



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 3 September 2026 (Halaman 594-605)

PENGARUH MOTIVASI KERJA & KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN NASYRUL ULUM CILEGON

Muhamad Arif Rahman¹, Mesakh²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : rahmanmuhamadarif59@gmail.com¹, dosen02938@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh guru Yayasan Nasyrul Ulum dengan jumlah 58 orang, yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 23,061 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menerangkan 45,6% variasi kinerja guru, sedangkan 54,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang disertai penerapan kompensasi yang layak dapat menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja guru di Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru.

Article History

Received: 25 September 2026

Reviewed: 29 September 2026

Published: 30 September 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effects of work motivation and compensation on teachers' performance at Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon, both partially and simultaneously. A quantitative method with an associative research approach was employed. The study involved all 58 teachers at Yayasan Nasyrul Ulum as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires whose validity and reliability had been tested. The data were processed using SPSS through classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings demonstrate that work motivation has a positive and significant effect on teachers' performance, as indicated by a significance value of $0.004 < 0.05$. Compensation also has a positive and significant effect on teachers' performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and compensation significantly influence teachers' performance, as shown by an F-value of 23.061 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.456 indicates that work motivation and compensation collectively explain 45.6% of the variation in teachers' performance, while the remaining 54.4% is attributable to other factors beyond the scope of this study. These findings indicate that strengthening teachers' work motivation and providing appropriate compensation are important measures for improving teachers' performance at Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Teachers' Performance.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki posisi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia karena menjadi sarana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan potensi individu. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum maupun fasilitas pembelajaran, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik. Guru merupakan unsur penting dalam proses pendidikan karena berinteraksi secara langsung dengan peserta didik serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembelajaran, pembinaan karakter, dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, kualitas kinerja guru menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Yayasan Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Cilegon merupakan lembaga pendidikan Islam yang berlokasi di Tegal Bunder, Kecamatan Grogol, Kota Cilegon, Provinsi Banten. Lembaga ini menyelenggarakan pendidikan dengan mengintegrasikan pengetahuan umum dan nilai-nilai

keislaman untuk membentuk peserta didik yang memiliki kemampuan akademik sekaligus karakter religius. Dalam menjalankan kegiatan pendidikan, yayasan didukung oleh tenaga pendidik yang tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membimbing peserta didik dan menanamkan nilai-nilai keagamaan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja guru sebagai salah satu unsur penting dalam mendukung tercapainya tujuan yayasan.

Kinerja guru yang optimal membutuhkan adanya dorongan yang mampu meningkatkan semangat dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kondisi tersebut adalah motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat menjalankan tanggung jawab, memiliki inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, serta berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Motivasi juga dapat mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi dan menyesuaikan proses pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, tingkat motivasi yang dimiliki guru dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.

Permasalahan terkait kinerja masih terlihat pada kondisi guru di Yayasan Nasyrul Ulum. Berdasarkan penilaian terhadap 58 guru, sebanyak 18 orang atau 31,03% termasuk kategori sangat baik, 28 orang atau 48,28% berada pada kategori baik, dan 12 orang atau 20,69% masih berada pada kategori cukup. Meskipun mayoritas guru telah menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kreativitas, konsistensi, dan inisiatif dalam mengembangkan pembelajaran. Keberadaan guru dalam kategori cukup juga menunjukkan bahwa pembinaan serta pengembangan kompetensi masih diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja secara menyeluruh.

Selain motivasi kerja, kompensasi merupakan faktor lain yang dapat berkaitan dengan kinerja guru. Kompensasi menjadi bentuk penghargaan organisasi atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan tenaga pendidik. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menumbuhkan perasaan dihargai, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong loyalitas terhadap lembaga. Sebaliknya, keterbatasan kompensasi berpotensi memengaruhi motivasi dan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi perlu diperhatikan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.

Kondisi kompensasi di Yayasan Nasyrul Ulum menunjukkan bahwa dari delapan jenis kompensasi yang diidentifikasi dalam penelitian, baru dua bentuk yang tersedia, yaitu gaji pokok yang diberikan setiap bulan dan reward bagi guru berprestasi pada periode tertentu. Sementara itu, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, insentif kinerja, bonus tahunan, program pelatihan yang dibiayai yayasan secara rutin, serta BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan belum tersedia. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa sistem kompensasi masih memiliki ruang untuk dikembangkan, terutama pada aspek tunjangan, jaminan sosial, insentif, dan pengembangan kompetensi guru.

Keterbatasan sistem kompensasi tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan hasil pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan guru. Masih terdapat guru yang belum optimal dalam menunjukkan inisiatif mengajar, mengembangkan metode pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, maupun mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mendorong guru agar mampu menjalankan tugas secara lebih optimal, khususnya motivasi kerja dan kompensasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peningkatan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan profesional, tetapi juga perlu didukung oleh motivasi kerja yang kuat serta sistem kompensasi yang sesuai. Kedua aspek tersebut menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memengaruhi semangat, tanggung jawab, serta kontribusi guru terhadap lembaga. Atas dasar kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon, baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut mencakup berbagai aktivitas, mulai dari penempatan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pemberian kompensasi hingga evaluasi kinerja. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki kedudukan penting karena manusia menjadi penggerak berbagai sumber daya lainnya. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat sehingga potensi setiap individu dapat dimanfaatkan secara optimal. Dalam konteks lembaga pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan bagaimana organisasi meningkatkan motivasi, memberikan penghargaan, dan mendorong pencapaian kinerja tenaga pendidik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan dan mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan tertentu. Dorongan tersebut berkaitan dengan niat, kebutuhan, keinginan, harapan, serta tujuan yang ingin diwujudkan seseorang melalui pekerjaannya. Motivasi yang kuat dapat menumbuhkan semangat sehingga individu terdorong untuk bekerja secara efektif, bekerja sama, dan mengoptimalkan kemampuannya. Dalam lingkungan pendidikan, motivasi menjadi salah satu unsur yang dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab serta meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi kerja berdasarkan sumber dorongannya dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang, misalnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan berkembang, kepuasan terhadap pencapaian, serta kesadaran dalam menjalankan profesi. Pada seorang guru, bentuk motivasi tersebut dapat terlihat melalui kepedulian terhadap perkembangan peserta didik dan kesungguhan dalam menjalankan tugas mengajar. Sementara itu, motivasi ekstrinsik muncul akibat faktor dari luar individu, seperti penghargaan, insentif, kesempatan promosi, pengakuan pimpinan, kompensasi yang adil, maupun kesempatan mengikuti pengembangan profesional. Perpaduan kedua jenis motivasi tersebut dapat memperkuat dorongan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Tingkat motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan psikologis. Faktor individu berkaitan dengan kebutuhan, kemampuan, tujuan pribadi, serta sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor organisasi meliputi kebijakan lembaga, sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta dukungan fasilitas kerja. Sementara itu, faktor psikologis berhubungan dengan persepsi, kepribadian, kepuasan kerja, proses pembelajaran, dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan individu. Dengan demikian, peningkatan motivasi guru

memerlukan dukungan yang tidak hanya berasal dari kesadaran pribadi, tetapi juga dari kebijakan serta lingkungan organisasi yang mendukung.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas jasa, waktu, kemampuan, dan kontribusi yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi memiliki fungsi penting karena tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga dapat menjadi bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Sistem kompensasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong kepuasan, tanggung jawab, loyalitas, serta semangat individu dalam menjalankan pekerjaan. Literatur yang digunakan dalam skripsi juga menempatkan kompensasi sebagai salah satu aspek utama dalam pengelolaan tenaga kerja.

Dalam lingkungan pendidikan, kompensasi menjadi salah satu bentuk apresiasi terhadap kontribusi guru dalam menjalankan proses pembelajaran dan tanggung jawab lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan penghargaan yang dirasakan guru terhadap profesinya dan mendorong keterikatan terhadap lembaga. Sebaliknya, kompensasi yang dipersepsikan kurang memadai dapat berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan kelayakan serta kontribusi tenaga pendidik agar mampu mendukung pencapaian kinerja.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditentukan organisasi. Dalam lingkungan sekolah, kinerja guru mencerminkan keberhasilan tenaga pendidik dalam menjalankan berbagai tanggung jawab profesionalnya. Kinerja tersebut tidak hanya berkaitan dengan penyampaian materi kepada peserta didik, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, melakukan inovasi, serta menjalankan tanggung jawab pendidikan secara konsisten.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam diri individu maupun lingkungan organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk mengerahkan kemampuan secara optimal, sedangkan kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Dalam kerangka teoritis penelitian, kedua faktor tersebut ditempatkan sebagai variabel yang berkaitan dengan peningkatan kinerja. Skripsi juga menguraikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin, kepuasan kerja, kompetensi, dan pelatihan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Secara konseptual, motivasi kerja memiliki hubungan dengan tingkat kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dengan dorongan kerja yang kuat cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki kemauan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong munculnya inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran dan meningkatkan kemampuan profesional. Oleh sebab itu, semakin baik

motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin besar pula kemungkinan terciptanya peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas pendidikan.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Guru

Kompensasi dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja karena mencerminkan penghargaan lembaga terhadap kontribusi tenaga kerja. Bagi guru, pemberian kompensasi yang sesuai dapat menumbuhkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab. Kondisi tersebut selanjutnya dapat mendorong guru untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap lembaga pendidikan. Sejumlah penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi juga membahas hubungan kompensasi dengan kinerja guru, meskipun hasil antarpelitian tidak selalu sama.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja dan kompensasi merupakan dua aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat saling melengkapi dalam mendorong pencapaian kinerja. Motivasi memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja secara optimal, sedangkan kompensasi menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan. Apabila motivasi kerja didukung oleh sistem kompensasi yang sesuai, kondisi tersebut dapat memperkuat semangat, loyalitas, dan komitmen guru terhadap lembaga. Kerangka pemikiran dalam skripsi secara khusus dibangun untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja guru.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian diarahkan untuk mengukur pengaruh antarvariabel melalui data berbentuk numerik yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja guru (Y) merupakan variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru atau tenaga pengajar yang berjumlah 58 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Kuesioner berisi serangkaian pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Selain kuesioner, observasi juga digunakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi objek penelitian. Jawaban responden terhadap instrumen penelitian kemudian diberikan skor menggunakan skala Likert agar dapat diolah secara kuantitatif.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu Sangat Setuju dengan skor 4, Setuju dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Penggunaan skala tersebut dimaksudkan untuk mengubah persepsi atau pendapat responden menjadi data numerik sehingga dapat dianalisis secara statistik.

Variabel yang dianalisis terdiri dari motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja guru. Instrumen masing-masing variabel dikembangkan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam skripsi. Pada variabel kompensasi, misalnya, indikator yang digunakan meliputi gaji dan upah, tunjangan dan jasa, insentif,

serta kompensasi pelengkap. Sementara itu, variabel kinerja guru mencakup pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, kemampuan berinovasi, kecepatan kerja, keakuratan pekerjaan, dan kerja sama antarpegawai.

Data yang telah terkumpul terlebih dahulu dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap variabel motivasi kerja, kompensasi, serta kinerja guru. Selanjutnya, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah persyaratan analisis terpenuhi, pengujian dilanjutkan dengan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru secara terpisah. Sementara itu, regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja guru dan uji F untuk menilai pengaruh motivasi kerja serta kompensasi secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan 58 guru Yayasan Nasyrul Ulum sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 33 orang atau 56,90%, sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang atau 43,10%. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh guru laki-laki.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja guru dinyatakan valid. Dari sisi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah 0,827 untuk motivasi kerja, 0,745 untuk kompensasi, dan 0,865 untuk kinerja guru. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinilai konsisten dan layak sebagai alat pengumpulan data.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis lanjutan. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,171 > 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,695 dan VIF 1,439 pada kedua variabel bebas, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Sementara itu, uji Glejser menghasilkan signifikansi sebesar 0,724 pada motivasi kerja dan 0,060 pada kompensasi. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan didukung oleh pola scatterplot yang menyebar secara acak, sehingga model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,491 + 0,394X_1 + 0,592X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,394 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien kompensasi sebesar 0,592 menunjukkan arah pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Dengan demikian, dalam model penelitian ini kompensasi menjadi variabel yang memiliki koefisien regresi paling besar terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,022 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,401 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga kompensasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama dan kedua penelitian dapat diterima.

Pengujian secara simultan menghasilkan F hitung sebesar 23,061, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,16, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Nasyrul Ulum. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dapat diterima.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,456. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 45,6% variasi kinerja guru. Adapun 54,4% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin, kompetensi, maupun pelatihan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,436 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model mampu menerangkan 43,6% variasi kinerja guru.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Nasyrul Ulum. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,022 dengan signifikansi 0,004, serta koefisien regresi sebesar 0,394 yang memiliki arah positif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi yang dimiliki guru, semakin baik pula kecenderungan kinerja yang dapat dihasilkan.

Motivasi berfungsi sebagai daya penggerak yang mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan lebih bersemangat dan bertanggung jawab. Guru yang mempunyai dorongan kerja tinggi cenderung memiliki kemauan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan, mengembangkan metode pembelajaran, serta meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan semangat bekerja, tetapi juga dapat mendorong guru untuk lebih aktif dalam mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.

Temuan penelitian ini juga memiliki kesesuaian dengan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi. Penelitian Hidayat dan Rahim (2022) menemukan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Su'adah dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa motivasi menjadi salah satu unsur penting dalam mendorong pencapaian kinerja tenaga kerja, termasuk guru.

Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut didukung oleh nilai t hitung sebesar 3,401 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,592. Nilai koefisien tersebut lebih besar dibandingkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,394, sehingga kompensasi menjadi variabel dengan pengaruh yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pemberian kompensasi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap kontribusi guru selama melaksanakan tugas pendidikan. Ketika guru memperoleh imbalan yang dinilai sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaannya, kondisi tersebut dapat meningkatkan penghargaan terhadap pekerjaan, loyalitas, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, pengelolaan kompensasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan yayasan dalam upaya mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Su'adah dkk. (2022) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, skripsi juga mencatat adanya penelitian terdahulu dengan hasil berbeda, yaitu penelitian Surya dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat berbeda menurut karakteristik organisasi maupun kondisi responden yang menjadi objek penelitian.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Nasyrul Ulum. Hasil tersebut dibuktikan melalui F hitung sebesar 23,061 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi $Y = 4,491 + 0,394X_1 + 0,592X_2$ juga memperlihatkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut memiliki arah yang sejalan dengan peningkatan kinerja guru.

Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru mencapai 45,6%. Temuan ini memperlihatkan bahwa kedua variabel merupakan bagian penting dalam menjelaskan perubahan kinerja guru, meskipun bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Motivasi dapat memberikan dorongan internal maupun eksternal kepada guru untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan. Apabila keduanya dikelola secara seimbang, guru memiliki dorongan untuk bekerja sekaligus memperoleh penghargaan yang dapat memperkuat loyalitas dan komitmennya terhadap yayasan.

Temuan tersebut juga sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu dalam skripsi. Hidayat dan Rahim (2022) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi bersama variabel lain berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian Windasari dan Yahya (2019) juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian di Yayasan Nasyrul Ulum memperkuat bukti empiris bahwa pengelolaan motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Nasyrul Ulum Cilegon. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,022 dan signifikansi $0,004 < 0,05$, sedangkan kompensasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,401 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,592 lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,394, sehingga kompensasi menjadi variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan dalam model penelitian. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 23,061 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,456 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan 45,6% variasi kinerja guru, sedangkan 54,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, Yayasan Nasyrul Ulum disarankan untuk terus meningkatkan motivasi guru melalui pemberian apresiasi atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Sistem kompensasi juga perlu mendapat perhatian agar pemberiannya semakin sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi masing-masing guru. Bagi para guru, peningkatan motivasi dari dalam diri perlu diiringi dengan upaya pengembangan profesional melalui pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya agar kualitas pelaksanaan tugas semakin baik. Sementara itu, penelitian berikutnya dapat memperluas model dengan memasukkan faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi guru, serta menggunakan jumlah sampel dan lokasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Banunaek, M. F., Suminah, S., & Karsidi, R. (2020). Pengaruh faktor individu dan faktor psikologi penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah. *PARTNER*, 25(2), 1415. <https://doi.org/10.35726/jp.v25i2.473>
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3005-3015. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1323>
- Erlanda, N., Bahri, S., & Siraj, S. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, sarana dan prasarana terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Journal of Education Research*, 5(4), 4355-4361. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1575>

- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Hidayat, M., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Management*, 3.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*Canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja: The influence of principal leadership and compensation on teacher performance by mediating work motivation. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101-112. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), 41-48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367-1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Rozi Djoko Arfiono, Hidayat, N., & Isfarudi. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Puskesmas di Kota Tarakan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 184-196. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.225>
- Saádi, A. (2025). Pengumpulan data yang efisien pada penelitian tindakan kelas: Teknik, alat, dan tantangan. *Al-Amin: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(2), 90-108. <https://doi.org/10.53398/alamin.v2i2.377>
- Solihin, A. (2021). Analisis determinan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Waskito Kota Tangerang Selatan. *Swara Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/jism.v1i2.25763>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Supriatno, E., H. Suwiryono, D., Hikmat, A., & Saleh, M. (2024). The effect of motivation and compensation on teacher performance through self-efficacy: Case study at SMKN 1 Sukabumi City. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 2(1), 207-224. <https://doi.org/10.47353/ijema.v2i1.163>
- Surya, I., Kusnady, D., & Naipospos, N. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1095-1105. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.700>

Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi guru terhadap kinerja guru SMK swasta se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188-192. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192>