

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA GURU ASN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SMKN 1
SITUBONDO**

VERY SUKARELA

e-mail : very_skrl@yahoo.com

Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

Abstract

The teacher is one of the educational staff who has a role as one of the determining factors for the success of educational goals, because the teacher is in direct contact with students, to provide guidance that will produce the expected graduate. Teachers are human resources who are planners, actors and determinants of achieving organizational goals. The teacher is the backbone in educational activities especially those related to teaching and learning activities, without the teacher's role the teaching and learning process will be disrupted or even failed. Therefore in the management of education the role of teachers must always be improved in order to produce quality human resources who are able to compete in the global era.

The objectives of this study are: i) Determine the effect of compensation on work motivation; ii) Knowing the effect of supervision on work motivation; iii) Determine the effect of compensation on ASN performance; iv) Knowing the effect of supervision on ASN performance v) Knowing the effect of work motivation on ASN performance; vi) Determine the effect of compensation on ASN performance through work motivation; vii) Determine the effect of supervision on ASN performance through work motivation.

This research is a quantitative study using a Likert scale. The sample used was the entire population of 32 certified ASN teachers. The statistical analysis used is path analysis, using SPSS 17.

The results showed that: (i) Compensation did not significantly influence work motivation; (ii) Supervision has a significant effect on work motivation; (iii) Compensation has no significant effect on ASN performance; (iv) Supervision has a significant effect on ASN performance; (v) Work Motivation has a significant effect on ASN performance; (vi) Compensation does not significantly influence ASN performance through work motivation; (vii) Supervision has a significant effect on ASN performance through work motivation.

Keyword: *Likert scale, Path analysis*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan intern (inner need) yang banyak sekali dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai termasuk guru pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti seorang disetujui untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi serta dilain pihak ia mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu. Kompensasi tersebut memungkinkannya untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup yang mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan pada orang lain. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidaksiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Sekolah memiliki beberapa jenis sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Sumber daya pendidikan di sekolah dapat dikelompokkan menjadi (a) sumber daya bukan manusia, yang meliputi program sekolah dan kurikulum, (b) sumber daya manusia (sdm) yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga kependidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat yang memiliki kepedulian kepada sekolah, (c) sumber daya fisik (sdf) yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah, dan sumber daya keuangan (sdk) yang meliputi keseluruhan dana pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah maupun masyarakat (Ruswandi, 2010: 1)

SMKN 1 Situbondo merupakan salah satu organisasi /sekolah yang juga mempunyai tugas yang berat, yaitu menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi, organisasi dan tata laksana kerjan, serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas pokok dan fungsi yang berat tersebut, khususnya menyangkut masalah keuangan adalah fungsi berupaya agar guru merasa puas karena terjadi keseimbangan antara tugas dan kompensasi yang diterimanya.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang

diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar, tanpa adanya peranguru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru harus selalu ditingkatkan guna menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Kinerja merupakan terjemahan dari performance (Inggris). Selain bermakna kinerja, performance juga diterjemahkan secara beragam. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2014)

Idealnya kinerja menurut Mitchell dalam Mulyasa, (2005 : 125) kinerja dapat ditunjukkan dalam beberapa kriteria yaitu quality of work, promptness, initiative, capability, and communication. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya kesungguhan setiap guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dan peningkatan kinerja guru dapat didorong juga dari beberapa aspek eksternal seperti gaya kepemimpinan, motivasi ataupun kompensasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar.

Motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi yang terjadi dalam suatu instansi melibatkan individu yang cenderung memiliki perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena seorang pimpinan atau kepala sekolah harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat

mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karyawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan motivasi. Menurut Samsudin (2009:81), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai dan Sagala (2009:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan Samsudin, Rivai dan Sagala, menurut Hasibuan (2010:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Prestasi kerja guru bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian motivasi dan kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Seseorang akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para pegawainya.

Astuty (2010: 34) menyatakan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketifakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau guru sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Sementara itu persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu:

- a. Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang dukadan biaya pemakaman.
- b. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan lain yang tak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya. Motivasi kerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Begitu halnya dengan seorang guru, setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu : Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja ?. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja ?. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja asn ?. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja asn ?. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja asn ?. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja ?. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja asn. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja asn. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja asn. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini kuesioner akan diantarkan sendiri oleh peneliti kepada yaitu guru ASN di SMKN 1 Situbondo, sehingga peneliti langsung berinteraksi dengan responden.

Penyusunan dalam penelitian ini diharapkan bisa memberi respon yang akurat, lengkap dan dapat mencegah responden untuk tidak menjawab pertanyaan, tidak menghentikan partisipasinya dan memberikan respon baik kepada responden. Pertanyaan dalam penelitian ini berbentuk *checklist*. Hasil dari perhitungan ini nantinya dapat digunakan sebagai analisis kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan, karena penulis terlibat langsung dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan jenis dan pendekatan penelitian diatas, maka tipe penelitian ini adalah penelitian *regresif*. Penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel yaitu variabel *eksogen*: kompensasi (X1), pengawasan (X2), dan variabel *endogen*: motivasi kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2).

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMKN 1 Situbondo dengan objek guru ASN yang berjumlah 32 orang, yang mana guru bersertifikasi berjumlah 32 orang tersebut. Karena melihat perbedaan kinerja yang mencolok antara ASN yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi yang mana pada ASN bersertifikasi memiliki pengawasan yang cukup tinggi dan mendapatkan tambahan kompensasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan berbagai informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Pengumpulan data primer adalah dengan melakukan wawancara secara personal pada koresponden yaitu guru ASN di SMKN 1 Situbondo. Data sekunder adalah berbagai informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Pengumpulan data sekunder dapat berupa laporan tertulis baik berupa buku teori baik berupa jurnal yang ada hubungannya dengan kompensasi, pengawasan, kepemimpinan, motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Disamping itu juga ada dokumen-dokumen organisasi sekolah yang diperoleh dari pihak yang berkompeten di SMKN 1 Situbondo.

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert

Menurut Sugiyono (2004) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian fenomenasosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju(S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

Variabel Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian di SMKN 1 Situbondo terdiri dari variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Kompensasi (X1) dan Pengawasan (X2), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah motivasi kerja (Y1) dan Kinerja ASN (Y2). Berikut definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Kompensasi (X1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008)
- b. Pengawasan (X2) adalah merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan actual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan (Williams, 2001)
- c. Motivasi (Y1) adalah dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan, serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Koesmoro, 2005)
- d. Kinerja (Y2) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)

Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

Deskripsi Hasil Survei

Deskriptif hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecendrungan yang tengah berlangsung.

Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri atas Kompensasi (X1), Pengawasan (X2), dan variabel terikat yang terdiri atas Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja ASN (Y2), maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Untuk membantu analisis dalam penelitian ini, penulis menggunakan software IBM SPSS versi 25. Persamaan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1 \quad \dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2 \quad \dots (2)$$

Keterangan:

Y₁ = Variabel Motivasi Kerja

Y₂ = Variabel Kinerja ASN

X₁ = Variabel Kompensasi

X₂ = Variabel Pengawasan

β₁ = Koefisien variabel Kompensasi

β₂ = Koefisien variabel Pengawasan

β₃ = Koefisien variabel Motivasi Kerja

ε₁ dan ε₂ = standar error

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R² semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa varian variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Jalur

Analisis jalur yang dikenal sebagai *path analysis* dikembangkan pertama tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright (Riduwan & Engkos, 2012:1). Analisis jalur diartikan oleh Bohrnstedt (Riduwan & Engkos, 2012:1) bahwa '*a technique for estimating the effect's a set of independent*

variables has on a dependent variabel from a set of observed correlations, given a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables.'

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan variabel eksogen yang biasa disimbolkan dengan huruf X_1, X_2, \dots, X_m dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, yang dikenal dengan variabel endogen yang biasa disimbolkan dengan huruf Y_1, Y_2, \dots, Y_n . Sedangkan tujuan utama dari analisis jalur adalah *'a method of measuring the direct influence along each separate path in such a system and thus of finding the degree to which variation of a given effect is determined by each particular cause. The method depend on the combination of knowledge of the degree of correlation among the variables in a system with such knowledge as may possessed of the causal relations* (Maruyama, Riduwan & Engkos, 2012:1)

Dalam analisis jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung.

Pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variable*). Sebagai contoh dalam riset pemasaran, pengaruh variabel bauran penjualan terhadap variabel loyalitas pelanggan bukan hanya secara langsung tetapi secara tidak langsung melalui variabel lain seperti variabel ekuitas merek.

Selain itu analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan-pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu. Dengan kata lain analisis jalur memiliki kegunaan untuk mengecek atau menguji model kausal yang diteorikan dan bukan menurunkan teori kausal tersebut (Sujana, 2003:293).

Penggunaan analisis jalur dalam analisis sata penelitian didasarkan pada beberapa asumsi berikut :

1. Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah bersifat linier adaptif dan bersifat normal,
2. Hanya system aliran kausal ke satu arah, artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik,
3. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan rasio,

4. Menggunakan sampel *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel,
5. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan *reliable*) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung, dan

Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan, artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Metode Trimming

Metode *trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model, variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Heise; Ridwan & Engkos, 2012:127). Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang sudah dihipotesiskan.

Cara menggunakan metode *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Jalur

Pada penelitian ini analisis yang di gunakan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh suatu hubungan kausal yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner. Perhitungan *koefisien path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat sevara parsial pada masing-masing persamaan dengan menggunakan software SPSS versi 17. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengawasan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁)

Hasil uji regresi *standardize* Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengawasan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁) adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengawasan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁)

Variabel	Beta	T _{hitung}	PV/Prob	Sig T
Kompensasi (X ₁)	0.086	0.903	0,05	0.369
Pengawasan (X ₂)	0.888	12.838	0,05	0.000
R	= 0.934			
R Square	= 0.873			
F	= 170.429			
Sig. F	= 0.000			

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Sehingga diperoleh persamaan regresi untuk variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y_1 = 0,086 X_1 + 0,888 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Besarnya koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,086 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja
- b. Besarnya koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,888 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengawasan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁) Terhadap Kinerja ASN (Y₂)

Hasil uji regresi *standardize* Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengawasan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁) Terhadap Kinerja ASN (Y₂) adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengawasan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁) Melalui Kinerja ASN (Y₂)

Variabel	Beta	T _{hitung}	PV/Prob	Sig
Kompensasi (X ₁)	-0.017	-0.228	0.05	0.817
Pengawasan (X ₂)	0.739	11.234	0.05	0.000
Motivasi Kerja (Y ₁)	0.351	7.812	0.05	0.000
R	= 0.988			
R Square	= 0.975			
F	= 808.607			

Sig. F	= 0.000
--------	---------

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Sehingga diperoleh persamaan regresi untuk variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu :

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = -0,011 X_1 + 0,649 X_2 + 0,381 Y_1$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Besarnya koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar -0,017 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja ASN.
- Besarnya koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,739 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja ASN.
- Besarnya koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,351 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Asn Melalui Motivasi Kerja Pada Smkn 1 Situbondo , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja asn.
- Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja asn.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja asn.
- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja.
- Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja.

Saran Dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat mengemukakan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat.

- Memberikan peningkatan kualitas pengetahuan SDM ASN yang ada dengan pelatihan-pelatihan penunjang baik teknis, fungsional atau struktural juga workshop pendukung kinerja. Hal ini juga akan meningkatkan kemampuan dalam perumusan masalah serta pengambilan keputusan yang lebih baik.

2. Penempatan ASN dengan tepat dan sesuai kompetensinya, baik untuk jabatan teknis, fungsional maupun struktural sehingga sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman serta masa kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
3. ASN pada Smk Negeri 1 Situbondo Kabupaten Situbondo harus dapat melaksanakan tugas dan perannya dengan baik dan secara efisien untuk meningkatkan citra organisasi/instansi.
4. Perlu adanya komunikasi antar ASN (mendatar) yang tidak baik untuk itu hendaknya ASN dapat menjalin komunikasi yang lebih efektif dengan sesama ASN lain. Komunikasi tersebut dapat dilakukan di dalam maupun diluar kantor. Komunikasi yang efektif antar ASN diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja ASN dan memperkecil konflik yang terjadi sesama ASN. Komunikasi memungkinkan antara ASN melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Dengan adanya komunikasi antara ASN maka semua permasalahan khususnya yang terkait dengan pekerjaan akan lebih cepat teratasi karena adanya kerjasama dalam melaksanakan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengukur variabel Kompensasi dan Pengawasan. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja asn masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, seperti tingkat kualitas dan komitmen organisasional. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Andi Baharuddin , dkk. 2015 . *The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia*
- Aprijon . 2014 . *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinang* . Jurnal Kewirausahaan , Vol 13, No.1, Januari-Juni 2014
- Emmanuel Erastus Yamoah . 2013 . *Reward Systems and Teachers' Performance: Evidence From Ghana*
- Lies Indriyani. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi

- Rita Swietenia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi
- Samsi, dkk Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi . Jurnal Edukasi Ekobis Vol 2, No. 4 (2014)
- Saputra, Eko Hadi. 2016 . *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kpengaruhinerja Guru Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Guru Di Lingkungan Pendidikan Yayasan Pandu Pertiwi Kabupaten Tangerang)* [Tesis] Univ.Brawijaya
- Supatmi , Mamik Eko, dkk . 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*