$  2,443, and has a significance level of 0,000. Because the probability of 0,000 is much smaller than 0.05. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the independent variable includes Motivation (X1), Compensation (X2), Career Development (X3), with the dependent variable namely Teacher Performance (Y). Thus that the variables that are very influential on the performance of teachers in SMP Hang Tuah IV Surabaya. In the regression analysis 2-tailed probability is used, so that the results for t tables of 2.021 can be obtained. While the t value is 3.685. So, the value of t count 2.828 is greater than the value of t table 2.021. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the independent variable includes Motivation (X1), Compensation (X2), Career Development (X3), with the dependent variable namely Teacher Performance (Y). Thus that the variables that are very influential on the performance of teachers in SMP Hang Tuah IV Surabaya.

Keywords: Motivation, Compensation, Career Development, Teacher Performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut.

Robbins dan Judge (2015), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umumnya berkaitan dengan usaha mencapai suatu tujuan, namun pada pembahasannya dipersempit dan berfokus pada tujuan-tujuan pencapaian organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179).

Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2015) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Marwansyah (2014:228) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Levinson mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, kinerja karyawan dapat meningkat jika seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh semua pihak. Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, kompensasi, dan pengalaman bekerja karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian sebagaimana rumusan permasalahan yang diuraikan di atas yakni:

1. Untuk mempelajari atau mengkaji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Hangtuh IV Surabaya
2. Untuk mempelajari atau mengkaji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Hangtuh IV Surabaya
3. Untuk mempelajari atau mengkaji pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMP Hangtuh IV Surabaya

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan

motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

### **Kompensasi**

Menurut Herman Sofyandi (2013:159) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus di keluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan atau balasan dalam bentuk prestasi atau tindakan kerja dari karyawan”. Dengan adanya imbalan dari perusahaan yang sesuai dengan keinginan karyawan atau pegawai sudah pasti prestasi dan tindakan kerja akan di lakukan oleh karyawan atau pegawai dengan sepenuh hati.

### **Pengembangan Karir**

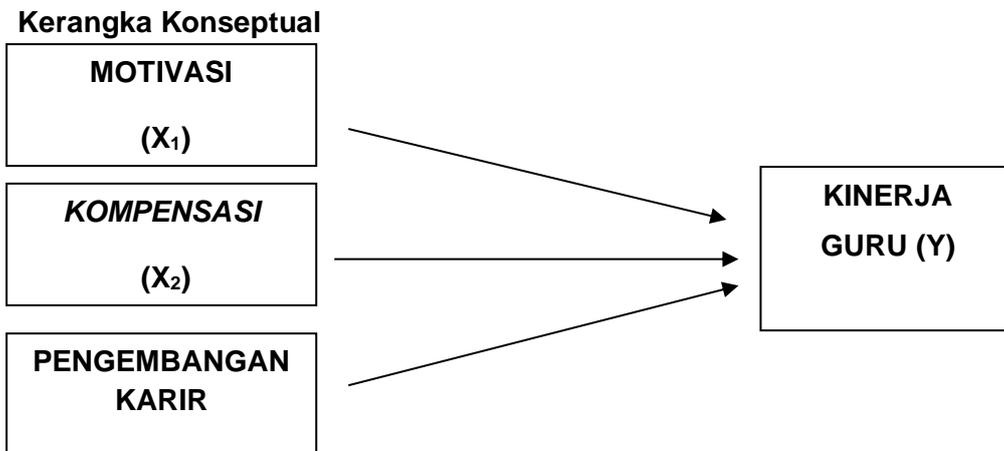
Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

### **Kinerja Guru**

Menurut Heny Sidanti (2015:45) mengatakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kemudian Gomes menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan,

### **Penelitian Terdahulu**

Bahri (2016) dengan judul “Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Impikasinya pada Kinerja Pegawai” menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja adalah sebesar 0,44. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 207 responden yaitu pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan dari penelitian oleh Meryance, Rafani, & Pratiwi (2014) yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang” dengan jumlah sampel sebanyak 91 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,202 dengan nilai  $t$  hitung  $2,448 > t$  tabel  $1,98698$  dan nilai sig  $0,016 < 0,05$ .



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Hangtuh IV Surabaya.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Hangtuh IV Surabaya.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMP Hangtuh IV Surabaya.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dengan teori yang telah diterangkan pada bab sebelumnya dengan data dan fakta yang ditemukan di lapangan. Penelitian kali ini adalah tentang motivasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian perpustakaan : Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan untuk memperoleh analogi yang berguna dalam perumusan teori-teori dan landasan bagi menganalisa data primer, serta untuk menunjang dan memperkuat dugaan dalam pembahasan masalah.

Penelitian Lapangan : Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dengan cara :

Wawancara : yaitu tatap muka langsung dengan responden untuk melengkapi kuesioner. Kuesioner : yaitu dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan yang terstruktur kepada responden.

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Hasibuan (2014) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Indikator-indikator yang digunakan pada variabel Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap guru juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi guru agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja
3. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem
4. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis.
5. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat guru betah untuk bekerja.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada sekolah.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk guru tentu berbeda-beda. Hasibuan (2015:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada guru yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada guru yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada guru tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang guru dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi guru untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan sekolah.

Indikator-indikator Pengembangan Karir yaitu sebagai berikut:

1. Pengenalan oleh pihak lain menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lain.

2. Meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap sekolah yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
3. Mentor dan sponsor untuk bimbingan karir informal dan menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain
4. Kesempatan karir dengan meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh.
5. Dibutuhkan dorongan dan dukungan untuk program pengembangan karir

Menurut Heny Sidanti (2015:45) mengatakan bahwa "kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kemudian Gomes menyatakan bahwa "kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu."

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru yaitu :

1. Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan sekolah.
2. Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan sekolah.
3. Guru yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat dalam bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.
4. Guru yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadikan contoh bagi guru lain agar tetap semangat bekerja.
5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban guru untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan sekolah.

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan interval validity, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi produk moment. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid. Selain itu jika signifikan yang ditunjukkan kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  juga dikatakan valid. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji konsistensi hasil pengukuran kuisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat (ajeg). Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Linier*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat: Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMP Hangtuh IV Surabaya.

Adapun model dari regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$

Dimana :  $X_1$  = Motivasi  
 $X_2$  = Kompensasi  
 $X_3$  = Pengembangan Karir  
 $Y$  = Kinerja Guru  
 $A$  = (konstanta)  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi  
 $e$  = eror

### Pengujian Hipotesis

1. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.
2. Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Validitas	Sig	Keterangan
1	Motivasi ( $X_1$ )	$X_{1-1}$	0,659	0,000	Valid
		$X_{1-2}$	0,649	0,000	Valid
		$X_{1-3}$	0,637	0,000	Valid
		$X_{1-4}$	0,689	0,000	Valid
		$X_{1-5}$	0,655	0,000	Valid
2	Kompensasi ( $X_2$ )	$X_{2-1}$	0,594	0,000	Valid
		$X_{2-2}$	0,580	0,000	Valid
		$X_{2-3}$	0,514	0,000	Valid

**Sri Handayani : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir ...**

		X <sub>2</sub> -4	0,678	0,000	Valid
		X <sub>2</sub> -5	0,602	0,000	Valid
3	Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> -1	0,586	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -2	0,632	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -3	0,599	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -4	0,717	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -5	0,644	0,000	Valid
4	Kinerja Guru (Y)	Y-1	0,537	0,000	Valid
		Y-2	0,786	0,000	Valid
		Y-3	0,744	0,000	Valid
		Y-4	0,786	0,000	Valid
		Y-5	0,726	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan yang telah diajukan berjumlah 20 item memiliki nilai signifikansi 0.00 dimana nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> - 1	0,725	Reliabel
		X <sub>1</sub> - 2	0,732	Reliabel
		X <sub>1</sub> - 3	0,735	Reliabel
		X <sub>1</sub> - 4	0,722	Reliabel
		X <sub>1</sub> - 5	0,730	Reliabel
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> - 1	0,700	Reliabel
		X <sub>2</sub> - 2	0,703	Reliabel
		X <sub>2</sub> - 3	0,717	Reliabel
		X <sub>2</sub> - 4	0,681	Reliabel
		X <sub>2</sub> - 5	0,699	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> - 1	0,727	Reliabel
		X <sub>3</sub> - 2	0,716	Reliabel
		X <sub>3</sub> - 3	0,726	Reliabel
		X <sub>3</sub> - 4	0,698	Reliabel
		X <sub>3</sub> - 5	0,719	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	Y - 1	0,781	Reliabel
		Y - 2	0,739	Reliabel
		Y - 3	0,743	Reliabel
		Y - 4	0,739	Reliabel
		Y - 5	0,747	Reliabel

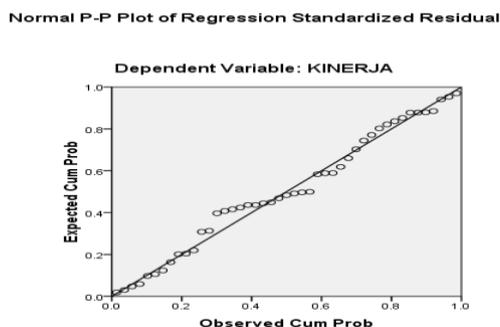
Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Tabel di atas yakni hasil pengujian reliabel untuk 20 item pertanyaan, nampak bahwa dari 20 item pertanyaan yang diuji dari semua item pertanyaan berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa, *nilai Cronbach's Alpha* dari semua

variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 2. Metode P-Plot Regression**

Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot dapat diketahui bahwa grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jadi grafik ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian yang penulis lakukan ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Matrik Korelasi  
UJI MULTIKOLINIERITAS  
Correlations**

		KINERJA	MOTIVASI	KOMPENSASI	PENGEMBANGAN
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.340	.376	.371
	MOTIVASI	.340	1.000	.013	-.234
	KOMPENSASI	.376	.013	1.000	.088
	PENGEMBANGAN	.371	-.234	.088	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.011	.005	.006
	MOTIVASI	.011	.	.465	.061
	KOMPENSASI	.005	.465	.	.283
	PENGEMBANGAN	.006	.061	.283	.
N	KINERJA	45	45	45	45
	MOTIVASI	45	45	45	45
	KOMPENSASI	45	45	45	45
	PENGEMBANGAN	45	45	45	45

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel masalah matriks korelasi di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Collinearity Statistic**

		Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.548	4.560		-.559	.579					
	MOTIVASI	.407	.111	.440	3.657	.001	.340	.496	.428	.944	1.059
	KOMPENSASI	.338	.120	.330	2.813	.007	.376	.402	.329	.991	1.009
	PENGEMBANGAN	.411	.111	.445	3.685	.001	.371	.499	.431	.937	1.068

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS**

Dari tabel 4 tersebut di atas, disusun suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -2.548 + 0,407 X_1 + 0,338 X_2 + 0,411 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar **-2.548**, Artinya bahwa nilai variabel konstan atau tetap bernilai negatif artinya bahwa variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), maka secara statistik Kinerja Guru ( $Y$ ) pada SMP Hang Tuah IV Surabaya sebesar **-2.548**.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar **0,407** artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi ( $X_1$ ) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Guru sebesar **0,407** satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar **0,338** artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar **0,338** satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) sebesar **0,411** artinya bahwa setiap kenaikan variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar **0,411** satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

**Tabel 5.**  
**NILAI UJI F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.475	3	18.492	10.703	.000 <sup>a</sup>
	Residual	70.837	41	1.728		
	Total	126.311	44			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS**

Untuk uji F, maka df dihitung dengan  $N - k - 1$  dengan k adalah jumlah variabel bebas. Jadi,  $45 - 3 - 1 = 41$ . Dari uji anova atau Ftest, maka diperoleh Fhitung  $10.703 > F_{tabel} 2,443$ , serta memiliki tingkat signifikansi  $0,000$ . Karena probabilitas  $0,000$  jauh lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ).

### Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, misalnya dicari nilai tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $45-4 = 41$  ( $n$  adalah jumlah observasi kurun waktu pada observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi =  $0,025$ ) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar  $2,020$ .

### Pembahasan

Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, misalnya dicari nilai tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $45-4 = 41$  ( $n$  adalah jumlah observasi kurun waktu pada observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi =  $0,025$ ) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar  $2,020$ .

Berdasarkan hasil pengujian anova atau Ftest, maka diperoleh Fhitung  $10.703 > F_{tabel} 2,443$ , serta memiliki tingkat signifikansi  $0,000$ . Karena probabilitas  $0,000$  jauh lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang ada di SMP Hang Tuah IV Surabaya, sehingga Motivasi dalam sebuah sekolah antara pegawai satu dengan yang lain dapat mempengaruhi tingginya Kinerja Guru dalam sekolah begitu juga dengan Kompensasi juga sangat erat kaitannya dengan Kinerja Guru. Sedangkan Pengembangan Karir yang sesuai juga dapat meningkatkan Kinerja Guru dari pegawai.

## 4. PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Terdapat bahwa nilai korelasi partial yang tertinggi adalah sebesar  $0,499$  yaitu variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) dibandingkan dengan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,402$ . Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Semakin baik Pengembangan Karir, maka semakin baik Kinerja Guru yang dihasilkan oleh guru.
2. Terdapat bahwa nilai korelasi partial yang tertinggi adalah sebesar  $0,496$  yaitu variabel Motivasi ( $X_1$ ) dibandingkan dengan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,402$ . Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) merupakan

variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Semakin baik Motivasi, maka semakin baik Kinerja Guru yang dihasilkan oleh guru.

3. Berdasarkan uji t. Variabel Motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 3.657 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, jika dibandingkan dengan ttabel (2,020) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.
4. Berdasarkan hasil pengujian anova atau Ftest, maka diperoleh Fhitung 10.703 > Ftabel 2,443, serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan fasilitas kerja yang baik antar karyawan dengan pimpinan sebisa mungkin ditingkatkan supaya terjalin hubungan yang baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Berkat Sinar Sentosa Surabaya, diperlukan peranan pimpinan untuk memberikan kepemimpinan yang baik kepada para bawahan atau karyawan dengan cara memberikan inspirasi, semangat, dorongan serta pujian, penghargaan, dan mengadakan pengawasan agar bekerja dengan baik.
3. Sebaiknya dalam memimpin bawahannya juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahan seperti gaji, usaha yang dapat dilakukan adalah memberikan perhatian baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi bawahannya. Selain itu juga karyawan dapat menjalankan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan sehingga bawahan akan merasa dihargai keberadaannya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, agar diteliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan prestasi kerja, disamping faktor gaya kepemimpinan, komunikasi dan fasilitas kerja sehingga akan diperoleh hasil yang lebih valid lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- A.M, Sardiman. 2015. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latief, Baharuddin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012.
- Bahri, Syaiful. 2016. Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Andi
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edwin B Flippo, 2014. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edwin B Flippo, 2015. *Manajemen Personalia PT*. Gelora Askara Pratama, Jakarta.
- Estri Isnaeni. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kantor Produksi Kebun Sukamandi (KPKS) Di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Sukamandi Subang Jawa Barat*.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2016). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Undip.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2013. Cetakan kedua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Isyanto, Sungkono, Desriani. 2013. "Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Excel Utama Indonesia Karawang". *Jurnal Manajemen Vol.10 No.3 April 2013*.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Lakoy, Gainer Friskey. (2013). "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara" *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Universitas Sam Ratulangi Vol.1 No.4 Hubeis, Musa dkk. 2012. *Komunikasi Profesional*. Bogor : IPB Press.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA.
- Mondy, R. Wayne, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Prayudha, Andika. (2014). "Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Baitul Maal Wat Tamwil" Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Rahmanita, A., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 125–129.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2012). Menguasai STATISTIK di ERA INFORMASI Dengan SPSS 15. PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Sugiyatmi, dkk. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima", Journal Of Management, Volume 2, No.2.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudiyono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, J., 2014, Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Rajawali Press, Jakarta.