

The Influence Of Motivation And Compensation On Teacher Performance At The Tunas Karya Foundation, Batam Region 2

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2

Agus Sekti Susila Atmojoc¹⁾, Sakeus Labac²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada

Email ; ¹ susilaat@gmail.com ,² lukulaba@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 November 2025]

Revised [20 Oktober 2025]

Accepted [21 Oktober 2025]

KEYWORDS

Motivation, Compensation, Teacher Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Pendidikan merupakan langkah strategis dalam menjamin kemajuan suatu bangsa. Hal tersebut dapat dipenuhi apabila pendidikan dilandasi dengan bentuk layanan pendidikan yang memacu produktivitas, inovasi, serta pembangunan karakter suatu masyarakat. Peran guru dalam memenuhi semua aspek di atas menjadi hal utama dalam mewujudkan impian suatu bangsa. Motivasi bagi guru berfungsi sebagai penggerak untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan kreativitas. Sementara itu, kompensasi, yang tidak hanya berupa gaji tetapi juga tunjangan dan penghargaan lainnya, dipandang sebagai bentuk apresiasi terhadap profesionalitas dan upaya memenuhi kebutuhan hidup guru, sehingga dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi (*variable dependent*) terhadap kinerja guru (*variable independent*) terhadap kinerja guru pada Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2 dengan sampel sebanyak 60 responden. Pengisian kuisioner dilakukan melalui *google form* oleh 60 guru. Tehnik yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan thitung $2,976 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < \alpha 0,05$. Sedangkan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan thitung $-0,747 < t_{tabel} 2,005$ dan nilai signifikansi $0,458 > 0,05$.

ABSTRACT

Education is a strategic step in ensuring the progress of a nation. This can be achieved if education is based on a form of educational services that spur productivity, innovation, and character building of a society. The role of teachers in fulfilling all of the above aspects is central to realizing the dreams of a nation. Motivation for teachers serves as a driving force to carry out their duties with full dedication and creativity. Meanwhile, compensation, which is not only in the form of salary but also allowances and other awards, is seen as a form of appreciation for professionalism and efforts to meet the needs of teachers' lives, thereby creating a sense of security and job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the effect of motivation and compensation (*dependent variables*) on teacher performance (*independent variables*) on teacher performance at the Tunas Karya Foundation, Batam Region 2. The population in this study were all teachers of the Tunas Karya Foundation, Batam Region 2, with a sample of 60 respondents. The questionnaire was filled out via Google Form by 60 teachers. The technique used was saturated sampling. The results of the study indicate that: motivation has a significant influence on teacher performance with the results of the t-count calculation of $2.976 > t\text{-table } 2.005$ and a significance value of $0.004 < \alpha 0.05$. While compensation has a negative influence on teacher performance with the results of the t-count calculation of $-0.747 < t\text{-table } 2.005$ and a significance value of $0.458 > 0.05$.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi penting dalam mewujudkan impian masa depan pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas serta layanan tenaga pendidik yaitu guru. Guru berperan langsung dalam proses belajar-mengajar demi mengangkat derajat kualitas pendidikan siswanya. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tantangan yang dihadapi guru di era saat ini sangat berpotensi mempengaruhi kinerja layanannya. Isu seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, dan harapan masyarakat yang semakin besar

seringkali tidak didukung dengan kualitas yang memadai. Sasaran kerja atau operasional menunjuk pada hasil yang harus dicapai dan kontribusi yang harus diberikan terhadap pencapaian sasaran kelompok, bagian dan organisasi. (Surya D. 2010). Dua faktor kunci yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dan kompensasi.

Motivasi, yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), berfungsi sebagai penggerak bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan kreativitas. Kompensasi terhadap kinerja guru merupakan bentuk apresiasi yang pada akhirnya mendorong kerja dalam peningkatan kualitas profesionalisme sebagai guru. Sementara itu, kompensasi, yang tidak hanya berupa gaji tetapi juga tunjangan dan penghargaan lainnya, dipandang sebagai bentuk apresiasi terhadap profesionalitas dan upaya memenuhi kebutuhan hidup guru, sehingga dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi riil di guru Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2 dapat di lihat dalam tabel ini;

Pendidikan merupakan pondasi penting dalam mewujudkan impian masa depan pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas serta layanan tenaga pendidik yaitu guru. Guru berperan langsung dalam proses belajar-mengajar demi mengangkat derajat kualitas pendidikan siswanya. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tantangan yang dihadapi guru di era saat ini sangat berpotensi mempengaruhi kinerja layanannya. Isu seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, dan harapan masyarakat yang semakin besar seringkali tidak didukung dengan kualitas yang memadai. Sasaran kerja atau operasional menunjuk pada hasil yang harus dicapai dan kontribusi yang harus diberikan terhadap pencapaian sasaran kelompok, bagian dan organisasi. (Surya D. 2010). Dua faktor kunci yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dan kompensasi.

Motivasi, yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), berfungsi sebagai penggerak bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan kreativitas. Kompensasi terhadap kinerja guru merupakan bentuk apresiasi yang pada akhirnya mendorong kerja dalam peningkatan kualitas profesionalisme sebagai guru. Sementara itu, kompensasi, yang tidak hanya berupa gaji tetapi juga tunjangan dan penghargaan lainnya, dipandang sebagai bentuk apresiasi terhadap profesionalitas dan upaya memenuhi kebutuhan hidup guru, sehingga dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi riil di guru Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2 dapat di lihat dalam tabel ini;

Tabel 1. Tunjangan Guru

Unit Sekolah	Jumlah guru	Jumlah guru yang memperoleh tunjangan Sertifikasi Guru	Jumlah guru yang memperoleh tunjangan Pemerintah Kota Batam
TK Yos Sudarso 1	6	1	4
SD Yos Sudarso 2	19	4	17
SD Yos Sudarso 3	19	3	15
SD Ignatius Rempang	9	4	1
SMP Yos Sudarso 2	7	2	1
Jumlah	60	14	38

Sumber data dari masing-masing unit sekolah wilayah Batam 2 (2025)

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa tidak semua guru memperoleh tunjangan sertifikasi maupun tunjangan dari Pemerintah Kota Batam. Tunjangan akan diberikan oleh Kementerian Pendidikan maupun Pemerintah Kota Batam jika sudah memenuhi persyaratan yang ditetapkan misalnya masa kerja sebagai guru 5 tahun, lulus Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). (Peraturan Menteri Nomer 19 Tahun 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, khususnya Yayasan Tunas Karya dalam merumuskan kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.



Yayasan Tunas Karya merupakan lembaga pendidikan milik Keuskupan Pangkalpinang yang menyediakan berbagai jenjang Pendidikan, mulai dari Tingkat dasar hingga perguruan tinggi sejak tahun 1958. Karya ini memiliki tujuan memberikan pelayanan pendidikan yang mengedepankan model pendidikan unggulan yang mengintegrasikan nilai akademik, moral, dan keterampilan praktis di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Propinsi Kepulauan Riau. Pelayanan Yayasan Tunas Karya khususnya di Propinsi Kepulauan Riau terbagi dalam beberapa daerah yang meliputi Kota Batam, Kota Tanjung Pinang dan Kabupaten Karimun. Layanan pendidikan Yayasan Tunas Karya khususnya di Kota Batam bagi menjadi 2 wilayah yaitu Batam 1 dan Batam 2. Batam 1 meliputi karya Pendidikan Yos Sudarso Batam Center dan STIE Bentara Persada. Sedangkan wilayah 2 meliputi Rempang, Batu Aji dan Sagulung. Dalam penelitian ini dilaksanakan di wilayah Batam 2 yang terdiri dari layanan pendidikan Tingkat TK sampai dengan SMP. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi (*variable dependent*) terhadap kinerja guru (*variable independent*) di lingkungan karya pendidikan Yayasan Tunas Karya khususnya pada guru Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) serta Sekolah Menengah Tingkat Pertama (SMP).

LANDASAN TEORI

Motivasi

Kerangka pemikiran tentang motivasi dalam kinerja seorang karyawan atau guru dapat disampaikan bahwa teori klasik memberikan fondasi fundamental melalui yang disebut Teori Hierarki Kebutuhan. Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Dalam konteks tersebut individu pada dasarnya memiliki lima hierarki kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan pada tingkat bawah harus terpenuhi secara minimal sebelum kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi menjadi pemotivasi yang aktif. (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019). Peningkatan pemberian motivasi terhadap guru sangat penting, dimana motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan kemampuannya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran. (Ahmad Rivai, 2021). Meskipun motivasi ekstrinsik seperti tunjangan dan bonus dapat memberikan dampak jangka pendek, namun motivasi intrinsik yang bersumber dari jiwa akan memberi daya dorong berkelanjutan terhadap kinerja guru. (Sardiman, 2018)

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Paino, Woro Utari & Mei Indrawati, (2023) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Forson et al. dalam Rachmah Fourdiana, Ivan Hanavi, & Heru Santoso, (2024) besaran kompensasi dan keadilan dalam distribusinya memiliki dampak signifikansi terhadap motivasi dan kinerja guru. Sebuah sistem kompensasi yang terintegrasi serta memiliki hubungan yang jelas antara pencapaian kinerja dengan imbalan dapat menciptakan budaya berkinerja tinggi dikalangan. (Gomes, F.C., 2016) Disamping kompensasi finansial maupun non finansial dalam bentuk pengembangan profesi berkelanjutan, lingkungan kerja yang kolaboratif serta pengakuan dan prestasi terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik guru dan hal itu pendorong utama bagi peningkatan kinerja berkelanjutan. (Rivai & Sagala, 2013)

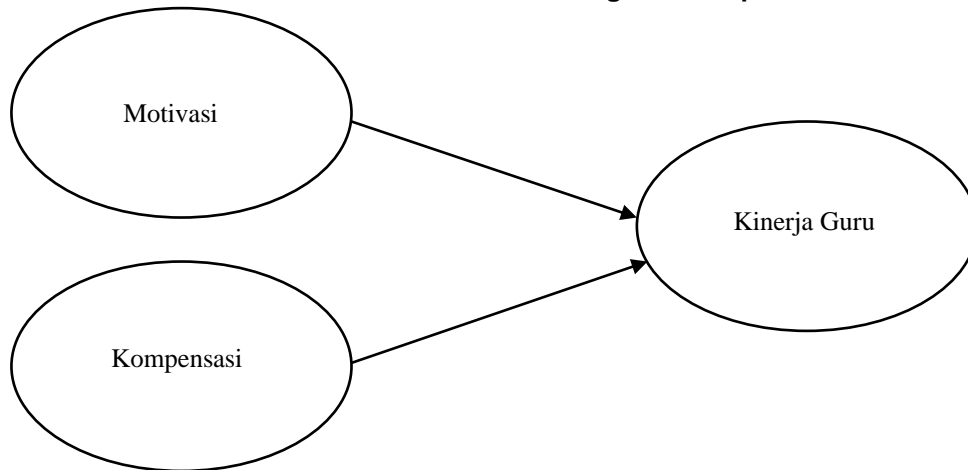
Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan kinerja guru menjadi pondasi utama dalam mewujudkan dinamika proses pengajaran yang efektif serta berkualitas. Jika dicermati lebih mendalam maka peningkatan pelayanan kinerja guru berbanding lurus dengan mutu layanan sebagai guru serta *outcomes* siswa-siswinya. Menurut Sedarmayati (2016), kinerja mengacu pada prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau hasil kerja seseorang, baik dalam kaitannya dengan pekerjaan maupun kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi juga oleh tingkat kepuasan guru yang dirasakannya selama pelaksanaan Pendidikan. (Zainuddin Iba, dkk., 2021)

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi, kompensasi terhadap kinerja guru dapat disajikan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai bentuk suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2014). Hipotesis yang baik harus memenuhi kriteria antara lain dirumuskan secara jelas dan operasional, dapat diuji secara empiris dan data, memiliki dasar teoritis serta menyatakan hubungan yang logis antar variabel. (Creswell, J. W. 2014)

1. Hipotesis Pertama (H1):
 - H₁: Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru.
 - H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru.
2. Hipotesis Kedua (H2):
 - H₂: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.
 - H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini merupakan penelitian studi lapangan mengenai kinerja guru dalam hal ini kinerja guru terhadap motivasi dan kompensasi di Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metoda survei. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram dalam Wiratna Sujarweni (2022) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metoda kuantitatif diolah secara statistik dengan menguji hipotesis yang dapat diukur dan menghasilkan suatu kinerja guru.

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2. Dalam penelitian ini, persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu: motivasi, kompensasi, dan kinerja guru dikuantifikasikan dalam skala likert 5 poin, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sehingga data yang diperoleh merupakan data kuantitatif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena layanan guru. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Duli, 2019). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarkan kepada guru-guru di lingkungan Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2 dengan jumlah 60 orang guru. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Agustus 2025. Metoda survei dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan disebarkan melalui online dengan *google form*. Metoda pengambilan sampel jenuh artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang sudah diolah kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 27.0. tahap analisis yang dilakukan adalah menguji instrumen dengan uji validitas dengan tujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan melakukan pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. (Duli, 2019). Tahapan analisis selanjutnya guna memenuhi

persyaratan maka dilakukan uji klasik model regresi yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan analisis regresi linear berganda, Pengujian hipotesis untuk menguji apakah data sampel memberikan bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis tersebut adalah menggunakan alat statistik yaitu uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	X1	rhitung	rtabel	Informasi
Motivasi (X1)	X1.1	0.756	0.254	Valid
	X1.2	0.639	0.254	Valid
	X1.3	0.449	0.254	Valid
	X1.4	0.769	0.254	Valid
	X1.5	0.682	0.254	Valid
	X1.6	0.550	0.254	Valid
	X1.7	0.749	0.254	Valid
	X1.8	0.601	0.254	Valid
	X1.9	0.645	0.254	Valid
	X1.10	0.798	0.254	Valid
	X1.11	0.706	0.254	Valid
	X1.12	0.486	0.254	Valid
	X1.13	0.631	0.254	Valid
	X1.14	0.609	0.254	Valid
	X1.15	0.668	0.254	Valid
Variabel	X2	rhitung	rtabel	Informasi
Kompensasi (X2)	X2.1	0.444	0.254	Valid
	X2.2	0.730	0.254	Valid
	X2.3	0.699	0.254	Valid
	X2.4	0.755	0.254	Valid
	X2.5	0.699	0.254	Valid
	X2.6	0.755	0.254	Valid
	X2.7	0.615	0.254	Valid
	X2.8	0.727	0.254	Valid
	X2.9	0.500	0.254	Valid
	X2.10	0.725	0.254	Valid
	X2.11	0.745	0.254	Valid
	X2.12	0.797	0.254	Valid
	X2.13	0.601	0.254	Valid
	X2.14	0.686	0.254	Valid
	X2.15	0.666	0.254	Valid

	X2.16	0.311	0.254	Valid
	X2.17	0.311	0.254	Valid
	X2.18	0.311	0.254	Valid
	X2.19	0.315	0.254	Valid
	X2.20	0.393	0.254	Valid
Variabel	Y	rhitung	rtabel	Informasi
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.333	0.254	Valid
	Y.2	0.586	0.254	Valid
	Y.3	0.631	0.254	Valid
	Y.4	0.368	0.254	Valid
	Y.5	0.555	0.254	Valid
	Y.6	0.699	0.254	Valid
	Y.7	0.579	0.254	Valid
	Y.8	0.524	0.254	Valid
	Y.9	0.361	0.254	Valid
	Y.10	0.544	0.254	Valid
	Y.11	0.901	0.254	Valid
	Y.12	0.901	0.254	Valid
	Y.13	0.901	0.254	Valid
	Y.14	0.901	0.254	Valid
	Y.15	0.901	0.254	Valid
	Y.16	0.901	0.254	Valid
	Y.17	0.642	0.254	Valid
	Y.18	0.662	0.254	Valid
	Y.19	0.748	0.254	Valid
	Y.20	0.901	0.254	Valid
	Y.21	0.901	0.254	Valid
	Y.22	0.683	0.254	Valid
	Y.23	0.901	0.254	Valid
Y.24	0.901	0.254	Valid	
Y.25	0.901	0.254	Valid	
Y.26	0.723	0.254	Valid	
Y.27	0.634	0.254	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variable X1, X2, dan Y menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5% atau r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini dikatakan lolos uji validitas dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Deskripsi
Motivasi	0.902	Dapat diandalkan
Kompensasi	0.896	Dapat diandalkan
Kinerja Guru	0.954	Dapat diandalkan

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,6 yang berarti bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat diandalkan dan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov			
			Sisa Tidak Terstandarisasi
N			57
Parameter Normal ^{a,b}	Berarti		0E-7
	Standar Deviasi		4.25213928
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak		.146
	Positif		.103
	Negatif		-.146
Statistik Uji			
Asymp.Sig (2-tailed) ^c			.173

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,173 > 0,05, yang berarti data dari masing-masing variabel terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas X1,X2 →Y

	Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
1	Motivasi	0.468	2.136	Tidak ada Multikolinearitas
2	Kompensasi	0.468	2.136	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi lolos uji dan tidak mengalami multikolinieritas karena nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF < 10

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

	Variabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
1	Konstan	0.170	Tidak ada heteroskedastisitas
2	Motivasi	0.831	Tidak ada heteroskedastisitas
3	Kompensasi	0.470	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi > 0,05, maka variabel yang diteliti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Tidak Standar		Standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Koefisien		
Konstan	107.340	8.339	Beta	12.873	.000
Motivasi	.408	137	.531	2.976	.004
Kompensasi	-.095	.127	-.133	-.747	.458

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dijabarkan sebagai berikut konstanta a sebesar 107.340, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) nilainya 0 maka variabel kinerja guru bernilai 107.340. nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.408 sedangkan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) bernilai negatif yaitu sebesar -.095.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji T

	Variabel	t hitung	ttabel	Nilai Sig.	Sig.	Kesimpulan	Hipotesis
1	Motivasi terhadap Kinerja Guru	2.976	2.005	0.004	< 0,05	Efek yang signifikan	H1=diterima
2	Kompensasi terhadap Kinerja Guru	-.747	2.005	0.458	> 0,05	Tidak ada pengaruh yang signifikan	H2=ditolak

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadran	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	247.201	2	123.600	6.592	.003 ^b
	Sisa	1012.519	54	18.750		
	Total	1259.719	56			

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Kesimpulan dari data di atas adalah nilai f hitung 6.592 > ftabel 2,776 maka variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) dan jika nilai signifikansi 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi (X1), dan kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) Pada Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,976 lebih besar dari ttabel 2,005 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Koefisien regresi motivasi guru sebesar 0,408 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada skor motivasi guru, akan diikuti oleh kenaikan sebesar 0,408 unit pada skor kinerja guru.



Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru (Y) Pada Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,747 lebih kecil dari t-tabel 2,005 dan signifikansi sebesar 0,458, lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Koefisien regresi sebesar -0,095 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit kompensasi, kinerja guru cenderung turun sebesar 0,095 unit. Namun, karena pengaruhnya tidak signifikan, perubahan ini tidak bermakna secara statistik. Pengaruhnya sangat lemah dan dapat diabaikan.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja guru (Y) Variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 6,592 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,776 dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil uji F tersebut, secara simultan atau bersama-sama, variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan nyata terhadap Kinerja Guru (Y). Artinya, ketika kedua faktor ini digabungkan, mereka secara statistik terbukti mampu menjelaskan perubahan atau variasi dalam kinerja guru. Nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Ini adalah bukti yang sangat kuat. Artinya, hanya ada 0,3% kemungkinan bahwa pengaruh gabungan Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) ini terjadi karena kebetulan semata. Dengan tingkat kepercayaan 99.7%, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Tunas Karya Wilayah Batam 2, maka dapat ditarik kesimpulan;

1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya motivasi kerja guru yang tinggi menyebabkan peningkatan kualitas kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Kompensasi pengaruh negatif terhadap kinerja guru, artinya kompensasi yang diberikan oleh Yayasan tidak mempengaruhi kinerja guru dalam peningkatan layanan pendidikan.

Saran

1. Bagi Yayasan bahwa kebijakan atas peningkatan kinerja guru tidak mendasarkan pada insentif finansial semata. Upaya pendekatan holistik tentang iklim kerja, pengembangan pelatihan kompetensi, penghargaan akan mendongkrak kinerja guru pada layanan Pendidikan selanjutnya.
2. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti berharap segala upaya pengembangan penelitian perlu ditingkatkan serta jangkauan penelitian diperluas. Disamping itu pula jumlah responden diupayakan lebih banyak hal itu memiliki tujuan untuk meningkatkan hasil penelitian. Dalam pengembangan penelitian pada tingkat guru dapat dijadikan referensi penelitian, misalnya mengenai komitmen organisasi, kualitas pelayanan, dan lain sebagainya. Semoga hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan kajian ilmiah pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai, (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. e-ISSN 2623-2634.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Deepublish (CV Budi Utama Publishing Group)
- Gomes, F.C. (2016). *Human Resource Management*. Yogyakarta: Andi Publisher.
<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.
<https://tunaskarya.or.id/>
- Paini, Woro Utari, & Mei Indrawati. (2023). Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Employee Engagement Di SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan*

- Kebudayaan dan Agama. Vol.1, No 2 April 2023. e-ISSN: 2985-52717; p-ISSN: 2985-5209, Hal 20-30
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Pendidikan Profesi Guru.
- Rachmah Furdiana, Ivan Hanavi, & Heru Santoso. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Journal ELSE (Elementary School Education Journal)*. <http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i2.21456>.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Sardiman, A. M. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Reflika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta Tjiptono, F & Gregorius, C. (2019). *Service, Kualitas, & Statistik Pelanggan*. Penerbit ANDI.
- Surya Dharma. (2010). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, & Win Konadi. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 9, No. 1 April 2021 (75-84). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.
- V. Wiratna Sujarweni. (2022). *Metode Penelitian. Lengkap, Praktis, dan mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press