

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN NURHASANAH MEDAN

**Indra Surya**

Politeknik Ganesha

[indrasurya@polgan.ac.id](mailto:indrasurya@polgan.ac.id)

**Diding Kusnady**

Politeknik Ganesha

[kusnadydiding1@yahoo.com](mailto:kusnadydiding1@yahoo.com)

**Nova Yessyca Naipospos**

Politeknik LP3I Medan

[novayesyca@gmail.com](mailto:novayesyca@gmail.com)

### Abstrak

Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan adalah suatu Lembaga Pendidikan Islam, terletak di Jl. Garu I No 28 Medan. Yayasan ini memiliki 90 orang Guru yang bekerja sebagai pengajar dari tingkat TK, SD, SMP, Mts sampai dengan SMK/SMA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa variabel Motivasi kerja dan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh. Gambaran hasil penelitian yang diperoleh dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 0,271 + 0,714X_1 + 0,409X_2 - 0,168 X_3$ , di mana  $X_1 =$  Motivasi Kerja,  $X_2 =$  Kompetensi, dan  $X_3 =$  Kompensasi. Artinya konstanta sebesar 0,271 menyatakan bahwa faktor faktor selain variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,271. Koefisien Motivasi kerja sebesar 0,714 menyatakan bahwa apabila variabel  $X_1$  bertambah satu satuan akan menambah pengaruh kinerja karyawan sebesar 0.714 dengan anggapan variabel kompetensi dan kompensasi adalah konstan. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,409 adalah bahwa apabila variabel  $X_2$  bertambah satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,409 dengan anggapan variabel motivasi kerja dan kompensasi adalah konstan. Selanjutnya dengan koefisien regresi  $X_3$  sebesar -0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja dan kompetensi. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan untuk meningkatkan kinerja guru guru. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap motivasi kerja dalam yayasan. Selain itu, perlu juga dilakukan pengembangan kemampuan karyawan secara terus menerus melalui kompetensi dan kompensasi terhadap para guru..

### Kata Kunci

*Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Guru*

## I. PENDAHULUAN

Era revolusi Industri 4.0 sudah bergulir, semua aspek kehidupan tidak lepas dari pengaruh kondisi ini. Setiap bagian dan unsur baik pemerintah maupun swasta akan menyesuaikan dengan kondisi ini. Termasuk bidang pendidikan juga harus melakukan perubahan. Setiap sumber daya manusia termasuk guru juga harus dapat mengupgrade pengetahuan serta wawasannya. Guru merupakan bagian sentral dalam operasional Yayasan. Semakin tinggi kemampuan guru-guru, semakin baik pula kinerja Yayasan. Jika kemampuan guru-guru rendah, maka rendah pula kinerja Yayasan. Oleh karena itu, Yayasan harus memiliki guru-guru yang berkompoten atau memiliki kemampuan tinggi, sehingga kinerja guru meningkat, agar pengelolaan yayasan dapat berjalan dengan optimal.

Sukses pengelolaan Yayasan akan dipengaruhi oleh keberhasilan manajemen dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh guru dan para pegawainya. Menurut (Mangkunegara, 2006 hal: 13) mengatakan “Beberapa Faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja antara lain adalah faktor motivasi dan kemampuan”. Dalam faktor kemampuan terdapat kemampuan *Intelligence Quotient* dan *Reallity Knowledge*. Kemampuan kompetensi guru dan pegawai akan mempengaruhi kinerja guru dan pegawai tersebut, hal ini dapat terlihat dari pengelolaan kemampuan guru-guru dan pegawai yayasan dalam meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang relative baik dan nyata baik yang dimiliki guru-guru. Dalam UU No. 20 tahun 2003 dikatakan bahwa Pendidikan nasional memiliki fungsi dalam meningkatkan kemampuan, kemampuan watak, serta dapat meningkatkan peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Selain memiliki kompetensi yang baik seorang guru juga harus memiliki motivasi kerja agar tercapai kinerja yang diharapkan. Motivasi kerja bukan hanya tugas pimpinan, namun tugas dari semua pihak, termasuk rekan kerja. Motivasi mempunyai posisi yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat, perasaan bahagia dan semangat kerja yang baik. Guru yang mempunyai kemauan kerja yang kuat akan memiliki semangat atau kekuatan dan motivasi yang kuat pula dalam bekerja. Seorang guru pintar sekalipun akan gagal jika tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Hasil pekerjaan akan maksimal jika ada motivasi yang tepat. Jika guru-guru memiliki motivasi kerja yang rendah, kondisi ini akan merugikan yayasan, mereka akan menunjukkan sikap tidak peduli terhadap keadaan perkembangan yayasan ataupun tanggung jawab pekerjaan. Dengan kata lain kesuksesan yayasan akan terlihat jika motivasi dan berprestasi gurunya tinggi

### Identifikasi Masalah

Dari judul yang diteliti serta kondisi dan keadaan yayasan Pendidikan Nurhasanah saat ini, maka identifikasi masalah yang peneliti ambil adalah:

1. Adanya pengaruh positif motivasi kerja Guru-guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan terhadap kinerja kerja
2. Adanya kompetensi yang diberikan kepada guru dan pegawai di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan?
3. Berapa besar Kompensasi yang diberikan yayasan kepada guru-guru dan pegawai yayasan.
4. Apakah kompensasi yang diberikan yayasan sudah sesuai dengan hasil kerja guru dan pegawai.

## .LANDASAN TEORI

### A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Ajabar, 2020) Motivasi “Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. Guru dan pegawai merupakan komponen utama dalam yayasan, oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Agar cita-cita dan keinginan berprestasi guru dapat terpacu dan tercipta dengan baik. Menurut (Ajabar, 2020) “Motivasi merupakan konsep dasar yang menguraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri guru dan dapat mengarahkan perilaku seseorang”.

Motivasi sering dikaitkan dengan istilah dorongan dari dalam jiwa untuk berbuat. Motivasi dapat berupa suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan, sikap, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dalam sebuah manajemen motivasi akan ditunjukkan pada sumber daya manusianya. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, hal ini disebabkan karena beberapa alasan:

1. *Important Subject* (Motivasi sebagai suatu hal yang penting)
2. *Puzzling Subject* (Motivasi sebagai suatu hal yang sulit)

Menurut (Hasibuan, 2013) Motivasi akan muncul dalam diri seseorang jika seseorang tersebut terdorong untuk melakukan sebuah tindakan dari dalam dirinya. Motivasi akan mempengaruhi diri individu seseorang untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

### B. Kompetensi

#### 1. Pengertian Kompetensi

Saat ini konsep peningkatan kompetensi menjadi sangat *trend* dan banyak dibicarakan terutama dilingkungan perusahaan yang “*modern*”. Dalam meningkatkan kompetensi perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Enny W, 2019) mengatakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Istilah kompetensi sebenarnya telah lama diperkenalkan.

Menurut (Mardiana et al., 2021), Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti

- 1) Kompetensi, kemampuan dan kecakapan
- 2) Wewenang.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang didasari atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja. (Kawiana, 2020). Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Rasa Percaya diri merupakan keyakinan dari dalam diri seseorang bahwa mereka memiliki sebuah kelebihan dibandingkan dengan yang lain. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah suatu keahlian seorang guru atau pegawai secara kompleks atau menyeluruh yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas secara fisik atau secara mental tertentu.

#### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi (menurut (Rudlia, 2016) adalah:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai.
- b. Keterampilan.
- c. Pengalaman.
- d. Karakteristik Kepribadian.

- e. Motivasi.
- f. Isu Emosional.
- g. Kemampuan Intelektual.
- h. Budaya organisasi.

### C. Kompensasi

Setiap organisasi atau yayasan pasti membutuhkan tenaga kerja. Oleh karena itu, kompensasi erat hubungannya dengan tenaga kerja. Pemberian kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi suatu perusahaan. Pemahaman balas jasa atau kompensasi tidak hanya sebatas upah atau gaji. Menurut (Abdurrahman, 2017), Untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah melalui pemberian kompensasi. Besaran atau bentuk kompensasi dapat mencerminkan ukuran karya, prestasi diantara guru-guru itu sendiri. Kompensasi sering juga disebut dengan balas jasa, ada juga yang mendefinisikan sebagai bentuk penghargaan oleh yayasan. Selain itu, terdapat beberapa pengertian kompensasi menurut (Hasibuan, 2013), yaitu:

- a. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Biasanya kompensasi didesain atau dikelola oleh bagian kepegawaian.
- b. Kompensasi biasanya dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

#### 1. Jenis-jenis Kompensasi

Bentuk kompensasi dapat berupa internal dan dapat pula berbentuk ekstrinsik (eksternal). Imbalan ekstrinsik dapat berbentuk seperti pujian yang didapat atas apa yang telah dilakukan oleh tenaga kerjadalam suatu pekerjaan.

Jenis Kompensasi dibedakan menjadi dua bagian besar, yaitu:

- a. Kompensasi Langsung (direct compensation) terdiri dari
  - 1) Gaji
  - 2) Upah
  - 3) Insentif

b. Kompensasi Tidak Langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan). Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan yayasan sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan guru. Biasanya berbentuk fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

### D. Kinerja Guru

Menurut (Sumardi Hr & Surianti, 2019) Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2013) mengatakan bahwa : “Prestasi kerja adalah dimana karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas ataupun kuantitasnya dan bekerja secara efektif dan efisien.

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu memanfaatkannya dengan baik.

b. Faktor Kompetensi.

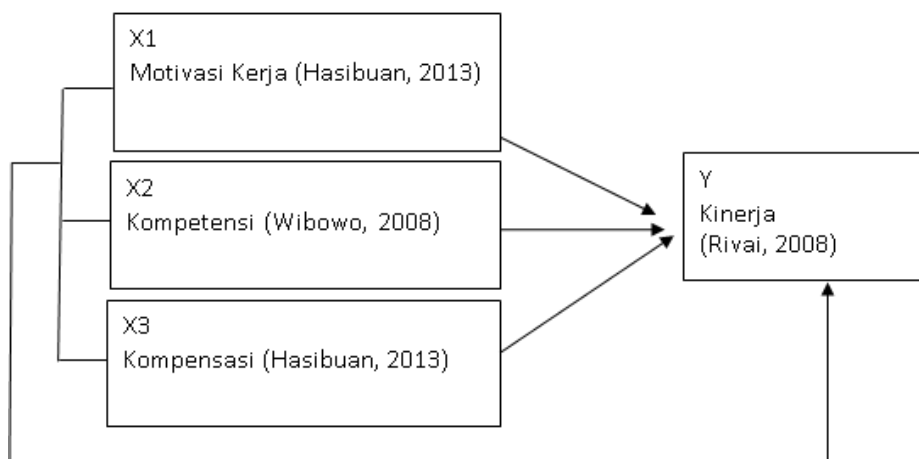
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensio (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka dia harus lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Standar karyawan yang berkinerja baik adalah karyawan dapat melaksanakan segala tugas-tugasnya sesuai dengan yang direncanakan dan diharapkan oleh perusahaan.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

**A. Kerangka Konseptual**

Menurut (Supriadi et al., 2019a) Kerangka konseptual adalah kerangka fikir mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti melihat hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja guru. Dimana motivasi merupakan satu sistem dalam mengarahkan guru pada tujuan yayasan agar bekerja dan berusaha hingga tujuan yayasan dapat tercapai.

Menurut (Zain & Yuliana, 2017) Kompensasi juga hal yang penting bagi suatu organisasi, karena jumlah pembayaran kepada guru dan pegawai dalam bentuk gaji atau balas jasa merupakan komponen biaya paling besar dan penting. Kompensasi seringkali menjadi pemicu masalah yang timbul dalam sebuah organisasi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**B. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, diman rumusan masalah akan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka didapat hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
3. Diduga pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru tidak signifikan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.

**C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Supriadi et al., 2019b) kuantitatif/asosiasif/korelasional merupakan penelitian yang analisis datanya menggunakan statistik inferensial, dengan tujuan mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini juga menggunakan skala likert dalam memberikan bobot nilai. Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020), skala likert digunakan untuk pengukuran pendapat, sikap, dan persepsi guru tentang fenomena sosial. berikut merupakan variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
(X1) Motivasi Kerja	Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan harga diri 4. Kebutuhan aktualisasi diri 5. Kebutuhan sosial	Likert
(X2) Kompetensi	Komptensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. Keyakinan dan nilai nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik kepribadian 5. Motivasi 6. Isu emosional 7. Kemampuan intelektual	Likert
(X3) Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para guru, baik uang, barang, atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada yayasan.	1. Besarnya kompensasi langsung yang diberikan, yaitu berupa gaji, upah dan intensif 2. Adanya kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi 3. Kompensasi non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi	Likert



(Y) Kinerja	Kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai oleh para guru, baik berupa kualitas, maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Memiliki standar pekerjaan yang telah ditetapkan 2. Adanya evaluasi perbandingan antara standar yang telah ditetapkan dengan capaian atau prestasi yang diperoleh para guru 3. Memiliki tingkat sasaran atau tujuan yayasan berupa analisis pekerjaan, output kinerja	Likert
----------------	--	--	--------

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 1. Uji Kualitas Data

###### a. Uji Validitas

Tabel 2 Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir	r hitung ( <i>Correlated Item Total Correlation</i> )	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,573	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,490	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,667	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,564	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,492	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,647	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,626	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,510	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,567	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,664	0,207	Valid

Jika dilihat hasil pengolahan data pada tabel 2, semua nilai *r hitung (Correlated Item Total Correlation)* dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai *r tabel* yaitu sebesar 0,207. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Butir	r hitung ( <i>Correlated Item Total Correlation</i> )	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,693	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,581	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,534	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,533	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,657	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,579	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,592	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,670	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,647	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,616	0,207	Valid

Dan hasil pengolahan data pada tabel 3, semua nilai *r hitung (Correlated Item Total Correlation)* dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai *r tabel* (0,207). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,605	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,597	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,578	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,515	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,543	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,520	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,457	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,634	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,473	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,545	0,207	Valid

Jika dilihat hasil pengolahan data pada tabel 4, semua nilai *r* hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai *r* tabel (0,207). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,604	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,624	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,641	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,663	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,585	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,528	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,662	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,563	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,510	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,534	0,207	Valid
Pertanyaan 11	0,530	0,207	Valid
Pertanyaan 12	0,623	0,207	Valid

Jika dilihat hasil pengolahan data pada tabel 5, semua nilai *r* hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai *r* tabel (0,207). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

b. Uji Reabilitas

Hasil Pengujian Reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:



Tabel 6 Hasil Pengujian Reabilitas

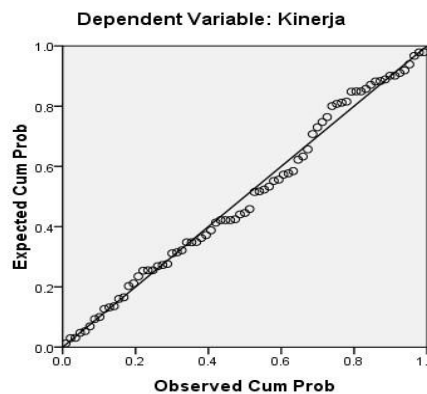
Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja	0.830	Reliabel
Variabel Kompetensi	0.796	Reliabel
Variabel Kompensasi	0.787	Reliabel
Variabel Kinerja	0.808	Reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum model Regresi linear berganda digunakan, model harus memenuhi asumsi klasik

Gambar 2 menunjukkan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk emprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Uji Normalitas (Hasil pengolahan SPSS)

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi antara variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan *software* SPSS Nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja guru sebesar 90,8% atau sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel. 7. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1. (Costant)	.271	.438		.620	,537
Motivasi	.714	.084	.660	8.493	,000
Kompetensi	,409	.103	.321	3.987	,000
Kompensasi	-,168	.103	-.131	-1.628	,108

1) **Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi dan Uji F**

Tabel 8. Hasil uji simultan (uji F)

**ANOVA<sup>B</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.443	3	2.481	31.990	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.507	71	.078		
	Total	12.950	74			

**V. KESIMPULAN**

- Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.493 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan pun akan menjadi baik pula.
- Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.987 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya bahwa variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan
- Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 1.628 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,108 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ha dan menerima Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintah. *Jurnal Pendidikan*, 6(1).
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Enny W, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- 
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan. In *UNHI Press* (Vol. 4, Issue 3).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik . In *Deepublish Publisher*.
- Rudlia. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe ) Justisia Iriani Rudlia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4.
- Sumardi Hr, & Surianti. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS WIRALODRA INDRAMAYU. *Jurnal Investasi*, 5(1). <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.20>
- Supriadi, D., Moeis, N., & . D. (2019a). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN STMIK KHARISMA KARAWANG. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.529>
- Supriadi, D., Moeis, N., & . D. (2019b). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN STMIK KHARISMA KARAWANG. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.529>
- Zain, R., & Yuliana, A. T. R. D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-06>