

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMKN Pertanian Kota Serang

Rosita<sup>1)</sup>, Mohamad Rifki Rosyadi<sup>2)</sup>, Rubiatul Hudaefah<sup>3)</sup>

Universitas Primagraha<sup>1,2,3)</sup>

200339@primagraha.ac.id<sup>1</sup>, 200209@primagraha.ac.id<sup>2</sup>, 200342@primagraha.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru SMKN Pertanian Kota Serang. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan kompensasi untuk menganalisis pengaruh kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN Pertanian Kota Serang. Populasi ini berjumlah 54 guru. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner kepada seluruh populasi 54 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner langsung kepada responden. Teknik data analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model) yang dioperasikan Smart PLS program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

#### Kata Kunci

Motivasi; Kompensasi; Kinerja

This study aims to analyze the performance of teachers at SMKN Pertanian Kota Serang. This study uses motivation and compensation variables to analyze the effect of teacher performance. The population in this study were all teachers at Serang City Agricultural Vocational School. This population amounted to 54 teachers. This study used the census method by giving questionnaires to the entire population of 54 teachers. Data collection was carried out using the questionnaire method, namely by providing a list of questions or questionnaires directly to the respondents. Data analysis techniques in this study used SEM (Structural Equation Model) analysis which was operated through the Smart PLS program. The results showed that the variables of motivation and compensation had a significant positive effect on teacher performance.

#### Kata Kunci

Motivation; Compensation; Performance

## **PENDAHULUAN**

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta daya saing tinggi dalam menghasilkan lulusan terbaik pada dunia kerja di masa yang akan datang.

Pada dunia pendidikan, fungsi guru sangat menentukan dalam pembentukan karakter siswa dalam rangka membangun pendidik, dalam hal ini guru yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Pramudyo 2010:1 dalam (Nurgina, 2022). Motivasi dapat mendorong kinerja seorang guru untuk memiliki kemauan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu yang mana dapat memberikan energi untuk beraktifitas pada saat bekerja, sehingga seorang guru dapat bisa mengetahui tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

Chukwuma dan Obiefuna 2014 Motivasi menggambarkan sebagai suatu proses yang memulai suatu perilaku, mendukung perkembangannya, dan mengarahkan suatu tindakan perilaku tertentu. Selain itu, diyakini bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan kebutuhan manusia yang menimbulkan ketenangan dalam diri seseorang. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan terlibat dalam serangkaian perilaku yang akan membantu mereka mencapai tujuan mereka. (Nurgina 2022) Faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain motivasi adalah kompensasi, kompensasi adalah untuk merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksi. Oleh karena itu, ketika gaji didistribusikan dengan benar, karyawan akan lebih bahagia dan lebih terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, jika pekerja merasa bahwa gaji mereka tidak mencukupi, produktivitas, dorongan, dan kepuasan kerja mereka akan sangat berkurang. Ini karena kompensasi sangat penting bagi pekerja di tingkat individu karena mencerminkan betapa pekerja menghargai pekerjaan mereka sendiri.

Selain dari motivasi dan kompensasi peran penting kinerja guru juga harus diperhatikan yang mana, kinerja adalah hasil atau tingkat kinerja individu dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai alternatif, seperti hasil kerja keras, target atau tujuan, atau kriteria khusus yang telah ditetapkan dan disepakati bersama menurut Rivai, 2005:14 dalam (Siti Imroatun 2016).

Pendidik profesional adalah mereka yang telah menyerap standar keunggulan dalam pengajaran dan pelayanan. Untuk mengoptimalkan kemampuan peserta didik sesuai dengan potensi dan keterampilan masing-masing peserta didik, guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, negara, dan pengguna. Berdasarkan persyaratan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, kinerja guru dapat diamati dan dievaluasi. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru terdiri dari empat kompetensi utama: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Kinerja guru terjalin dengan empat kompetensi tersebut (Permendiknas, 2007:18).

Di kota serang terdapat sekolah menengah kejuruan salah satu nya adalah SMKN Pertanian Kota Serang, tentunya tidak hanya memiliki jurusan yang terfokus pada pertanian saja, namun juga memiliki beberapa jurusan lainnya. Tak hanya itu SMKN pertanian kota serang selalu melakukan berbagai perubahan yang terus dilakukan sebagai upaya pemenuhan standar pembelajaran dan pelayanan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan pendidikan yang terbaik di kota serang. Berdasarkan permasalahan yang di hadapi SMKN pertanian Kota Serang saat ini yang di kutip dari website resmi SMKN Pertanian Kota Serang (<https://smknserang.sch.id/home/>) yang mana dalam pembelajaran dikelas pendidik masih menggunakan metode monoton dengan bahan ajar yang digunakan bersumber dari buku saja, padahal seharusnya untuk tingkat sekolah menengah kejuruan sendiri itu perlu adanya materi 50% praktek 50% serta terjun langsung kelapangan yang biasa disebut PKL (praktek kerja lapangan) sehingga kelak ketika sudah lulus, siswa/i tersebut akan memiliki keahlian dalam bidang sesuai jurusan yang di pilih, maka diperhatikan dari permasalahan ini peran guru sangat lah penting untuk meningkatkan semangat belajar siswa/i nya yang dimana motivasi mengajar guru disini sangat di butuhkan agar dapat memunculkan ide yang menarik dalam sistem mengajar serta meningkatkan semangat kerja, tentunya motivasi tersebut juga di dukung oleh hal lain seperti adanya kompensasi sehingga peningkatan kinerja seorang guru dapat dilihat hasilnya. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri (Titin Eka Ardiana 2017), kemudian kompensasi juga suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru, di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja yang di hasilkannya dan buka berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja dalam (Alisyah Pitri 2017).

Pada penelitian ini kami membahas mengenai suatu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMKN Pertanian Kota Serang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam aktivitas dan pekerjaannya. Istilah motivasi (motivasi) berasal dari bahasa latin, yakni *movare* yang berarti menggerakkan (*to move*). Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi dalam ( Timotius Duha, 2020 ) di antaranya sebagai berikut:

1. Menurut definisi A. Ray William dalam artikel *Psychology Today*, motivasi adalah kecenderungan untuk bertindak dengan cara yang memuaskan kebutuhan tertentu yang tidak terpenuhi dan keinginan untuk melakukannya, serta kekuatan batin yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi. (Burton, 2012)
2. Brown, menyatakan motivasi sebagai pemikiran yang berfungsi sebagai penggerak yang terdiri dari emosi dan kebutuhan; hal inilah yang menyebabkan perilaku manusia (Mizuno, et al., 2008)
3. Motivasi adalah istilah untuk menjelaskan sifat-sifat yang ditunjukkan oleh sebagian besar individu pada tingkat dan periode yang berbeda. Motivasi bertindak sebagai stimulus untuk tindakan menuju tujuan, dan mungkin saja terbatas dalam ruang lingkup, seperti motivasi untuk imbalan uang yang besar yang diinginkan, atau lebih umum, seperti yang ditemukan dengan mereka yang didorong untuk mencapai dalam berbagai bidang ( Rimkeeratikul, 2012 ).

Dimaksud dengan “motivasi” adalah sesuatu yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain dalam rangka menggerakkan, mempengaruhi, atau menantang pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

### *Teori motivasi*

Menurut Suryani dan John (2018:58) teori motivasi sering diterapkan dalam penelitian, dan para praktisi mendasarkan keputusan mereka pada hal itu, diantaranya:

#### Teori kebutuhan Maslow

Pada dasarnya, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.. Teori hirarki kebutuhan Maslow adalah teori kesehatan psikologis yang difokuskan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia agar orang menyadari potensi penuh mereka. Teori Kebutuhan Abraham Maslow yang dikembangkan sejalan dengan hal tersebut. terkait hierarki kebutuhan manusia ini digambarkan melalui piramida.

Maslow membagi macam-macam kebutuhan manusia dari yang paling dasar atau rendah hingga mengerucut semakin ke atas. Gambaran kebutuhan dalam bentuk piramida ini memiliki arti bahwa tujuan kebutuhan manusia itu akan berproses menjadi semakin lebih tinggi.

Ada lima tingkatan kebutuhan dasar menurut Abraham Maslow yaitu:

**Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs).** Hierarki persyaratan Maslow menempatkan fokus tertinggi pada persyaratan fisiologis. Agar seseorang yang belum memenuhi kebutuhan mendasar lainnya dapat memenuhi tuntutan fisiologisnya terlebih dahulu. Ada delapan jenis kebutuhan, termasuk untuk makanan, air, buang air kecil, istirahat, aktivitas, suhu tubuh, dan kesehatan seksual. (Mubarak & Chayatin 2007).

**Keselamatan dan Rasa Aman (Safety and Security Needs).** Maslow memberikan contoh hal yang dapat memuaskan keinginan orang akan keamanan dan keselamatan, termasuk tempat berlindung seperti rumah yang menawarkan perlindungan dari bencana alam dan lokasi di mana orang dapat merasa aman dari bahaya (Robbert J, et al. 2013). Manusia sebagai makhluk sosial sangat senang apabila mereka merasa dianggap ada dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, dengan jalan membantu kelompok ataupun bekerja sama dengan yang lain dan turut terlibat dalam kegiatan dimana mereka bekerja.

**Kebutuhan harga diri.** Keinginan ini terdiri dari dua bagian: a) kebutuhan akan harga diri, yaitu kekuatan, keterampilan, keyakinan diri, kemandirian, serta kebebasan. Orang perlu memahami siapa mereka, nilai mereka, dan kapasitas mereka untuk menghadapi masalah hidup. b) Mendapatkan rasa hormat dari orang lain (rasa hormat dari orang lain) memerlukan persetujuan mereka, serta kekalahan, dominasi, kepentingan, dan kekaguman mereka.

**Kebutuhan aktualisasi diri.** Dorongan aktualisasi diri ini adalah keinginan untuk tumbuh, berubah, menjalani perubahan agar menjadi lebih berarti. (Alwisol 2004). Keinginan ini mewakili pemenuhan semua potensi dan kemampuan, atau puncak hierarki keinginan manusia. Manusia, menurut Maslow, terdorong untuk mencapai potensi penuhnya. Sekalipun kebutuhan lain terpenuhi, jika Aktualisasi diri yang ada tidak memadai itu akan sangat melelahkan, mengecewakan, atau juga bisa membuat mereka tidak bahagia. (Syamsu & Juntika 2007).

Keinginan untuk memahami diri sendiri, dalam teori Maslow, merupakan kebutuhan yang mendasar. Dalam metode hierarki ini, tuntutan yang lebih besar diprioritaskan setelah memenuhi kebutuhan manusia yang lebih rendah. (Howard & Miriam 2006).

Teori motivasi Maslow didasarkan pada sejumlah anggapan mendasar. Karena motivasi biasanya rumit atau terdiri dari banyak faktor, tindakan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai motif yang berbeda. Misalnya: Selain tuntutan genital, keinginan untuk kedekatan, cinta, dan harga diri juga bisa menjadi pendorong keinginan untuk melakukan aktivitas seksual. Selain itu, individu yang terlibat dalam

aktivitas tersebut mungkin menyadari atau tidak menyadari motif di baliknya. Misalnya, seorang siswa dapat berjuang untuk keunggulan untuk memperkuat diri mereka sendiri. (Feist Jess & Feist Gregory 2010).

### Teori dua faktor Herzberg

Herzberg mengidentifikasi individu yang senang sebagai motivator dan orang yang tidak puas sebagai faktor kebersihan (hygne). Seseorang yang mencegah kenikmatan orang lain dikatakan tidak higienis. Karena termasuk unsur motivasi, maka teori ini dikenal dengan Teori Dua Faktor. (satisfier) dan Faktor higienis (dissatisfier).

Tabel 1. Teori Dua – Faktor Herzberg

<b>Faktor Higienis</b>	<b>Faktor Motivator</b>
Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
Pengawasan, teknis.	Penghargaan
Gaji	Pekerjaan itu sendiri
Hubungan antara pribadi, penyelia	Tanggung jawab
Kondisi kerja	Kemajuan

### Teori X dan Y McGregor

Menurut teori McGregor (1960) X dan Y, untuk memotivasi personel, seseorang harus melakukan kontrol yang ketat terhadap mereka, menggunakan paksaan, dan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan serius. Ketika hukuman keras digunakan, biasanya itu berfungsi sebagai semacam insentif negatif. Sedangkan peningkatan keterlibatan, kolaborasi, dan keterikatan pada pilihan adalah bagaimana karyawan termotivasi, menurut teori motivasi Y.

### Teori motivasi berprestasi McClelland

Karyawan yang menunjukkan motivasi berprestasi yang kuat akan sangat termotivasi untuk bekerja. Ketika tujuan tercapai, karyawan lebih mementingkan kepuasan daripada kinerja yang tidak merata. Tiga tuntutan permintaan, kekuasaan, dan hubungan adalah penekanan utama dari teori ini, dan mereka dicirikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan pencapaian; untuk melampaui, memenuhi standar, dan berjuang untuk sukses.

2. Kebutuhan akan kekuatan; dorongan untuk memaksa orang lain bertindak dengan cara yang tidak mereka inginkan.
3. Kebutuhan hubungan; dorongan untuk mengembangkan ikatan yang hangat dan dekat dengan orang lain.

Karyawan memiliki tiga kategori tuntutan ini, yang semuanya saling terkait dan memiliki tingkat kepentingan yang berbeda-beda.

### Manfaat Motivasi

Keuntungan mendasar dari motivasi adalah menumbuhkan kecintaan pada pekerjaan, yang meningkatkan produktivitas. Sementara itu, bekerja dengan individu yang termotivasi memiliki keuntungan karena memungkinkan penyelesaian tugas yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu, sesuai anggaran, dan sesuai dengan standar yang sesuai. Orang yang terinspirasi untuk melakukan sesuatu akan termotivasi untuk melakukannya, yang akan membuat mereka bahagia dan membuat mereka merasa dihargai. Hal ini terjadi karena usaha tersebut sangat bermanfaat bagi individu yang termotivasi. Jadi mereka akan berusaha keras. Ini masuk akal mengingat bahwa lebih banyak motivasi menghasilkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karyawan. Kinerja akan diamati oleh orang yang bersangkutan, dan diperlukan sedikit pengawasan (Ishak & Hendri, 2003: 16 – 17). Adapun ciri-ciri orang yang termotivasi antara lain: Bekerja sesuai standar; Senang bekerja; Merasa berharga; Bekerja keras; Sedikit Pengawasan; Semangat juang tinggi.

### Kompensasi Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pembayaran untuk pekerjaan mereka, termasuk kompensasi moneter dan non-moneter. Menetapkan tujuan yang realistis dapat memuaskan karyawan dan meningkatkan dorongan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. tingkat kompensasi menentukan skala kehidupan, status, martabat dan harga diri (nilai) dari seorang karyawan. dalam (Lindawati kartika, 2016).

Kompensasi (inducement) merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Sutrisno, 2015: 181).

Dalam kaitannya dengan karyawan, kompensasi juga mengandung unsur yang signifikan. Pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan bagi karyawan, dan insentif untuk mendorong kerja keras dan

meningkatkan produktivitas termasuk dalam kompensasi. (Sunyoto, 2012: 153). Dalam buku (Dr. Luis Marnisah: 2019).

### Faktor-faktor yang Memengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2001), terdapat faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor Pemerintah. Keputusan perusahaan tentang kebijakan penentuan standar gaji pegawai sangat dipengaruhi oleh peraturan pemerintah yang berkaitan dengan biaya upah minimum, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi, dan devaluasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara Perusahaan dan Pegawai. Ketika terjadi tawar-menawar harga, kebijakan yang menentukan tekanan juga dapat ditentukan oleh kuantitas upah yang harus dibayarkan oleh bisnis kepada karyawannya. Ini terutama dilakukan oleh bisnis ketika mereka mempekerjakan pekerja yang memiliki pengetahuan industri khusus yang dibutuhkan bisnis.
3. Standar Biaya Hidup Pegawai. Biaya standar hidup minimum karyawan harus diperhitungkan saat menentukan kebijakan. Karna hal ini kebutuhan dasar karyawan juga harus bisa terpenuhi. Karyawan akan merasa aman jika kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka terpenuhi. Ketika persyaratan mendasar terpenuhi dan karyawan merasa aman, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Sejumlah penelitian mengungkapkan hubungan yang kuat antara motivasi karyawan dan prestasi kerja serta hubungan yang menguntungkan antara motivasi kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Ukuran Perbandingan Upah. Kebijakan dalam mempengaruhi pengaruh ditentukan oleh ukuran organisasi, tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan. Karyawan harus mempertimbangkan tingkat permintaan dan penawaran pasar saat memutuskan skema pembayaran. Hal ini menunjukkan perlunya mengevaluasi kondisi pasar saat ini ketika memutuskan tingkat gaji karyawan.
5. Kemampuan Membayar. Penting untuk mendasarkan aturan pembayaran karyawan pada kemampuan perusahaan untuk membayar pekerja. Hindari memilih kebijakan yang melebihi kemampuan bisnis/perusahaan

### **Kinerja**



## Pengertian kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai deskripsi sejauh mana tujuan, sasaran, dan visi organisasi perusahaan diwujudkan dalam rencana strategisnya. Saat melakukan tugas, kinerja sering disebut sebagai kemampuan. Upaya badan usaha atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sangat bergantung pada kinerja yang baik. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 570), kinerja mengacu pada segala sesuatu yang telah dicapai, ditampilkan, atau sebagai keterampilan dalam bekerja.

Berikut ini, ada beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh beberapa ahli (dalam Timotius Duha, 2020), yaitu:

1. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya (Mathis & John, 2006).
2. Kinerja adalah tentang apa yang bagaimana seharusnya dilakukan (Wibowo, 2012).
3. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyanti & Rosidah, 2003)

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja (Dalam Dr. Shilpy A. Octavia, 2019) sejauh mana seseorang memilih untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai pusat perhatian dalam hidup, dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting untuk harga diri; antara lain:

- a. sikap terhadap orang lain atau hal-hal termasuk keyakinan, emosi, dan Tindakan perilaku yang cenderung kepada orang atau benda lain
- b. keterlibatan kerja, keterlibatan, atau sejauh mana seseorang benar-benar terlibat dalam aktivitas organisasi
- c. tingkah laku, atau perbuatan seseorang baik dalam keadaan umum maupun khusus;
- d. penampilan luar, atau perilaku pribadi yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas (Wahyudi, 2012: 129).

## Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Dr. Shilpy A. Octavia, 2019), ciri-ciri orang yang berprestasi atau yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Jadilah sangat bertanggung jawab untuk diri sendiri

2. Berani mengambil dan menangani setiap bahaya.
3. Tetapkan tujuan yang masuk akal
4. Menyusun rencana kerja yang menyeluruh dan berusaha untuk mencapainya.
5. Gunakan umpan balik khusus dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
6. Cari kemungkinan untuk melaksanakan rencana yang ditentukan.
7. Jadilah sangat bertanggung jawab untuk diri sendiri
8. Berani mengambil dan menangani setiap bahaya.
9. Tetapkan tujuan yang masuk akal
10. Buat rencana kerja yang matang dan usahakan untuk mencapainya.
11. Masukkan umpan balik yang konkret ke dalam setiap aspek bisnis Anda.
12. Awasi peluang untuk melaksanakan rencana yang ditentukan.

### Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja, menurut Hery (2016: 58), adalah cara formal untuk menilai seberapa efektif setiap karyawan melakukan pekerjaannya sehubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama tinjauan kinerja adalah untuk merangsang kinerja, menyampaikan tujuan pribadi, menawarkan kritik yang bermanfaat, dan meletakkan dasar untuk rencana pertumbuhan yang sukses.

Harvard (2002) (dalam Hery 2016:96) menyatakan bahwa evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk;

1. Menerapkan modifikasi, seperti pada budaya organisasi
2. Menguraikan tujuan, sasaran, dan tujuan jangka panjang
3. Memberikan tekanan pada karyawan untuk bekerja dengan baik
4. Periksa kinerja sebelumnya untuk menilai dan menghubungkannya dengan struktur kompensasi.
5. Sepakati tujuan pembelajaran
6. Menghindari kerentanan dengan merencanakan secara rahasia
7. Mulailah percakapan positif mengenai kinerja yang dapat dilanjutkan setelah pembahasan penilaian.
8. Perkuat percakapan saat ini antara manajer dan karyawan.

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja memiliki tujuan tambahan di luar hanya mengevaluasi sumber daya manusia. Mereka juga dapat digunakan untuk keuntungan perusahaan lain.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis-jenis sumber data**

Menurut Sugiyono (2014:223) berpendapat bahwa ada beberapa setting, sumber, dan metode pengumpulan data. Data dapat dikumpulkan di berbagai tempat, termasuk pengaturan alam, laboratorium menggunakan teknik eksperimental, rumah responden, seminar, debat, dan tempat lainnya. Dari perspektif sumber data yang ada, pada pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan:

#### **Data Primer**

Data yang langsung diberikan kepada pengumpul data dalam hal ini penulis dianggap sebagai data primer.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

### **Teknik Pengumpulan data**

Sujarweni (2019:93) menjelaskan adapun Tata cara pengumpulan data atau informasi dari responden dikenal dengan istilah pengumpulan data.. Sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya melalui :

- a. Wawancara. wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dimana jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
- b. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab
- c. Observasi. Jika dibandingkan dengan metode lain seperti wawancara atau kuesioner, observasi merupakan perolehan data yang memiliki karakteristik tertentu. Dengan menggunakan teknik-teknik tersebut di atas, maka menggunakan data primer yaitu penulis mendapatkan informasi langsung dari guru SMK Pertanian Kota Serang dan menggunakan pendekatan peneliti kuesioner untuk mengumpulkan data.

Penulis menggunakan skala Likert dengan setiap pertanyaan indikatif dari kuesioner untuk menentukan skala dan pengukurannya. Skala ini dirancang untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena dan

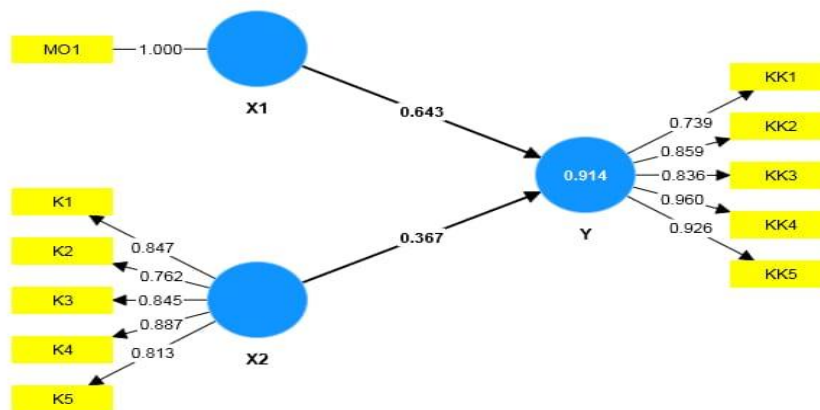
peristiwa sosial. (Sugiyono, 2014:168). Kuesioner penulis dibagi menjadi 5 (lima) kategori.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Struktural

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar dibawah ini.

### Evaluasi Measurement (Outer Model) Uji Validitas Convergent Validity



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: Data Primer yang diolah Smart PLS

Tabel 1 : Outer loading (convergen)

Variabel	I (indikator)	Outer Loadings			
		OL 1	OL 2	OL 3	OL 4
Kompensasi (K)	K1 <- X2	0.846	0.846	0.847	0.847
	K2 <- X2	0.763	0.763	0.763	0.762
	K3 <- X2	0.844	0.844	0.845	0.845
	K4 <- X2	0.887	0.887	0.887	0.887
	K5 <- X2	0.813	0.813	0.813	0.813
Kinerja Karyawan (KK)	KK1 <- Y	0.754	0.750	0.743	0.739
	KK2 <- Y	0.866	0.865	0.861	0.859

Variabel	I (indikator)	Outer Loadings			
		OL 1	OL 2	OL 3	OL 4
Motivasi (MO)	KK3 <- Y	0.829	0.831	0.834	0.836
	KK4 <- Y	0.954	0.955	0.958	0.960
	KK5 <- Y	0.919	0.921	0.923	0.926
	MO1 <- X1	0.836	0.892	0.961	1.000
	MO2 <- X1	0.743	0.674		
	MO3 <- X1	0.523			
	MO4 <- X1	0.728	0.712	0.586	
	MO5 <- X1	0.513			

Sumber: Data Primer yang diolah Smart PLS

Pada tabel 1, di (OL 1) menunjukkan bahwa indikator Motivasi yaitu MO3 dan M05 terdapat data yang tidak valid Menurut Ghozali (2018: 25), suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,7. Sedangkan di OL 1 MO3 dan MO5 belum memenuhi validitas convergen karna kurang dari 0,7. Kemudian karna masih belum memenuhi syarat dilakukan kembali olahan data ke 2 (OL2) dengan memangkas data yang tidak valid tersebut, lalu masih terdapat suatu kolerasi yang tidak memenuhi validitas berada di indikator motivasi pada MO2, dikarenakan masih belum valid kemudian dilakukan kembali pengolahan data ke 3 dengan mencoba menghilangkan data di MO2 yang tidak valid, ternyata di percobaan ke 3 (OL 3) masih terdapat data yang belum bisa memenuhi validitas convergen pada MO4 indikator motivasi, karna masih belum valid dilakukan kembali pengolahan data ke (4 OL 4) setelah melakukan pengolahan data untuk ke 4 kalinya terdapat hasil yang memenuhi validitas convergen karna semua indikator menghasilkan nilai loading yang memenuhi syarat dimana terdapat angka yang melebihi 0,7 sehingga bisa dikatakan valid.

Tabel 2. Uji hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEVI)	P values
X1 -> Y	0.643	0.642	0.083	7.718	0.000
X2 -> Y	0.367	0.369	0.081	4.526	0.000

Penelitian ini menggunakan prosedur bootstrap untuk menguji signifikansi dari hipotesis yang diajukan. Hair et al. (2017) dalam mengatakan bahwa kriteria signifikansi apabila nilai t-value atau t-statistics lebih dari 1.96 dan nilai p-value kurang dari 0.05. Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruhnya mendukung hipotesis yang diajukan. Di mana X1 memperoleh nilai t-value sebesar 7.718 nilai ini lebih besar dari yang dipersyaratkan, dan p-value 0.000 dengan demikian X1 sesuai dengan kriteria. Kemudian pada X2 diperoleh nilai t-value sebesar 4.526 dan p-value sebesar 0.000, dengan demikian X2 sesuai dengan kriteria. Artinya motivasi dan kompensasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ketiga pengukuran tersebut juga bernilai positif, di mana nilai original sample (O) pada hubungan motivasi dan kinerja guru sebesar 0.643; hubungan hubungan kompensasi memiliki nilai original sample (O) sebesar 0.367.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Pertanian Kota Serang**

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dari smartpls pada original sample motivasi X1 berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMKN Pertanian Kota Serang Y, Artinya Motivasi dapat meningkatkan kinerja guru. Yang mana setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Pertanian Kota Serang**

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS kompensasi juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Smkn Pertanian Kota Serang. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompensasi menurut Bejo Siswanto (2003:86) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil data yang diolah pada smartPLS diatas motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, serta dari beberapa literatur jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Proses pembelajaran akan berhasil manakala siswa mempunyai

motivasi dalam belajar. Oleh sebab itu, guru perlu menumbuhkan motivasi belajar siswa. Untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, guru dituntut kreatif membangkitkan motivasi belajar siswa, sehingga terbentuk perilaku belajar siswa yang efektif. Motivasi belajar juga penting diketahui oleh guru, karena pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi belajar pada siswa bermanfaat bagi guru untuk membangkitkan, meningkatkan dan memelihara semangat siswa untuk belajar sampai berhasil. maka dari itu seharusnya upaya kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru dengan memberikan penghargaan atau pemberian kompensasi maupun intensif, kondisi kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk maju, hubungan kerja yang harmonis.

## REFERENSI

- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D. (2023). Analysis of Corporate Image in Mediating the Influence of Social Media Marketing and Visitor Value on Visitor Loyalty Lembang Begonia Flower Park, Indonesia. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(1), 356-366.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENOTA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Anwar Mangkunegara Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan", 2001
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific

- Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Chaidir, J. (2023). Contemporary Organizational Management in the Modern Era and Its Implications in Modern Organizational Management. *Migration Letters*, 20(S4), 1103-1113.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Network Infrastructure Development in Serang District. *International Journal of Management Technology*, 10(1), 11-19.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Dr. Luis Marsinah, M. M. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Hair, J. F. et. al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*



- (PLS-SEM). SAGE Publications, Los Angeles
- Herry."Manajemen Kinerja",2016
- <http://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi>
- <https://smknserang.sch.id/home/>
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Lindiawati Kartika, Roni Jayawinangun,TB Sjafari Mangkuprawira." Manajemen Kompensasi:Konsep,Implementasi, dan Studi kasus",2016.
- Ni Kadek Suryani,Jhon E.H.J. FoEh,"Kinerja Organisasi",2018
- Nurgina, Muhammad Hidayat,Deddy Rahwandi Rahim."PENGARUH MOTIVASI,DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA GURU DI MA DDI KANANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR",Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia,2022
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Intrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menabung Pada Pt. BPR Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 11(1).
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Shilpy A. Octavia,"Faktor yang mempengaruhi Kinerja",2019
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Siti Imroatun, Sukirman." PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI/AKUNTANSI DI SMA NEGERI SE-KABUPATEN WONOSOBO", *Economic Education Analysis Journal*, 2016.

Sugiyono, "Metode Penelitian Manajemen" 2014

Timotius Dhuha. " Motivasi Untuk Kinerja", Deepublish, 2020.

V. Wiratna Sujarweni, "Metodologi Penelitian ekonomi dan Bisnis", 2019

Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.

Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.

Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.

Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.