

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN GURU PADA SMP NEGERI 1
GUNUNGPUTRI KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

Lusiani Agustin
NIM : 2015511190

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2019

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk

1. Kedua orang tua saya, Bapak Tugiran dan Almh. Ibu Tusripah, orangtua saya yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, doa, Restu serta Kasih Sayangnya untuk saya. Adik saya yang sangat saya cintai, Gilang Dwi Septiyanto yang selalu mendukung saya dalam hal apapun.
2. Untuk teman – teman saya D3/D4 STIE IPWIJA Khususnya kepada Dini Feby Rismayanti, Chivina R Zumaris, Octavia Bunga Taffana, Ayunda, Siti Atikah, yang selalu mengerti dan mendukung saya demi kelancaran skripsi ini,
3. Rekan – Rekan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terlebih Resti Rahmadhani Putri dan Hadidjah Rahmayati yang telah membantu dan mengajarkan saya bagaimana mengelola SPSS, berbagi pengetahuan, selalu mendukung, memberi kritik dan saran terhadap kelancaran skripsi saya dan yang telah bersama – sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini.
4. Serta kepada Idola saya Bangtan Boys (BTS) yaitu Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook dan ARMY yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada saya sehingga penyusunan skripsi dapat berjalan dengan lancar.

TERIMA KASIH

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Lusiani Agustin

NIM : 2015511190

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun Program lain. Karya ini adalah Milik saya, Karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, Maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 Agustus 2019



Lusiani Agustin
NIM: 2015511190

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN SI**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LUSIANI AGUSTIN

NIM : 2015511190

Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI

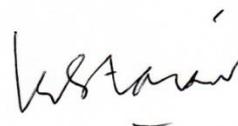
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN GURU

PADA SMP NEGERI 1 GUNUNGPUTRI KABUPATEN

BOGOR

Jakarta, 12 Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN GURU
PADA SMP NEGERI 1 GUNUNGPUTRI KABUPATEN
BOGOR**



LUSIANI AGUSTIN
NIM : 2015511190

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Hari Kamis Tanggal 5
September Tahun 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

1. Rasipan, SH., MM.
Ketua

td tangan.....
Tanggal: 5 September 2019

2. Dra Siti Laela, MM
Anggota

td tangan.....
Tanggal: 5 September 2019

3. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA
Anggota

td tangan.....
Tanggal: 5 September 2019

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal: 5 September 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor (2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor dengan mengambil 50 karyawan dan guru sebagai sampel penelitian yang menggunakan sampel jenuh dengan margin eror 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t $0,003 < 0,05$ Maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t $0,010 < 0,05$ maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diteima.

Kata Kunci:

Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Guru.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine: (1) Effect of Competence on Employee and Teacher Performance in SMP Negeri 1 Gunungputri (2) Effect of Compensation on Employee and Teacher Performance in SMP Negeri 1 Gunungputri

This research is a research using a quantitative approach. Research conducted at SMP Negeri 1 Gunungputri Bogor regency by taking 50 employees and teachers as research samples using saturated samples with an error margin of 5%. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to disagree. The analytical method used is multiple linear regression analysis while hypothesis testing is done by looking at the t-test and the F-test.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Competence has affect employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that sig t value $0.003 < 0.05$ Then H_{1o} is rejected and H_{1a} is accepted. (2) Compensation has has affect on employee and teacher performance. This result is proven based on the results of testing the hypothesis that the value of Sig t $0.010 < 0.05$ then H_{2o} is rejected and H_{2a} is accepted.

Keywords:

Competence, Compensation, Employee and Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN GURU PADA SMP NEGERI 1 GUNUNGPOTRI KABUPATEN BOGOR”

Dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam pelaksanaan penyusunan skripsi, khususnya kepada yang terhormat :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, CA, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Esti Handayani, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik kelas D3
5. Pimpinan dan staff SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

7. Bapak Tugiran dan Almh. Ibu Tusripah sebagai orang tua yang saya cintai dan seluruh keluarga saya yang telah mendukung serta seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta kelas D3/4 yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi tentang penyusunan skripsi ini.

Untuk semua bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Jakarta, 12 Agustus 2019

Lusiani Agustin

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kompetensi Karyawan dan Guru	13
2.1.3 Kompensasi	27
2.1.4 Kinerja Karyawan dan Guru	31
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.4 Pengajuan Hipotesis	40
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.2 Desain Penelitian	42

3.3	Operasionalisasi Variabel	44
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	45
3.4.1	Populasi Penelitian	45
3.4.2	Sampel Penelitian	45
3.5	Metode Pengumpulan Data	45
3.5.1	Sumber data	45
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	46
3.6	Instrumen Penelitian	47
3.6.1.	Uji Validitas	47
3.7.1	Uji Reliabilitas	48
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	48
3.7.1	Metode Analisis	48
3.7.2	Uji Model	51
3.7.3	Pengujian Hipotesis	52
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.2	Karakteristik Responden	56
4.1.3	Uji Validitas Dan Uji Realibilitas	59
4.1.4	Analisis Data	64
4.1.5	Pengujian Hipotesis	70
4.2	Pembahasan Penelitian	72
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN - LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaji Karyawan dan Guru Thn 2018/2019	3
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.3 Katergori Skala Likert	46
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Status	57
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Penghasilan	57
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibility	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibility	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibility	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R^2)	67
Tabel 4.15 ANOVA	68
Tabel 4.16 Koefisien	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas	63
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Nilai	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Data Tabulasi X1	83
Lampiran 3 Data Tabulasi X2	84
Lampiran 4 Data Tabulasi Y	85
Lampiran 5 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1	86
Lampiran 6 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X2.....	87
Lampiran 7 Uji Uji Realibilitas dan Uji Validitas Y.....	88
Lampiran 8 Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 100)	89
Lampiran 9 Tabel r untuk df = (1 – 100)	92
Lampiran 10 Output Uji Regresi Berganda	96
Lampiran 11 Output Uji Tabel F.....	96
Lampiran 12 Output Uji Tabel t.....	97
Lampiran 13 Output Uji Multikolinieritas	97
Lampiran 14 Output Uji Koefisien Determinasi (R ²)	97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan dalam Manulang, 2002). Sedangkan menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu.

Kompetensi mempunyai peranan penting, karena kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2007:86)

Apabila kompetensi karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga perusahaan bisa memberikan kompensasi yang lebih baik. Selama ini masih ada beberapa perusahaan belum mempunyai pegawai yang mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, untuk mencapai hasil kerja maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar kinerjanya meningkat.

SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor merupakan salah satu SMP favorit yang ada di Kecamatan Gunung Putri, kabupaten Bogor yang memiliki reputasi yang baik. Suatu lembaga pendidikan formal, dalam hal ini sekolah, dapat dikatakan bagus/baik bila lembaga tersebut memiliki Tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, sehingga tercapai tujuan yang diinginkan baik tujuan dari lembaga maupun tujuan siswa (Inayah, 2012).

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. (Mutakin, 2015: 145)

Begitu pentingnya guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada

perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan atau peningkatan kualitas guru.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, sehingga dijadikan kajian dalam penelitian ini. (Koswara, 2016).

Dengan latar belakang di atas, maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius khususnya oleh pengawas. Penilaian kinerja guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai pengawas sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan.

Dalam pengembangan sumber daya manusia harus ada usaha yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja. Hal tersebut juga perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. pemberian kompensasi dan peningkatan kualitas kinerja karyawan akan berdampak seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Gaji Karyawan dan Guru
Tahun Pelajaran 2018/2019

Jenis Kelamin	Persentase	Penghasilan/Gaji (Rp)	Persentase
Laki-laki	62%	< 2.000.000	34%
		2.500.000 - 3.000.000	6%
Perempuan	38%	3.500.000 - 4.000.000	24%
		4.500.000 - 5.000.000	28%
		> 5.000.000	8%

Sumber: Data Gaji Karyawan dan Guru SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa total keseluruhan data Karyawan dan Guru yang ada di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor tahun Pelajaran 2018/2019, mengalami banyak perbedaan sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh antara kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan dan guru dan diperoleh hasil yang beragam seperti penelitian yang dilakukan oleh Heni Kustari (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan, sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatan Zaenal Mutakin (2015) yang menyimpulkan bahwa secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat membantu kondisi yang membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi karyawan tidak kalah pentingnya dengan dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Kepuasan kinerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul akibat salah satu kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor, diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mencoba melakukan kajian-kajian faktor tersebut

yaitu: **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunung Putri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunung Putri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi sebagai peneliti yang akan datang melakukan penelitian di bidang

MSDM khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi instansi dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam meingkatkan kinerja karyawan pada SMP Negeri 1 Gunung Putri
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada SMP Negeri 1 Gunung Putri

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian di lakukan dalam rangka penyusunan proposal di mana sistematika penulisan laporan penelitian sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis di mana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dan Guru.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini meliputi, tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, menyetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Disamping itu juga penjelasan tentang analisis.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kekayaan utama organisasi sehingga harus dijaga dengan baik. Untuk itu sebagai keahlian dan keterampilan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia dengan kemampuannya sehingga benar-benar menjadi asset bagi organisasi perusahaan. secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mangkunegara (2012: 2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2014: 5) Manajemen Sumber daya Manusia adalah “Pengakuan” terhadap pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan fungsi dan kegiatan manajemen.

Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni memadukan berbagai kegiatan-kegiatan manajemen dalam mempengaruhi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi secara terencana dan terarah dengan mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen secara baik, sehingga dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien juga dapat memberikan suatu kepuasan tertentu bagi yang menjalankannya.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan yang akan menambah semangat tenaga kerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah karena manajemen perusahaan tidak mengabaikan tenaga kerjanya.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan menggunakan tenaga kerja yang ada, maka perusahaan perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu Hasibuan (2012: 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*Human resources planning*)

Perencanaan (*Human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan

dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karywan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

2.1.2 Kompetensi Karyawan & Guru

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk

melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam Wibowo (2014:273) yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan

dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.2.2 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan maupun organisasi tidak akan terlaksana.

Karyawan yang merupakan bagian terpenting sangatlah berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan maupun organisasi. Maka dari itu karyawan merupakan faktor yang cukup mempengaruhi organisasi.

Ada beberapa pengertian karyawan menurut para ahli diantaranya yaitu:

1. Menurut Hasibuan “Dalam Manulang, 2002”

Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Menurut Subri “Dalam Manulang, 2002”

Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

3. Menurut Sedarmayanti “2011:260”

Menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

4. Menurut KBBI

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah” pegawai, pekerja

2.1.2.3 Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang jika diartikan langsung ke bahasa Indonesia adalah Kecakapan, Kemampuan dan Kewenangan. Apabila diaplikasikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya.

Istilah Kompetensi atau *competence* pertama kali diperkenalkan oleh David McClelland pada tahun 1973 dalam artikelnya yang berjudul “*Testing for Competence rather than for intelligence*” atau “Menguji Kompetensi daripada Kecerdasan”. Pada tahun 1982, Boyatzis mengumpulkan data komprehensif dengan menggunakan metode McBer & Company “*Job Competecee Assessment*” atau “Penilaian Kompetensi Pekerjaan” di Amerika Serikat. Sejak itu, Kompetensi menjadi faktor yang penting dalam praktek pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun pengertian Kompetensi menurut Para Ahli

1. Menurut Stephen Tobbin (2007:38),

Kompetensi adalah Kemampuan (*Abillity*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampnan fisik.

2. Menurut Sedarmayanti (2008:126)

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

3. Menurut Mangkunegara (2005:113)

Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, ynag membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat perilaku kinerja individu yang dapat diamati, terukur dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja paa individu itu sendiri maupun pada perusahaan. Perilaku kinerja individu tersebut meliputi Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan dan Karakteristik yang terkait dengan aspek Kinerja Praktis profesi.

2.1.2.4 Pengertian Guru

Guru dalam bahasa jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus *digugu dan ditiru* oleh semua murid dan bahkan masyarakat. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sedangkan ditiru artinya seorang guru harus menjadi

suri teladan (panutan) bagi semua muridnya. Secara tradisional guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.

Guru sebagai pendidik dan pengajar anak, guru diibaratkan seperti ibu kedua yang mengajarkan berbagai macam hal yang baru dan sebagai fasilitator anak supaya dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, hanya saja ruang lingkupnya guru berbeda, guru mendidik dan mengajar di sekolah negeri maupun swasta.

Adapun pengertian guru menurut para ahli:

1. Husnul Chotimah (2008)

Guru dalam pengertian sederhana adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.

2. Menurut Peraturan Pemerintah, Guru adalah jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

3. Menurut Keputusan Men.Pan Guru adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang, dan tanggungjawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah.

2.1.2.5 Kompetensi Guru

Kompetensi (*competency*) didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seorang setelah menyelesaikan satu program pendidikan. Sementara

itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya menurut Muhibbin Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Menurut Mulyasa kompetensi guru merupakan pepaduan antara kemampuan personal, keilmuan, sosial, spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian diatas, kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Guru sebagai agen pembelajaran diharapkan memiliki empat jenis kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan kompetensi profesional.

Jadi kompetensi guru adalah segala tindakan yang dilakukan oleh seorang pendidik dengan penuh perhitungan, penguasaan, kecerdasan dan penuh tanggungjawab dan dianggap mampu oleh masyarakat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi dasar yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi persolan atau kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No.14 Th.2005: psl. 8 dan 10).

Depdiknas (2005), merumuskan beberapa kompetensi atau kemampuan yang sesuai seperti, kompetensi kepribadian, bidang studi, dan kompetensi pada pendidikan/pengajaran (Paul Suparno, 2004: 47). Kompetensi ini, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Berdasarkan hasil penelitian, banyak guru kita masih rendah dalam kompetensi pengajaran, maka dalam pendidikan profesi dan sertifikasi kemampuan keterampilan mengajar harus diutamakan (Paul Suparno, 2005: 10).

Standar kompetensi yang diperlukan seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah: Kompetensi bidang substansi atau bidang studi. Mengharuskan guru untuk menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran,

memahami kebijakankebijakan pendidikan, pemahaman pada karakteristik dan isi bahan pembelajaran, menguasai konsepnya, memahami konteks ilmu tersebut dengan masyarakat dan lingkungan, memahami bagaimana dampak dan relasi ilmu tersebut dalam kehidupan masyarakat dan dengan ilmu yang lain (Paul Suparno, 2004: 51). Kompetensi bidang pembelajaran. Menguasai teknik pengelolaan kelas dan metode mengajar. Kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan. Mencakup aktualisasi diri, kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat”, dan Kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Dapat berkomunikasi dengan orang lain, mampu menyelesaikan masalah, dan mengabdikan pada kepentingan masyarakat.

2.1.2.6 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Wibowo (2014: 283), diantaranya:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3) Pengalaman

Keahlian dari berbagai kelompok memerlukan pengalaman mengorganisasi komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4) Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

2.1.2.7 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Wibowo (207:110) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi:

- a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam intitusi pemerintahan
2. Pemahaman (*Understanding*)
- Keterampilan individu meliputi:
- a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan
3. Sikap (*Attitude*)
- Sikap individu meliputi:
- a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berkeativitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi, dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2.1.2.8 Jenis-Jenis Kompetensi

2.1.2.8.1 Jenis kompetensi Karyawan

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni: Kompetensi Pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*Personal Competency*), Kompetensi Profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007), Kompetensi dapat dibagi 5 (Lima) bagian yakni:

1. Kompetensi Intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi Fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi Pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman-pengalaman kaidah keagamaan.

Masih mengenai klasifikasi Kompetensi, Talim (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi dapat diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai manusia.

2.1.2.8.2 Jenis Kompetensi Guru

Guru merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran. Seorang guru harus dituntut untuk memiliki kompetensi selayaknya sebagai seorang guru. Menurut Uno (2011: 62) kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Pada intinya kompetensi guru itu merupakan kecakapan atau kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya sebagai guru. Berdasarkan uraian tersebut menuntut adanya kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki setiap guru.

Menurut Payong (2011: 28-65) kompetensi guru dibagi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi Pedagogik berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang. Seorang guru tidak hanya sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, tetapi juga merupakan pendidik dan pembimbing yang membantu siswa untuk mengembangkan segala potensinya, terutama terkait potensi akademis maupun non akademis. Kompetensi ini terdiri dari, pemahaman terhadap karakteristik siswa, penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Pengembangan kurikulum, memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran, membantu siswa dalam mengembangkan potensinya, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa, mengevaluasi pembelajaran sampai pada tindakan reflektif.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kompetensi yang terkait dengan penguasaan keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan, baik secara luas dan mendalam, sehingga mampu mengajarkan secara optimal. Adapun kompetensi ini mencakup:

- a. Menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran;
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan;
- c. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif;
- d. Mengembangkan profesional berkelanjutan melalui tindakan reflektif;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

3. Kompetensi kepribadian

Kompetensi Kepribadian pada intinya merupakan kemampuan seorang guru yang terdiri dari;

- a. Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, kebudayaan nasional Indonesia;
- b. Pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta dan masyarakat;
- c. Pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga menjadi guru, rasa percaya diri dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial yaitu kemampuan seorang guru, untuk berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain secara efektif kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat pada umumnya. Kompetensi ini mencakup, bersikap inklusif, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun, beradaptasi di tempat tugas seluruh wilayah RI, serta berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain.

Jadi dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Widodo: 271). Depdiknas (2005), merumuskan beberapa kompetensi atau kemampuan yang sesuai seperti, kompetensi kepribadian, bidang studi, dan kompetensi pada pendidikan/pengajaran (Paul Suparno, 2004: 47). Kompetensi ini, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Berdasarkan hasil penelitian, banyak guru kita masih rendah dalam kompetensi pengajaran, maka dalam pendidikan profesi dan sertifikasi kemampuan keterampilan mengajar harus diutamakan (Paul Suparno, 2005: 10).

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi (balas jasa) adalah hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Ardana (2012:153) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinta kepada perusahaan atau organisasinya. Sedangkan menurut Handoko (2010:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam buku Yuniarsih (2011: 125) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Dessler (2007:46) mendefinisikan kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

2.1.3.1 Kompensasi Guru

Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sementara Pangabean (2002) mengartikan kompensasi sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1997: 133). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja

mereka (Tohardi, 2002: 411). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 1997:137)

Kompensasi kerja guru adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisna (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Non Financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, oleh raga dan darma wisata (*family gathering*).

Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja didalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja didalamnya. Disamping itu, organisasi yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawannya. Kompensasi (gaji/upah) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kepada mereka (karyawan) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan. Dengan uraian di atas dapat diterapkan indikator kompensasi yaitu berupa Gaji, Tunjangan karyawan, Fasilitas perusahaan, Asuransi kesehatan dan Insentif.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2004) indikator-indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya merupakan bagian yang penting dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibuthkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktorf yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015: 12) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berdasarkan paparan diatas, kinerja adalah suatu

hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja menurut Moehersono (2012: 95) yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi dalam organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Wirawan (2009: 5) menyebutkan bahwa kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.1.4.2 Kinerja Guru

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) mengemukakan definisi kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas

tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21).

Menurut Nana Sudjana (2004: 19), kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana, P2TK Ditjend Dikti dalam Mulyasa (2008: 20) menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran.

Berdasarkan ungkapan tersebut diatas berarti kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dan menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Guru

Indikator Kinerja Guru Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008: 22).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan

remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Depdiknas, 2008: 22-25).

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan yang dapat menguasai kemampuan kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2009: 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang

memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man om the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Siagian (2010:12) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Heni Kustari	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Sekurindo Jaya Bekasi	2015	Memberikan kesimpulan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan di PT Abadi Sekurindu Jaya Bekasi sebesar 85,1%
2.	Hasanudin	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Karyawan pada PT Mekanusa Cipta	2016	Memberikan kesimpulan bahwa Variabel Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mekanusa Cipta
3.	Umi	Pengaruh Kompensasi	2012	Kesimpulan dari penelitian

	Masruroh	dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes		ini bahwa kompensasi dan disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi secara simultan maupun parsial sebesar 57,10%
4.	Tatan Zaenal Mutakin	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru	2015	Memberikan kesimpulan bahwa secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan kinerja guru.
5.	Rina Rostarina	Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Jawa Barat	2016	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 71,8%. Pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 28,2%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 28,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6.	Dayat Hidayat, dkk	Analisa pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Moranthe Indonesia Gemilang	2018	Menyimpulkan bahwa Kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
7.	Eigis Yani Pramularso	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta

8.	Catur Okta Viani	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di BMT Bina Insani Pringapus	2015	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Insani Pringapus
9.	Hera Rahmatin Barokah	Analisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar	2016	Menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar
10.	I Kadek Edy Sanjaya	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata	2014	Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

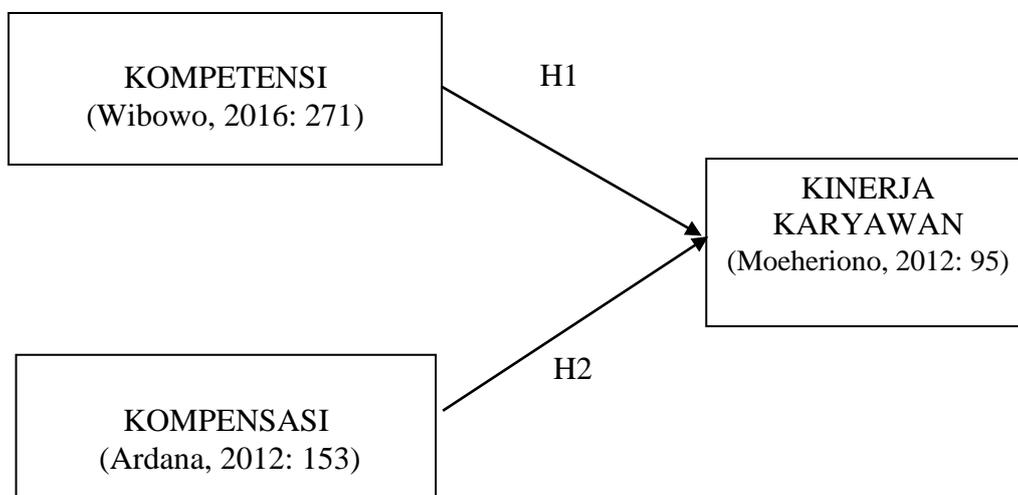
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan/ tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2106: 271). Hal ini didukung oleh penelitian (Heni Kustari: 2015), (Hasanudin: 2016), (Tatan Zaenal Mutakin, 2015) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasinya (Ardana, 2012: 153). Hal ini didukung oleh penelitian (Catur Okta Viani, 2015), (Hera Rahmatin Barokah, 2016), (I Kadek Edy Sanjaya, 2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dibawah ini adalah sinergitas variabel-variabel tersebut dalam rangkuman kerangka pemikiran yaitu:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian, sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (2006: 7) bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat

sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul. Berdasarkan konsep diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1. Terdapat Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan dan Guru (Y) pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

H2. Terdapat Pengaruh Kompensasi (X_2) pada terhadap Kinerja Karyawan dan Guru (Y) pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama 1 Gunung Putri.

Penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2019. Adapun rangkaian Jadwal penyusunan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Keterangan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
pelaporan												

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

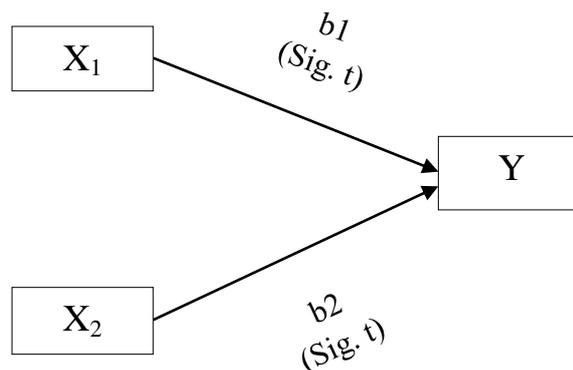
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompetensi dengan simbol X_1 dan variabel kedua yaitu Kompensasi dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan Guru dengan simbol Y . Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_1 untuk koefisien regresi X_1 terhadap Y dan b_2 untuk Koefisien regresi X_2 terhadap Y).

Kerangka pengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Kerangka Pemikiran

$$R^2; (\text{Sig. F})$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
<p>Kompetensi (X₁) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016: 271)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 	<p>1, 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9, 10</p>
<p>Kompensasi (X₂) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinta kepada perusahaan atau organisasinya. Ardana (2012: 153)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	<p>12, 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi dalam organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2012: 95)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 	<p>21, 22 23, 24 25, 26, 27 28, 29, 30</p>

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti karena dipandang sebagai sebuah lingkungan penelitian (Ferdinand, 2011). Populasi penelitian ini adalah Karyawan dan Guru SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sample

Sampel menurut Sujarweni (2015: 81) adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian. Misalnya karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai objek yang diteliti. Sehingga jumlah responden sebanyak 50 karyawan dan guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sensus yang merupakan sebuah proses mendapatkan informasi deskriptif tentang anggota sebuah populasi (tidak hanya populasi manusia).

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Adapun jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah bersumber dari :

1. Data Primer yaitu data yang akan diperoleh dari objek penelitian, yang diperoleh melalui metode-metode pengumpulan data, untuk kemudian diolah oleh penulis.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi (data yang telah diolah). Data yang tersedia seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, maupun data berupa laporan keuangan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

- a. Studi kepustakaan dalam metode pengumpulana yang dilakukan dengan mencari informasi melalui sumber tulisan/bacaan untuk memberikan landasan teori dan pengarahannya dalam penelaahan terhadap permasalahan penelitian.
- b. Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subjek penelitian. Dalam pengajuan kuesioner peneliti menggunakan skala pengukuran. Angket yang digunakan terdiri dari beberapa pernyataan yang disusun dalam bentuk yang lebih dipahami, yaitu menggunakan *Likert Summated Ratings* (LSR). Skala Likert 1-5.

Tabel 3.3
Kategori Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
(STS)	(CS)	(KS)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah (Sugiyono, 2010). Uji Validitas

dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson, dimana kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) $>$ r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari *reliability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterhandalan, kestabilan, konsisten dan sebagainya (Sugiyono, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk pengujian tersebut, setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan program SPSS. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Menurut Sugiyono (2011: 184) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas koefisien *Cronbach's Alpha* minimal 0,6.

3.7 Metode Analisis dan Pengumpulan Data

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat

diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

3.7.1.1 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen Kompetensi dan Kompensasi dalam menjelaskan variabilitas variabel Kinerja Karyawan dan Guru dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel Kompetensi dan Kompensasi pada model dalam menjelaskan reliabilitas nilai dari variabel Kinerja Karyawan dan Guru.

3.7.1.2 Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Kompetensi}$$

$$X_2 = \text{Kompensasi}$$

Y = Kinerja Karyawan dan Guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

3.7.2 Uji Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan dan Guru. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika sig t < α , maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.
- Jika Sig t < α , maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru di SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig-t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig-t} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor
- Jika $\text{Sig t} < \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

1) Sejarah Singkat SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor

SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor merupakan Sekolah Menengah Pertama yang berdiri sejak tahun 1983 yang di bangun diatas tanah seluas 9300 meter persegi, yang terletak di Jalan Melati No.34 Desa Wanaherang Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor Jawa Barat.

SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor merupakan salah satu SMP favorit yang ada di Kecamatan Gunung Putri, kabupaten Bogor yang memiliki reputasi yang baik. Suatu lembaga pendidikan formal, dalam hal ini sekolah, SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor ini merupakan Sekolah yang berada di kawasan industri yang ada di Kabupaten Bogor Timur.

Secara geografis Gunungputri terletak di ujung Timur Wilayah Kabupaten Bogor, yang berbatasan langsung dengan DKI Jakarta, Kodya Depok, dan Kabupaten Bekasi yang merupakan kawasan Cibubur.

Pada tahun pelajaran 2018/2019 siswa SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor berjumlah 1209 siswa yang terbagi dalam rombel serta ditunjang dengan tenaga pengajar sebanyak 46 guru dan 9 Orang Tenaga Kependidikan dan 7 orang pegawai Tata Usaha. Banyak prestasi yang telah diraih

oleh SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor baik di tingkat Kabupaten maupun provinsi.

SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor berlokasi di RT.08/RW.01 kampung baru desa wanaherang yang merupakan salah satu daerah kawasan industri yang berada di kecamatan Gunungputri Kab. Bogor, karena berada di lingkungan industri maka mayoritas siswanya pun adalah pendatang dari berbagai penjuru di Indonesia.

2) Visi

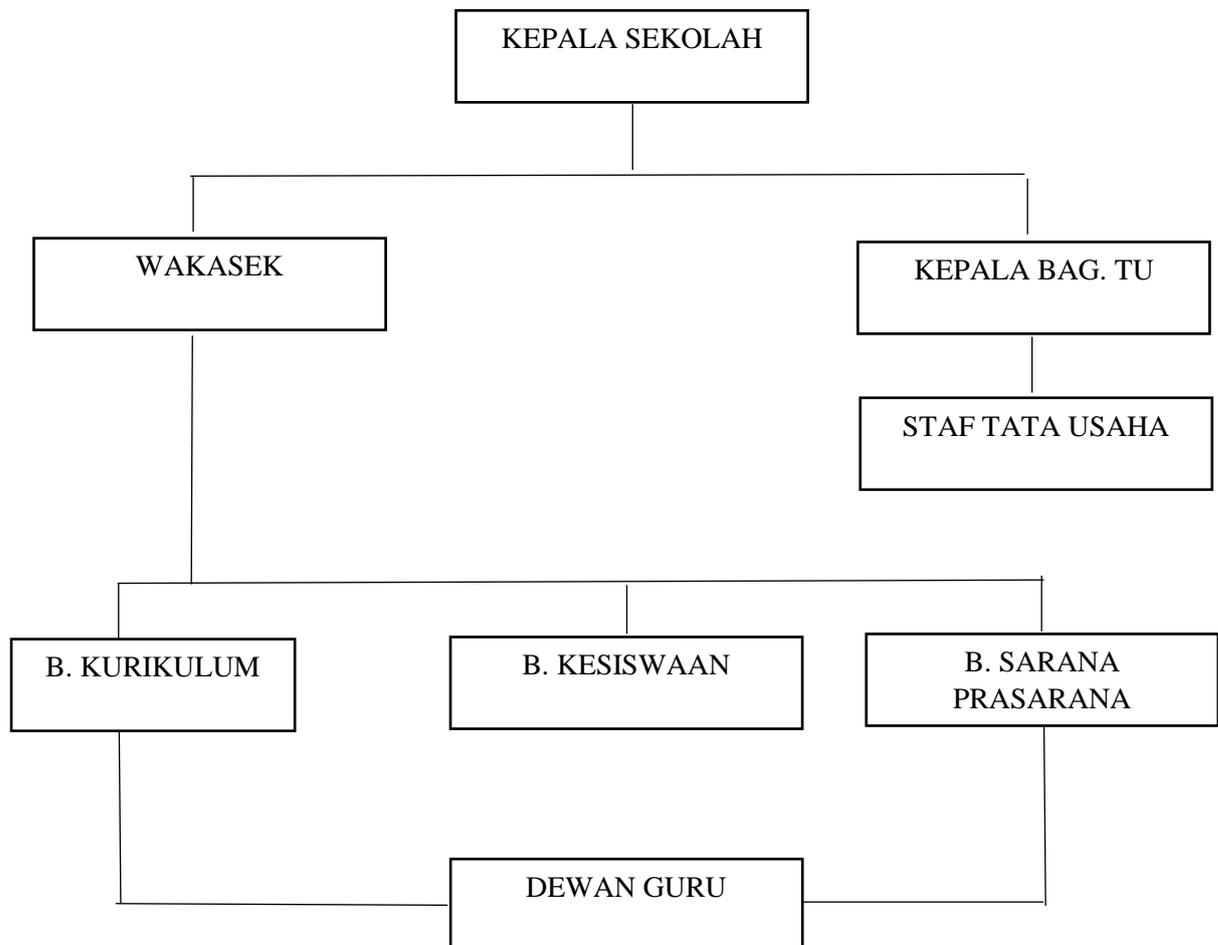
Menjadi sekolah termaju di kabupaten Bogor yang unggul dalam IPTEKS
kokoh dalam IMTAQ

3) Misi

- Menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, aman dan kondusif
- Meningkatkan profesionalisme guru dan pegawai
- Terciptanya berbagai prestasi akademik dan nonakademik
- Meningkatnya hubungan yang baik dengan orang tua siswa maupun stakeholder lainnya
- Meningkatkan sarana prasarana demi terciptanya proses pembelajaran yang optimal

4) Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan dan Guru SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik

responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status, Penghasilan, dan Lama Bekerja. Terdapat 5 Karakteristik responden, yaitu:

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 4.1
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	19	38.0	38.0	38.0
Perempuan	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki sebesar 19 orang atau 38% dan jumlah responden Perempuan sebanyak 31 orang atau 62%

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Usia:

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 – 29	6	12.0	12.0	12.0
30 – 39	8	16.0	16.0	28.0
39 – 49	12	24.0	24.0	52.0
50 – 59	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu yang berusia diantara 21-29 Tahun sebanyak 6 orang atau 12%, yang berusia 30-39 Tahun sebanyak 8 orang atau 16%, berusia 39-49 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, dan yang berusia 50-59 sebanyak 24 orang atau 48%.

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan Status:

Tabel 4.3
Status
Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	43	86.0	86.0	86.0
Lajang	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan status yaitu Menikah sebesar 43 orang atau 86% dan jumlah responden Lajang sebanyak 7 orang atau 14%.

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan Penghasilan:

Tabel 4.4
Penghasilan
Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Juta	17	34.0	34.0	34.0
2,5 - 3 Juta	3	6.0	6.0	40.0
3,5 - 4 Juta	12	24.0	24.0	64.0

4,5 - 5 Juta	14	28.0	28.0	92.0
> 5 Juta	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan Penghasilan yaitu karyawan yang berpenghasilan <2 juta sebanyak 17 orang atau 34%, yang berpenghasilan 2,5-3 juta sebanyak 3 orang atau 6%, berpenghasilan 3,5-4juta sebanyak 12 orang atau 24%, yang berpenghasilan 4,5-5 juta sebanyak 14 orang atau 28 % dan yang berpenghasilan >5 juta sebanyak 4 orang atau 8%.

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Lama Bekerja:

Tabel 4.5
Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	8	16.0	16.0	16.0
7 - 9 Tahun	7	14.0	14.0	30.0
10 - 15 Tahun	14	28.0	28.0	58.0
> 15 tahun	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan Lama Bekerja yaitu karyawan yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, yang bekerja selama 7-9 tahun 7 orang atau 14%, yang bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 14 orang atau 28%, dan yang bekerja selama >15 tahun sebanyak 21 orang atau 42%.

4.1.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variable yang diteliti. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

- a. Data variable Kompetensi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10 Validitas variable Kompetensi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r \geq 0,278$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kompetensi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kompetensi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,791 > 0,60$) maka variabel Kompetensi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.66	10.107	.333	.787
X1.2	38.76	9.002	.652	.752
X1.3	38.76	9.125	.418	.782
X1.4	38.80	9.306	.443	.776
X1.5	38.76	9.451	.553	.764
X1.6	38.86	8.817	.510	.768

X1.7	38.82	9.375	.513	.768
X1.8	38.58	9.555	.507	.769
X1.9	38.70	9.929	.327	.789
X1.10	38.66	9.698	.426	.778

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Table 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel Kompensasi (X2)

- a. Data variabel Kompensasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Kompensasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} jika nilai $r > 0,278$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kompensasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,779 > 0,60$) maka variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.18	10.611	.585	.746
X2.2	37.20	10.457	.445	.761
X2.3	37.49	10.505	.471	.757
X2.4	37.63	10.404	.502	.753
X2.5	37.31	11.425	.366	.770
X2.6	37.29	11.333	.344	.773
X2.7	37.39	9.951	.604	.739
X2.8	37.31	10.634	.414	.766
X2.9	37.29	10.792	.424	.764
X2.10	37.14	11.458	.319	.775

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

- a. Data variable Kinerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} jika nilai $r > 0,278$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kinerja mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,812 > 0,60$) maka variabel Kinerja dinyatakan reliabel

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.00	11.958	.515	.793
Y.2	37.06	11.934	.604	.786
Y.3	37.08	11.660	.551	.789
Y.4	37.12	11.193	.579	.785
Y.5	37.10	12.760	.346	.810
Y.6	37.39	11.576	.409	.809
Y.7	36.98	12.354	.486	.797
Y.8	37.14	12.417	.426	.802
Y.9	37.43	11.458	.551	.789
Y.10	37.45	11.628	.498	.795

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Table 4.11
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

4.1.4 Analisis Data

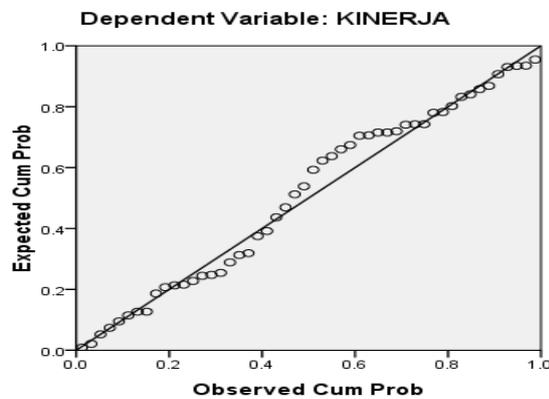
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang menyarankan data harus berdistribusi normal, apabila model regresi regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji t masih meragukan. Karena uji t diturunkan dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai konstribusi atau tidak.

Salah satu menentukan uji normalitas yaitu dengan melihat normal probably plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali,2011: 160). Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar p-p plot berikut ini:

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolonieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolonieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel indeponden mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

Tabel 4.12
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.957	5.388		.920	.362		
KOMPETENSI	.470	.152	.415	3.090	.003	.599	1.670
KOMPENSASI	.385	.143	.362	2.697	.010	.599	1.670

a. Dependent Variable:

KINERJA

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Karyawan tidak terdapat gangguan masalah multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai tolerance nya di atas 0,10 (niai tolerance berkisar 0,599), begitu juga dengan nilai *value inflation faktor (VIF)* tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,119).

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji *Durbin Watson (DW)*

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.472	2.783	2.257

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.472	2.783	2.257

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.11 pada uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2.257. Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.266$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < 2.257 < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

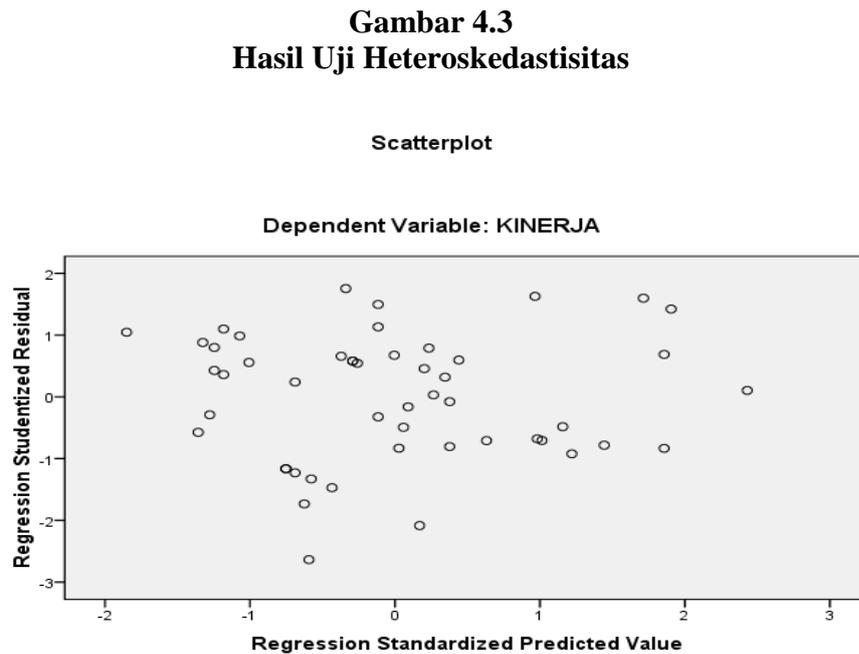
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Berdasarkan grafik *scatter plot* dibawah menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Setelah uji asumsi terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.472	2.783

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar. Nilai $R^2 = 0.493$ menunjukkan bahwa X1 Kompetensi dan X2 Kompensasi dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 49,3% variasi Y sedangkan 50,7% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru.

Tabel 4.15
ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.087	2	177.044	22.866	.000 ^a
	Residual	363.913	47	7.743		
	Total	718.000	49			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.957	5.388		.920	.362
KOMPETENSI	.470	.152	.415	3.090	.003
KOMPENSASI	.385	.143	.362	2.697	.010

a. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 4.957 + 0,470X_1 + 0,385X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 4.957$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,470$ menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,385$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar $b_1 = 0,470$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 4.957 + 0,470X_1 + 0,385X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, maka nilai Sig t untuk Kompetensi (X1) sebesar $b_1 = 0,470$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 0,003, oleh karena nilai $t_{hitung} 0,003 < 0,05$ dan nilai $b_1 \neq 0$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_2 = 0,385$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 4.957 + 0,470X_1 + 0,385X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel coefficient diatas, maka nilai Sig t untuk Kompensasi (X2) sebesar $b_2 = 0,385$ memiliki nilai probabilitas thitung sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$ maka H_{10} ditolak dan H_{2a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru.

4.2. Pembahasan Penelitian

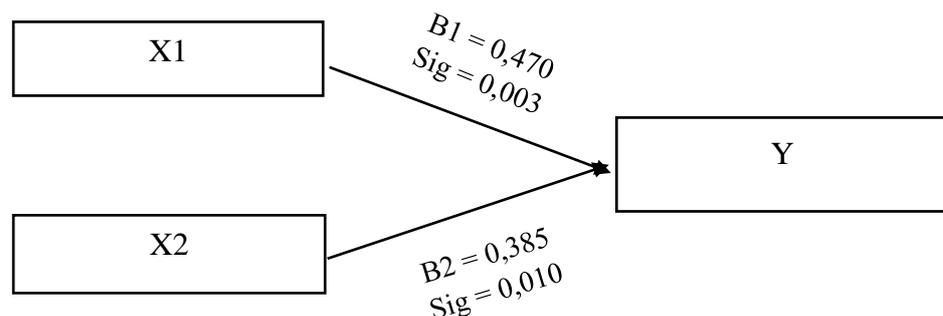
Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dan Guru cenderung baik.

Gambar 4.4

Rangkuman Hasil Nilai

$$R^2 = 0,493$$



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompetensi dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Penelitian ini melibatkan 50 orang responden karyawan pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Tatan Zaenal Mutaqin (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian lainnya oleh Rina Kostarina (2016) menyatakan bahwa Kompetensi menunjukkan hasil secara simultan, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai sedangkan selebihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hera Rahmatin Barokah (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa simultan dan parsial, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian lainnya oleh Heni Kustari (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor” maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru. Hasil ini dibuktikan $\text{Sig } t \ 0,003 < 0,005$ dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Tatan Zainal Mutakin (2015) yang menyatakan bahwa secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Adapun Rina Kostarina (2016) menyatakan bahwa Kompetensi menunjukkan hasil secara simultan, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai sedangkan selebihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor. Hasil ini dibuktikan $\text{Sig } t \ 0,010 < 0,005$ dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Guru. Kompensasi (X1) sebesar $= 0,010$ oleh karena nilai si berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Guru pada SMP Negeri 1 Gunungputri. Hal ini sama dengan penelitian Heni Kustari (2015) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan Guru.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi sekolah, Kompetensi dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup tinggi, harapannya Karyawan dan Guru dapat lebih meningkatkan kemampuannya agar lebih dapat meningkat pula Kinerjanya. Serta diharapkan pimpinan dapat memperhatikan atas perubahan pola perilaku Karyawan dan Guru guna memajukan program kerja yang ada. Pimpinan dapat memberikan pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan Kompetensi.
- 2) Bagi sekolah, Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dan Guru. Dengan demikian pemimpin hendaknya mereview mengenai mekanisme atau tata cara pemberian tunjangan Kinerja secara adil sesuai dengan beban kerja masing-masing.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi bahwa Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Guru 49,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada 50,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Guru. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menemukan Faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gerry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 10. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. (2005). *Model Persamaan Struktural*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- (2010). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM Persada.
- (1993). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hamzah, Uno. (2011). *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 9*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Koswara, Rasto. (2016). Bandung: *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, Anna. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung Semarang.
- Mutakin, Tatan. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. (2004). *Manajemen Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Payong, Marselus. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Subri, Mulyadi. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Sudjana, Nana. (2004). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparno, Paul. (2004). *Guru Demoktratis di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sutrisna, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tohardi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju Bandung.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Martinis. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

	e. > 5 juta	
LAMA BEKERJA	: a. 1 - 5 tahun	b. 2 - 6 tahun
	c. 7 - 9 tahun	d. 10 - 15 tahun
	e. > 15 tahun	

BAGIAN B

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya dengan memberi tanda (\surd).
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
4. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda, dan jawaban yang anda pilih tidak akan berpengaruh apapun terhadap nilai anda.
5. Keterangan pilihan :
 - SS** : Sangat Setuju
 - S** : Setuju
 - CS** : Cukup Setuju
 - KS** : Kurang Setuju
 - STS** : Sangat Tidak Setuju
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Setelah selesai menjawab semua pertanyaan, kembalikan angket ini kepada yang bersangkutan.

Kuesioner Penelitian

A. Kompetensi

No	Pernyataan / Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Pengetahuan yang Anda miliki sesuai dengan standar organisasi					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan masalah yang dihadapi					
5	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
6	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik					
7	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja					
8	Saya menghormati rekan-rekan kerja ditempat saya bekerja					
9	Saya siap membantu rekan kerja ditempat saya bekerja					
10	Sikap saya dalam bekerja mematuhi aturan dan norma yang berlaku					

Kuesioner Penelitian

B. Kompensasi

No	Pernyataan / Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
11	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
12	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
13	Gaji yang diterima dari sesuai dengan beban pekerjaan					
14	Kompensasi tidak selalu berupa gaji yang diterima					
15	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
16	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
17	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
18	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan organisasi					

19	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
20	Fasilitas perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik					

Kuesioner Penelitian

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan / Pernyataan	SS	S	CS	KS	STS
21	saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
22	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan					
23	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan					
24	Saya melakukan pekerjaan dengan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi					
25	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
26	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
27	Saya terbuka untuk kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh					
28	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja					
29	Saya cenderung menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya agar tidak menumpuk					
30	Saya mampu membina kerjasama yang baik dengan karyawan lain					

Lampiran 2 Data Tabulasi X1 (Kompetensi)

**Tabulasi Skor Jawaban Responden
Kompetensi (X1)**

No. Responden	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	44
12	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
13	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
14	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
16	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
17	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
18	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	42
19	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
20	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
21	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
22	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	44
23	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	41
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	40
26	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	41
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
28	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42
29	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
30	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
34	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
35	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
36	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	42
41	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
43	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
50	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	38

Lampiran 3 Data Tabulasi X2 (Kompensasi)
Tabulasi Skor Jawaban Responden
Kompensasi (X2)

No. Responden	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	35
3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
7	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
10	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
11	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	41
12	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	36
13	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	41
15	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	40
16	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	39
17	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
23	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	40
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	36
26	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	41
27	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
28	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	38
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
30	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
32	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
41	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
42	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
43	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	37
44	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
47	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
48	5	5	5	5	5	5		5	5	5	45
49	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41
50	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39

Lampiran 4 Data Tabulasi X2 (Kinerja Karyawan dan Guru)
Tabulasi Skor Jawaban Responden
Kinerja Karyawan dan Guru(X2)

No. Responden	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	35
3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
7	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
10	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
11	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	41
12	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	36
13	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	41
15	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	40
16	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	39
17	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
23	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	40
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	36
26	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	41
27	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
28	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	38
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
30	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
32	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
41	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
42	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
43	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	37
44	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
47	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41
50	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	39

Lampiran 5 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1 (Kompetensi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.64	24.929	.595	.865
X1.2	39.71	25.077	.604	.863
X1.3	39.66	26.750	.371	.888
X1.4	39.27	27.621	.725	.858
X1.5	39.44	26.250	.723	.854
X1.6	39.46	26.889	.677	.858
X1.7	39.50	27.355	.635	.861
X1.8	39.66	25.098	.650	.858
X1.9	39.50	26.746	.730	.855
X1.10	39.39	28.182	.603	.864

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X1.1	0.333	0.278	VALID
X1.2	0.652	0.278	VALID
X1.3	0.418	0.278	VALID
X1.4	0.433	0.278	VALID
X1.5	0.553	0.278	VALID
X1.6	0.510	0.278	VALID
X1.7	0.513	0.278	VALID
X1.8	0.507	0.278	VALID
X1.9	0.327	0.278	VALID
X1.10	0.426	0.278	VALID

Lampiran 6 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X2 (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.18	10.611	.585	.746
X2.2	37.20	10.457	.445	.761
X2.3	37.49	10.505	.471	.757
X2.4	37.63	10.404	.502	.753
X2.5	37.31	11.425	.366	.770
X2.6	37.29	11.333	.344	.773
X2.7	37.39	9.951	.604	.739
X2.8	37.31	10.634	.414	.766
X2.9	37.29	10.792	.424	.764
X2.10	37.14	11.458	.319	.775

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X2.1	0.585	0.278	VALID
X2.2	0.445	0.278	VALID
X2.3	0.471	0.278	VALID
X2.4	0.502	0.278	VALID
X2.5	0.366	0.278	VALID
X2.6	0.344	0.278	VALID
X2.7	0.604	0.278	VALID
X2.8	0.414	0.278	VALID
X2.9	0.424	0.278	VALID
X2.10	0.319	0.278	VALID

Lampiran 7 Uji Realibilitas dan Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan dan Guru)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.00	11.958	.515	.793
Y.2	37.06	11.934	.604	.786
Y.3	37.08	11.660	.551	.789
Y.4	37.12	11.193	.579	.785
Y.5	37.10	12.760	.346	.810
Y.6	37.39	11.576	.409	.809
Y.7	36.98	12.354	.486	.797
Y.8	37.14	12.417	.426	.802
Y.9	37.43	11.458	.551	.789
Y.10	37.45	11.628	.498	.795

No.	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X2.1	0.515	0.278	VALID
X2.2	0.604	0.278	VALID
X2.3	0.551	0.278	VALID
X2.4	0.579	0.278	VALID
X2.5	0.376	0.278	VALID
X2.6	0.409	0.278	VALID
X2.7	0.486	0.278	VALID
X2.8	0.426	0.278	VALID
X2.9	0.551	0.278	VALID
X2.10	0.498	0.278	VALID

Lampiran 8 Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 100)

Pr	00.25	00.10	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
df	00.50	00.20	00.10	0.050	00.02	0.010	0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563

38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804

79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526
81	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.790	319.392
82	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
83	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
84	0.67742	129.171	166.320	198.861	237.156	263.563	319.011
85	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.890
86	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
87	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
88	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.220	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.850	263.157	318.327
91	0.67720	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	198.609	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.140	198.580	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
98	0.67700	129.025	166.055	198.447	236.500	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.460
100	0.67695	129.007	166.023	198.397	236.422	262.589	317.374

Lampiran 9 Tabel r untuk $df = (1 - 100)$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10 Output Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.957	5.388		.920	.362		
	KOMPETENSI	.470	.152	.415	3.090	.003	.599	1.670
	KOMPENSASI	.385	.143	.362	2.697	.010	.599	1.670

a. Dependent Variable:
KINERJA

Lampiran 11 Output Uji Tabel F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.087	2	177.044	22.866	.000 ^a
	Residual	363.913	47	7.743		
	Total	718.000	49			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable:
KINERJA

Lampiran 12 Output Uji Tabel t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.957	5.388		.920	.362
KOMPETENSI	.470	.152	.415	3.090	.003
KOMPENSASI	.385	.143	.362	2.697	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 13 Output Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPETENSI	.599	1.670
KOMPENSASI	.599	1.670

Lampiran 14 Output Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.472	2.783	2.257

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. BIODATA PRIBADI

1. Nama : Lusiani Agustin
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Brebes, 12 Agustus 1997
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Belum Menikah
6. Tinggi, Berat Badan : 155 cm, 45 kg
7. Agama : Islam
8. Alamat : Kp Parung Tanjung Rt.01/Rw.04 desa
Cicadas, Gunungputri, Kab.Bogor
9. No HP : 081381952575
10. Email : Lusyagustinn12@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN Pegadingan 03
2. SMP : SMP Negeri 02 Cipari
3. SMA : SMK At-Taajir
4. Perguruan Tinggi : STIE IPWI Jakarta Program Studi,
Manajemen S1