

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU DI YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata
Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

MAEGA WATI

NIM : 2015521328

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PRORAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

2020

Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Maega Wati

NIM : 2015521328

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cikeas, 12 Maret 2020

Maega Wati

NIM : 2015521328

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Maega wati
NIM : 2015521328
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Guru Di YANIIC GROUP SCHOOL

Cikeas, 12 Maret 2020

Dosen Pembimbing

Ir. SM. Parulian Tanjung, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU DI YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA**



MAEGA WATI
NIM: 2015521328

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari Kamis 12 Maret 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA**
Ketua _____
Tanggal: 12 Maret 2020
2. **Drs. Muhamad As'ari, MM**
Anggota _____
Tanggal: 12 Maret 2020
3. **Ir. SM. Parulian Tanjung, MM**
Anggota/Pembimbing _____
Tanggal: 12 Maret 2020

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal: 12 Maret 2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, maka penulisan skripsi dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ir.SM.Parulian Tanjung, MM Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti,SE.,MM Selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Kepala sekolah dan staf guru khususnya di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian ini.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Kedua orang Tua dan Sodara yang sudah memberikan doa dan dukungannya selama mengerjakan skripsi.
7. Suami tercinta Reno Rudi Priyatno yang tak kenal lelah selalu mendukung dan meyemangati.

8. Teruntuk Anak saya Milan Danish At-tahira Priyatno, terimakasih sudah menjadi penyemangat.
9. Teman-temanku kelas F12 Malam, terimakasih banyak atas bantuan dan dukungannya.
10. Kepada seluruh Mahasiswa & Dosen yang telah memberi motivasi

Cikeas, 27 Februari 2020

Maega Wati

DAFTAR ISI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA	i
HALAMAN JUDUL.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Lembar Persetujuan Skripsi	iii
Lembar Pengesahan Skripsi	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
Bab I Pendahuluan.....	6
Bab 2 Tinjauan Pustaka	6
Bab 3 Metode Penelitian.....	7
Bab 4 Hasil dan Pembahasan.....	7
Bab 5 Penutup.....	7
BAB 2.....	1
TINJAUAN PUSTAKA.....	1
2.1 Landasan Teori.....	1
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia	9

2.1.4 Tujuan Mnajamen Sumber Daya Manusia	11
2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.6 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Motivasi.....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.2.2 Unsur Penggerak Motivasi.....	18
2.2.3 Bentuk Motivasi.....	19
2.2.4 Jenis-jenis Motivasi	20
2.2.5 Tujuan Pemberian Motivasi.....	21
2.2.6 Fungsi Motifasi	22
2.2.7 Proses Motivasi.....	22
2.2.8 Indikator Motivasi.....	23
2.3 Kompensasi	25
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	25
2.3.2 Jenis-jenis kompensasi.....	26
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi Kompensasi	27
2.3.4 Metode-Metode Kompensasi	29
2.3.5 Indikator kompensasi.....	29
2.4 Kinerja	31
2.4.1 Pengertian Kinerja	31
2.4.2 Teori-teori kinerja.....	33
2.4.3 Aspek-Aspek Kinerja Guru Menilai kinerja guru.....	33
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	34
2.4.5 Metode-Metode Penilaian Kinerja.....	37
2.4.6 Indikator Kinerja Guru:	39
2.5 Penelitian Terdahulu.....	40
2.5.1 Kerangka Berfikir	41
2.6 Hipotesis Penelitian.....	42
BAB 3.....	44
METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1 Lokasi Penelitian	44

3.2 Desain Penelitian.....	45
3.3 Oprasional Variabel.....	46
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	46
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	47
3.4 Penentuan Populasi Dan Sampel.....	49
3.4.1 Populasi Penelitian.....	49
3.4.2 Sampel Penelitian	50
3.5 Jenis dan Sumber Data	51
3.5.1 Jenis Data.....	51
3.5.2 Sumber Data	51
3.6 Metode pengumpulan Data.....	52
a. Angket (kuesioner).....	52
b. Dokumentasi	53
3.7 Uji Instrument Variabel.....	53
3.7.1 Uji Validitas.....	53
3.7.2 Uji reliabilitas	54
3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	55
3.8.1 Metode Analisis	55
3.8.2 Pengujian Hipotesis	57
BAB 4.....	60
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
Hasil penelit	60
4.1 Gambaran Objek Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.....	60
4.1.2 Profil Sekolah	61
4.1.3 Visi, Misi dan Moto YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.....	62
4.1.4 Karakteristik Responden	64
4.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian	72
4.1.7 Metode Analisis.....	74
4.1.8 Pengujian Hipotesis	79

4.2 Pembahasan.....	82
4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru	84
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	84
BAB 5.....	86
KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
Daftar Pustaka	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.....	42
Gambar 2.....	63
Gambar 3.....	64
Gambar 4.....	65
Gambar 5.....	66
Gambar 6.....	75
Gambar 7.....	77
Gambar 8.....	83

DAFTAR TABEL

Table 1	40
Table 2	44
Table 3	48
Table 4	50
Table 5	52
Table 6	64
Table 7	65
Table 8	66
Table 9	67
Table 10	68
Table 11	69
Table 12	70
Table 13	71
Table 14	71
Table 15	72
Table 16	73
Table 17	74
Table 18	76
Table 19	76
Table 20	78
Table 21	78
Table 22	79

ABSTRAK

Motivasi dan Kompensasi merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja guru di YANIICGROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial motivasi dan kompensasi terhadap kinerja di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA. Populasi dan sampel diambil menggunakan sample jenuh dengan jumlah keseluruhan 37 responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu Uji F dan Uji t.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 0.143 + 0,299 X_1 + 0,658 X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA ($R^2 = 0,740$) dimana motivasi dan kompensasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 74%. Sedangkan sisanya 26% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh masing-masing variabel adalah motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,658$, artinya makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula kinerja di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.

Kata Kunci:

Motivasi, Kompensasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Motivation and compensation are the two Factors of a few relatively large factors suspected to influence teachers performance on the YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.

This research was conducted to determine the effect of simultaneous and partial motivation and compensation on performance at YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA. The population and sample were taken using a saturated sample with a total of 37 respondents. This research was conducted by distributing questionnaires to YANIIC GROUP SCHOOL employees. The analysis technique used is multiple linear regression using the hypothesis test, namely the F test and t test.

The research produces a model of multiple linear regression equation $Y = 0.143 + 0.299 X1 + 0.658 X2$ which is feasible to explain the effect of motivation and compensation on the performance of the YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA ($R^2 = 0.740$) where motivation and compensation in the model is able to explain 74%. While the remaining 26% is influenced by other factors not examined in this study.

The effect of each variable is motivation does not have an influence on performance in YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA. Compensation has an influence on performance in the YANIIC GROUP SCHOOL JKARTA UTARA with a positive direction of $b_2 = 0.658$, meaning that the higher the compensation the higher the performance in the YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.

Keywords:

Motivation, Compensation, Performance teacher

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai tenaga pendidik profesional, menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, tugas utama guru adalah memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi terhadap peserta didik berdasarkan tingkatan anak, dimulai usia dini melalui jalur pendidikan formal, yaitu pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam semua aspek kehidupan manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis. Mengapa? Sebab pendidikan memiliki pengaruh terhadap perkembangan manusia, yaitu menyangkut pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Bila dibandingkan dengan bidang lain seperti arsitektur dan ekonomi yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, maka pendidikan memiliki keterkaitan secara langsung dengan pembentukan manusia. Artinya, melalui pendidikan akan menentukan model manusia seperti apa yang akan dihasilkan.

Pembangunan pendidikan merupakan suatu keharusan dan kewajiban, keharusan dimaknai bahwa pendidikan perlu mengembangkan dirinya untuk lebih berperan dalam guna mengembangkan sumberdaya manusia terhadap tatanan kehidupan. Sedangkan kewajiban dimaknai bahwa kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat yang terus berkembang guna mencari

bentuk yang paling sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat dari waktu ke waktu.

Guna mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang baik, motivasi kerja dari guru menjadi salah satu faktor yang menentukan. Motivasi yang dimaksud disini adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dari dalam guna melaksanakan kegiatan belajar-mengajar secara baik dan benar.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016: 201).

Seorang yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan, karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi pegawai (guru) agar termotivasi untuk bekerja.

Pegawai (guru) yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal, jika didukung pula oleh kompensasi yang memadai. Pemberdayaan pegawai (guru) yang tepat akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja organisasi (Priansa, 2016: 199). Motivasi bisa mendorong seorang guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai, yaitu menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi.

Tidak setiap guru bersedia mengekspresikan kemampuannya secara penuh. Karenanya, masih diperlukan dorongan-dorongan dari pihak luar. Guna membangun atau menciptakan motivasi bekerja dalam sebuah organisasi, maka diperlukan komunikasi atau interaksi secara intensif antara guru dengan pimpinan maupun antarsesama guru.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran adalah kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012: 254).

Secara konseptual, kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan pegawai atau karyawan atas kontribusi yang mereka berikan pada pekerjaannya. Pegawai atau karyawan memberikan sesuatu yang menurut mereka bernilai, apakah dalam wujud tenaga atau pengetahuan yang dipunyai (Bangun, 2012: 255). Definisi lain menegaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, Malayu 2016: 118).

Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (guru). Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai atau karyawan (guru) sebagai sarana penukar atas sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi, apabila dikelola dengan benar dan baik, memungkinkan bagi organisasi dalam upaya meraih tujuannya serta bisa memperoleh, mempertahankan, dan mengelola karyawan atau pegawai dengan baik. Namun demikian, apabila tidak ada kompensasi yang memadai, maka pegawai (guru) yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan lembaga tersebut akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai (guru) yang sesuai dengan kebutuhan (Priansa, 2016: 319).

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai (guru) serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawai (guru) akan rawan terhadap keguncangan, karena pegawai (guru) akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Guru sebagai anggota dari organisasi sekolah mempunyai tugas pokok dan fungsi memberikan pembelajaran, bimbingan, dan pelatihan kepada para siswa.

Keberhasilan siswa sebagai luaran yang berwujud pengetahuan yang meningkat, keterampilan, dan sikap melalui penilaian yang obyektif, merupakan salah satu cerminan pelayanan guru. Namun demikian keberhasilan siswa tersebut, juga tidak selalu harus dipahami sebagai hasil kinerja guru secara langsung. Keberhasilan belajar siswa yang dibuktikan oleh penilaian prestasi, tidak dapat semata-mata dimaknai sebagai wujud dari kinerja guru secara

langsung, karena ada banyak faktor lain yang memengaruhi prestasi belajar siswa.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU Di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA?
- b. Apakah terdapat hubungan kompensasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA?

1.3. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.
- b. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Lembaga Pendidikan

Hasil atau temuan penelitian yang dilakukan ini dapat dipakai sebagai dasar pijakan untuk lembaga pendidikan yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi dalam membangun dan meningkatkan prestasi kerja guru.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

c. Pihak Lain/Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan cara pandang individu-individu atau lembaga-lembaga yang berkepentingan, terkait dengan isu mengenai prestasi atau kinerja guru. Selain itu, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti untuk melakukan studi lanjutan.

1.5 Sistematika Penulisan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan.

Bab pertama dari penelitian skripsi ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan penelitian, perumusan masalah atau pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat atau signifikansi penelitian, serta tata urutan atau sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab kedua dari penelitian skripsi ini menguraikan dan menjelaskan landasan atau pijakan konseptual teoritik yang dipakai sebagai rujukan bagi penelitian ini. Bab kedua dari penelitian ini juga dideskripsikan keberadaan setiap variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru madrasah, penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kerangka pemikiran konseptual, dan hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ketiga dari skripsi ini menguraikan tentang tipe-tipe variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data (primer dan sekunder), teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang dipakai.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan.

Bab keempat dari skripsi menguraikan secara rinci deskripsi obyek penelitian, analisis data yang dilakukan, dan diskusi/pembahasan.

Bab 5 Penutup.

Bab kelima dari penelitian skripsi ini berisi tentang jawaban atas pertanyaan penelitian atau simpulan yang didapat dari studi yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan berikutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan. perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, diperlukanlah pengelolaan yang tepat agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Hasibuan, Malayu (2001).

Menurut Rachmawati (2008) Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukan terletak pada proses tetapi pada hasil.

Karyawan baru yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan jadi karyawan yang matang, Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia, Rivai dan Sagala (2009).

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008) tujuan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dan meningkatkan efektifitas

organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara rinci tujuan sumber daya manusia menurut Rivai dan Sagala (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktifitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g. Tingginya kualitas pelayanan
- h. Rendahnya komplain dari pelanggan
- i. Meningkatnya bisnis perusahaan

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, Malayu (2009) antara lain :

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi dan penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili, Samsudin (2010:3) adalah memperbaiki kontribusi tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, terdapat 4(empat) tujuan MSDM antara lain:

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasi

Secara formal yang dibuat untuk membantu untuk mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai untuk kebutuhan organisasi atau perusahaan.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat 9(sembilan) peran manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatur dan menentukan program kepegawaian menurut A. Fauzi. Johar arifin (2007:8) antara lain:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi, dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja
- d. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang
- e. Memperkirakan kondisi ekonomi perusahaan terhadap pegawai.

- f. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah upa atau gaji, atau kompensasi terhadap karyawan.
- g. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan.
- i. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangonyang menjadi hak karyawan.

2.1.6 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyediakan dan memperhitungkan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Sadili, Samsudin (2010:33) aktivitas sumber daya manusia meliputi 8(delapan) aktivitas yaitu:

- a. **Perencanaan SDM**

Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusia. Perencanaan sumberdaya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia yang senan tiasa kosisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

- b. **Rekrutmen**

Perusahaan akan mencari tenaga kerja baru apabila terjaid kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

c. Seleksi

Proses ini meliputi wawancara, tes tertulis, serta menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar kepada manager yang memenuhi persyaratan untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

e. Kompetensi

Dalam suatu perusahaan terutama perusahaan *Profit-making*, maka pengaturan kompetensi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

f. Pemeliharaan keselamatan kerja

Setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja, guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

g. Pelatihan dan pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas SDMnya. Apabila sumberdaya manusia kualitasnya rendah stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

h. Hubungan karyawan

Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan

karyawan, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sederhana, orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran.

Menurut Azwar S (2000: 15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan, Malayu (2005: 143) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Menurut A M Sardiman (2008:73) motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Gary Dessler (1997). Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai

tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih fundamental.

Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) menyebutkan motivasi adalah merealisasikan konsep dirinya: hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlukan sesuatu dengan tingkatan yang lebih disukai, dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai *“all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like”*

Samsudin Sadili (2010). Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Malsow (2002) yang dikenal dengan nama Need Hierarchy atau Teori Hirarki kebutuhan, yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman dan tempat beribadah.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya.
- c. Kebutuhan sosial, sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu.
- d. Kebutuhan penghargaan, merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting.

2.2.2 Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Sagir, Sastrohadiwiryo (2012) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain:

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan
- f. Keterlibatan
- g. Dan kesempatan. .

Seorang karyawan yang memiliki kinerja baik pada sebuah perusahaan akan diberikan penghargaan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja yang telah dicapai. Penghargaan, pengakuan atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat.

Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

2.2.3 Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu:

- a. kompensasi berbentuk uang,
- b. pengarahan dan pengendalian,
- c. penerapan pola kerja yang efektif,
- d. serta kebajikan.

Uang merupakan kebutuhan yang paling luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai perangsang yang mujarab. Pengarahan adalah cara menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan yang telah diinstruksikan.

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Malsow (2002) yang dikenal dengan nama Need Hierarchy atau Teori Hirarki kebutuhan, yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

- b. Keselamatan atau keamanan:

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa

aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Penghargaan

kebutuhan memiliki harga diri yang stabil dan tinggi (harga diri) dan kebutuhan untuk dihormati orang lain (prestise). Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk berkecukupan, prestasi, reputasi dan status.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.2.4 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, Malayu (2009:150) ada beberapa jenis motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Maksud dari motivasi ini adalah jika seseorang manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

b. Motivasi Negatif

Maksudnya adalah manajer akan memberikan motivasi ke bawahan bawahan dengan standar mereka, dengan cara akan mendapatkan hukuman, dengan adanya motivasi negatif ini diharapkan semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena perasaan takut untuk mendapatkan hukuman.

2.2.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan Malayu (2009:29) ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk mendorong gairah serta semangat kerja karyawan
- b. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Untuk meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

- i. Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.6 Fungsi Motivasi

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak setiap kegiatan yang akan dikerjakan
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2.2.7 Proses Motivasi

Motivasi tidak serta merta terjadi begitu saja pada diri manusia. Proses terjadinya motivasi menurut Zainun Buchori (2007:19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang menadsar. Dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya

kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadilah dorongan untuk berperilaku.

Dalam jangka waktu tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan maslow.

Jenjang kebutuhan maslow menyatakan bahwa apabila kebutuhan minimal (*fisiologis*) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akanmenentuk paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kebutuhan (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.8 Indikator Motivasi

Menurut Hendri Tanjung (2003:27), ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi yaitu, sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar

Yang berarti pekerjaan dapat diselsaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

b. Senang bekerja

Senang melakukan pekerjaannya dikarenakan ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang semakin senang mengerjakannya.

c. Merasa berharga

Artinya orang yang merasa berharga atau dihargai didalam suatu perusahaan karena pekerjaannya.

d. Bekerja keras

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

e. Semangat juang yang tinggi

Memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Adapun indikator motivasi kinerja guru dibagi menjadi 2 antara lain:

a. Motivasi Internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar.
- 2) melaksanakan tugas dengan yang jelas.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas.
- 4) Ada umpan balik dari peserta didik.
- 5) memiliki perasaan yang senang dalam bekerja.

b. Motivasi Eksternal

- 1) selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya.
- 2) senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan.
- 3) bekerja dengan harapan memperoleh reward.

4) bekerja dengan memperoleh perhatian.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas keikutsertaan mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji atau upah maupun pengakuan dari perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012) kompensasi merupakan apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima, sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hal tersebut memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan teori tersebut,

Hasibuan Malayu (2007) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mondy R Wayne (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Ditinjau dari sisi pandang organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Hadari Nawawi (2005) mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut kerja. Dari beberapa pengertian diatas

dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu imbalan, pengganti, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan baik berupa finansial atau non finansial. Kompensasi memiliki arti penting untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dimasa yang akan datang.

Bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, bahkan dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah.

2.3.2 Jenis-jenis kompensasi

2.3.2.1 Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

- a. Kompensasi langsung, terdiri dari:
 - 1) Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah.
 - 2) Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan gaji dengan kinerja guru selama tahun sebelumnya.
 - 3) Bayaran insentif (*insentive*), merupakan tambahan-tambahan gaji atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh sekolah.
- b. Kompensasi tidak langsung, terdiri dari:
 - 1). Program-program perlindungan, termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.

2). Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.

3). Fasilitas-fasilitas, misalnya kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2.3.2.2 Kompensasi non finansial

Kompensasi ini terdiri dari kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Menurut Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- b. Kompensasi Tidak Langsung Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- c. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangatlah penting karena dengan kompensasi yang diberikan karyawan akan merasa terpuaskan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan Malayu (2006) bentuk-bentuk pemberian kompensasi bertujuan antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja dengan balas jasa

karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.

c. Pengadaan yang efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Memotivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas dasar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.4 Metode-Metode Kompensasi

Metode-metode kompensasi menurut Hasibuan Malayu (2003) metode kompensasi dikenal dengan metode tunggal dan jamak.

- a. Metode Tunggal Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.
- b. Metode Jamak Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besar gaji pokok seseorang.

2.3.5 Indikator kompensasi

Menurut Samsudin Sadili (2006:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

- a. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

- 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan

kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

b. Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

1) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan

keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

2) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

3) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Umam (Noviansyah dan Zanaidah, 2011) pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa " performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga menurut Ambar T Sulistiyani dan Rosidah (2013) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Steers (Soegihartono, 2012) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut Miner (Soegihartono 2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar.

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Dari pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan transfer of knowledge kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

2.4.2 Teori-teori kinerja

kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan. Menurut Gomes (2003) antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan.

2.4.3 Aspek-Aspek Kinerja Guru Menilai kinerja guru

Dapat dilihat pada aspek: penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill* dan *human relation skill*. Menurut Michael yang dikutip oleh Supardi dalam bukunya Kinerja Guru bahwa aspek yang dilihat dalam kinerja individu (termasuk

guru), yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability dan communication*. Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam sekolah, yaitu:

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan membawa guru melakukan negoisasi.

2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, guru merasa kesejahteraan material dan spritual terpenuhi. Adanya kepuasan dalam memenuhi keinginannya maka seseorang akan bekerja dengan efektif dengan penuh semangat. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi:

- a. Motivasi Kinerja Guru

yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan uang diberikan dari kepala sekolah kepada guru

b. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena: pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang, kondisi yang terbuka akan menerima dan menyalurkan kreativitas, perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

1) Lingkungan Sosial-Psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, kepala sekolah dengan Staff tata usaha (TU), dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

2) Lingkungan Fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat yaitu: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata dengan baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

3) Tugas dan Tanggung Jawab Guru, tugas dan tanggung jawab guru meliputi antara lain:

1. Tanggung jawab moral, yaitu guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
2. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
3. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut menyukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
4. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
5. Optimalisasi kelompok kerja guru, yaitu segala bentuk kegiatan yang dilakukan khusus oleh sekelompok guru dalam proses kegiatan mengajar
6. Kedisiplinan

Menurut The Liang Gie yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Haris Suherman dalam bukunya Etika Profesi Keguruan, disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana setiap orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan sangat perlu untuk menjalankan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing peserta didik, melalui kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan

menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

2.4.5 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian prestasi kerja, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003 : 145) dikelompokkan menjadi 2, yakni :

a. Metode Penilaian Prestasi Kerja berorientasi waktu masa lalu. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :

1) Rating Scale

Dalam hal ini penilai melakukan penilaian subyektif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan skala tertentu, dari nilai yang terendah sampai dengan yang tinggi.

2) Checklist

Dalam hal ini penilai hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja pegawai.

3) Metode Peninjauan Lapangan

Dalam hal ini penilai melakukan terjun langsung ke lapangan untuk dapat menilai prestasi kerja pegawai.

4) Test Prestasi Kerja

Dalam hal ini penilai mengadakan test tertulis kepada pegawai yang akan dinilai. Penilaian ini tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang.

b. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang adalah penilaian prestasi kerja pegawai dengan memusatkan prestasi kerja pegawai saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :

1) Penilaian diri (*self appraisals*)

penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri. Tujuannya adalah untuk pengembangan diri pegawai dalam rangka pengembangan organisasi.

2) Penilaian psikologis

penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara, diskusi, atau tes psikologis terhadap pegawai yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dll.

3) Pendekatan *Management By Objective* (MBO)

penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai (Pimpinan) dengan pegawai yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan atau sasaran kerja di waktu yang akan datang

2.4.6 Indikator Kinerja Guru:

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk encapai tujuan standar yang telah ditetapkan, maka dari dari itu (Sulistyorini, 2001) menilai kualitas kerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

- a. unjuk kerja
- b. penguasaan materi
- c. penguasaan profesioanl keguruaan dan pendidikan
- d. keperibadian untuk melaksanakan tugasnya.

Dari pengertian indikator Guru diatas dapat disimpulkan menjadi sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas
- 2) Mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan
- 3) Mampu mengoprasikan media tambahan untuk menunjang proses mengajar
- 4) Melakukan tes pada akhir kegiatan mengajar
- 5) Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar para peserta didik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Table 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	hasil penelitian
1	Yuliyanti (2002)	"Study Empiris Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan"	dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi linerar berganda, menyebutkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 77%
2	Edi Nugroho (2013)	"pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bmkg Stasiun Geofisika Manado"	terdapat pengaruh dari variabel x(Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado sebesar 57,76%, sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain
3	Luthfi,Susilo,Riza, (2014)	"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)"	Hasil Penelitian melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menilai Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan serta Kinerja Karyawan sudah tergolong baik. Variabel Kebutuhan

			Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima.
4	Suwardi dan Joko Utomo, (2012)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati”	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diterima
5	Linda Firnindia (2008)	“pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten jepara”	dalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%

2.5.1 Kerangka Berfikir

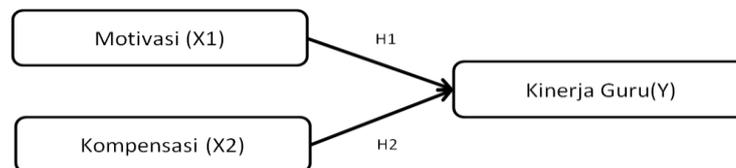
Sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya manusia selalu dituntut ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.. Sumberdaya manusia yang baik adalah apabila setiap individu mampu bekerja secara efektif dengan kata lain bekerja sesuai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja baik akan merasa semangat untuk bekerja, dan menganggap setiap pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus di kerjakan sebaik mungkin

Kompensasi, dalam hal ini kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas keikutsertaan mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan karyawan berupa gaji atau upah maupun pengakuan dari perusahaan.

Besar kecilnya motivasi dan kompensasi pada setiap individu mampu menentukan kinerja karyawan. Sehingga hubungan dari faktor-faktor tersebut dapat digambarkan pradigma sebagai berikut:

Gambar 1



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara, terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikuntoro, :2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Dalam kaitannya dengan hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru diatas, maka rumusan hipotesisnya dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.

H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil yaitu di YANIIC GROUP SCHOOL JAKARTA UTARA Jl. Teluk Semangka 103 Komplek BPP Sukapura, Kec. Cilincing, Jakarta Utara, DKI Jakarta. Dimana data sekunder dan data primer didapat di lokasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan dimulai dari bulan juli s/d desember 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1

Table 2

Tabel Rencana Penelitian

BULAN KEGIATAN	Jul-19				Agu-19				Sep-19				Okt-19				Nov-19				Des-19			
	I	II	III	IV																				
Penelitian pendahuuan																								
Penyusunan proposal																								
Pengumpulan data																								
Penggolahan Data																								
Uji Kualitas Data																								
Survey Penelitian																								
Analisis Hasil Penelitian																								
Laporan Hasil Penelitian																								
Uji Hasil Penelitian																								

3.2 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penulisan proposal skripsi ini terdapat 2 (dua) variabel yang akan dianalisis yaitu:

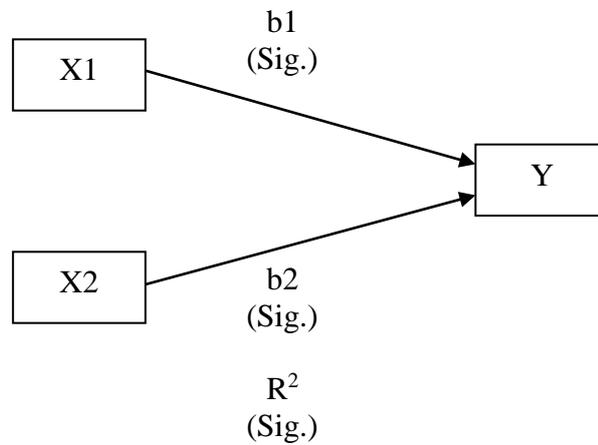
a. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas, menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*Variabel Dependen*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Variabel X₁ adalah Motivasi, dan Variabel X₂ adalah kompensasi .

b. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel Dependen sering disebut dengan variabel , output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau disebut juga dengan Variabel Y yaitu Kinerja guru Sehingga peneliti membuat pradigma penelitian dalam skripsi ini yang sudah dibuatkan diawal pada gambar 3.1

c. Rencana Penelitian



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.3 Oprasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono,2007:2)

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2007:4) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi (X1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah istilah kata yang digunakan untuk mengetahui seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Kompensasi (X2)

Dalam hal ini yang dimaksud kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas keikutsertaan mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan karyawan berupa gaji atau upah maupun pengakuan dari perusahaan.

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Guru (Y)

Dalam hal ini yang dimaksud kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar.

Table 3

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Motivasi Internal (X1)	"keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong, kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan mengurangi ketidak sinambungan" Muchrany (1985)	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar	1
		2. Melaksanakan tugas dengan yang jelas	2
		3. Memiliki tujuan yang jelas	3
		4. Ada umpan balik dari peserta didik	4
		5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	5
Motivasi Eksternal (X1)	"apa saja yang seseorang karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya" Kadarisma(2012)	1. Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya	6
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	7
		3. Bekerja dengan harapan memperoleh reward	8
		4. Bekerja dengan berharap memperoleh perhatian	9, 10
Kompensasi (X2)	"apa saja yang seseorang karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya" Kadarisma(2012)	A.KOMPENSASI BERSIFAT MATERIL	
		1. Gaji	11, 12
		2. Intensif	13, 14
		3. Bonus	15
		B.KOMPENSASI BERSIFAT NON MATERIL	
		1. Pelatihan & Pengembangan	16, 17
		2. Pujian	18
3. Cuti	19, 20		
Kinerja guru (Y)	didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap	1. Kehadiran melakukan tugas	21

individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya" Miner (Soeighiartono; 2012)	2. Menciptakan suasana kelas yang menyenangkan	22
	3. Mampu menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran	23, 24
	4. Menerapkan metode pembelajaran dengan baik	25, 26
	5. Melakukan tes akhir kegiatan pembelajaran	27, 28, 29
	6. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik	30

3.4 Penentuan Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah guru di YANIIC GROUP SCHOOL.

Table 4

Data Karyawan Guru Di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara

jenis kelamin	jumlah
Laki-laki	17
Perempuan	20
Total	37 Guru

3.4.2 Sampel Penelitian

Dalam buku Karangan Sugiyono (2019:116) mengatakan jika “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dan seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu di perhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Ukuran Sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Menurut Arikuntoro (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampel diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka pengambilan sampel 100%

Pada sekolah YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara terdapat 37 Guru, dengan demikian penggunaan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan seluruh total guru yang ada di sekolah YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara

yaitu sebanyak 37 responden, oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan penelitian sebagai unit observasi atau disebut juga teknik sensus.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Motivasi , konpesasi, dan kinerja Guru yang diisi oleh karyawan guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penellitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara. Data internal berupa data poin penilaian hasil karya karyawan, profil dan stuktur organisasi Di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

3.6 Metode 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. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas.

Pertanyaan tersebut (Umar, Husain. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Kuisisioner terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden memiliki kebebasan menjawab pertanyaan dari periset. Kuisisioner tertutup adalah kuisisioner dimana responden telah diberikan pilihan jawaban oleh periset. Responden hanya akan memilih jawaban yang sesuai dengan relitas yang dialaminya. Biasanya dengan memberikan jawaban (x) atau (v) .

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner tertutup dan pengukuran menggunakan skala likert, dan menggunakan skala 1 sampai dengan 5. Berikut penjabarannya.

Table 5

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Tidak Setuju Sama Sekali	1

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005.:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara dan data-data lain yang mendukung.

3.7 Uji Instrument Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuisioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas untuk memastikan bahwa kuisioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Gozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan reabiliti analisis menggunakan software SPSS.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, Arikunto (2012:168). Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus

korelasi product moment, seperti sebagai berikut, Singarimbun (Masri Singarimbun, Sofian Efendi 2008):

Dimana:

r = Korelasi product moment

N = Jumlah responden atau sample

X = Jumlah jawaban variabel x

Y = Jumlah jawaban variabel y

Jika nilai $r \geq 0,3160$ maka instrument tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r \leq 0,3160$ maka instrument tersebut dikatakan tidak valid. Singarimbun (Masri Singarimbun, Sofian Effendi 2008) menyatakan jika $P \leq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $P \geq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, Arikunto (2012:178). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha croncbach, Sugiyono (2008:283).

Menurut instrument data dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar $\alpha = 0,05$ atau lebih dari 0,70. Arikunto (2012:149).

3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda, analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskriptifkan data penelitian, analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (interval dan rasio). Analisis regresi 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 (Best Linear Unbias Estimator/BLUE) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari :

a. Uji normalitas

Uji 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

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problema multikolinieritas. model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari

nilai VIF (variance inflation factor). Santoso (Singgih dan Fandy2002:112). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai nilai $VIF \leq 4$ atau 5.

c. Uji autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Gozali (2005:95) Menurut Singgih Santoso (2002:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- a) $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- b) $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- c) $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- d) $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R^2 , dan model persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Bilangan Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = kompensasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel X

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja guru. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru, nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah kompensasi terhadap kinerja guru.

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan hubungan Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$: model tidak baik/tidak layak

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

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-f yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan Motivasi kerja dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja Guru di YANIIC GROUP SCHOOL.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji T. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebanyak enam kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

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

$H_{11} : b_1 \neq 0$: 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 $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_1o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_1o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_2o : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_2o : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_2o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_2o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara kompensasi terhadap Kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara

Berawal dari sikap peduli lingkungan, yang di miliki oleh seorang Bapak Drs. H. Tjetjep Karsafman MM, seorang dosen di salah satu perguruan tinggi negeri di Jakarta, yang merasa prihatin terhadap nasib anak-anak sekolah di kompleks perumahannya yang berlokasi di Komplek BPP Sukapura, Cilincing, Jakarta Utara merasa kesulitan dalam menempuh jarak lokasi sekolah yang sangat jauh pada saat itu, dan maraknya kasus penculikan anak sekolah.

Sebuah tanah wakaf yang didapatkannya membuatnya berinisiatif untuk mendirikan sebuah sekolah yang bernama Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre, dahulunya sekolah tersebut hanya mendirikan sekolah TK/RA dan Madrasah Ibtidaiyah (MI)/SD pada 12 Juli tahun 1993 yang diberi nama sekolah AR-RIDHO, tidak disangka keberadaan sekolah ditengah padatnya penduduk di lingkungan sekitar membuat sekolah tersebut banyak diminati, sehingga yayasan tersebut terus mengembangkan pelayanan mengajar hingga membuka jenjang pendidikan tingkat menengah pertama atau SMP pada tahun yang bernama SMP AR RIDHA YANIIC GROUP SCHOOL, dan di lanjutkan membuka jenjang sekolah menengah ke atas yang di beri nama SMA YANIIC GROUP SCHOOL, yang terdaftar didepartemen pendidikan nasional dengan nomor NPSN :

20107399 dan memiliki izin pendirian paada nomor SK .kep.25.11/11.a1/pp/1998, serta memiliki SK izin Operasional : 6979/1861.202.7. Dengan program pendidikan mulai dari RA/TK, MI/SD, SMP, dan SMA.

4.1.2 Profil Sekolah

Nama	: YANIIC GROUP SCHOOL
Alamat Sekolah	:Jl. Teluk Semangka 103 Komp BPP Sukapura, Kec. Cilincing, Jakarta Utara DKI Jakarta
Akreditasi Sekolah	: B
Telephone	: 02170739922
E-mail	: sma.yaniic@yahoo.com
Kode Pos	: 14140
Kepala Sekolah	: Dede Muharomah, S. Sos
Nama Yayasan	: Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre
Kurikulum	: K-13
Status Kepemilikan	: Yayasan
Waktu Penyelenggaraan	: Sehari Penuh (5h/m)
Rombonngan Belajar	: 3
No. Pendiri Yayasan	: 14/08Agustus 2011
Tgl Pendiri Yayasan	: 12 Juli 1993
No. Pengesahan PN LN	: 14/08 Agustus 2011
No. SK BN	: 14

Tgl SK BN	: 2014-10-09
Kepemilikan Tanah	: Wakaf
Luas Tanah Milik	: 1300m ²
Luas Bangunan	: 900m ²
Sumber Listrik	: PLN
Daya Listrik	: 10600
Status BOS	: Bersedia Menerima

4.1.3 Visi, Misi dan Moto YANIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara

- Visi

Membangun Kecerdasan Spiritual, Emosional, Intelektual (SQ, EQ, IQ)

- Misi

- a. Melaksanakan proses pembelajaran yang dijiwai oleh nilai-nilai agama Islam pada seluruh mata pelajaran.
- b. Menumbuhkan semangat keimanan dan ketaqwaan dalam kehidupan disekolah dan dimasyarakat
- c. Membangun kecerdasan siswa adkan kewajiban sebagai calon pemimpin dimasa depan
- d. Mendorong dan membantu siswa mengenal potensi diri sebagai siswa keratif, inovatif, dan berahlakul kharimah.
- e. Mengarahkan dan mengembangkan bakat siswa untuk selalu berprestasi

- f. Menerapkan manajemen keterbukaan yang melibatkan semua warga di sekolah.

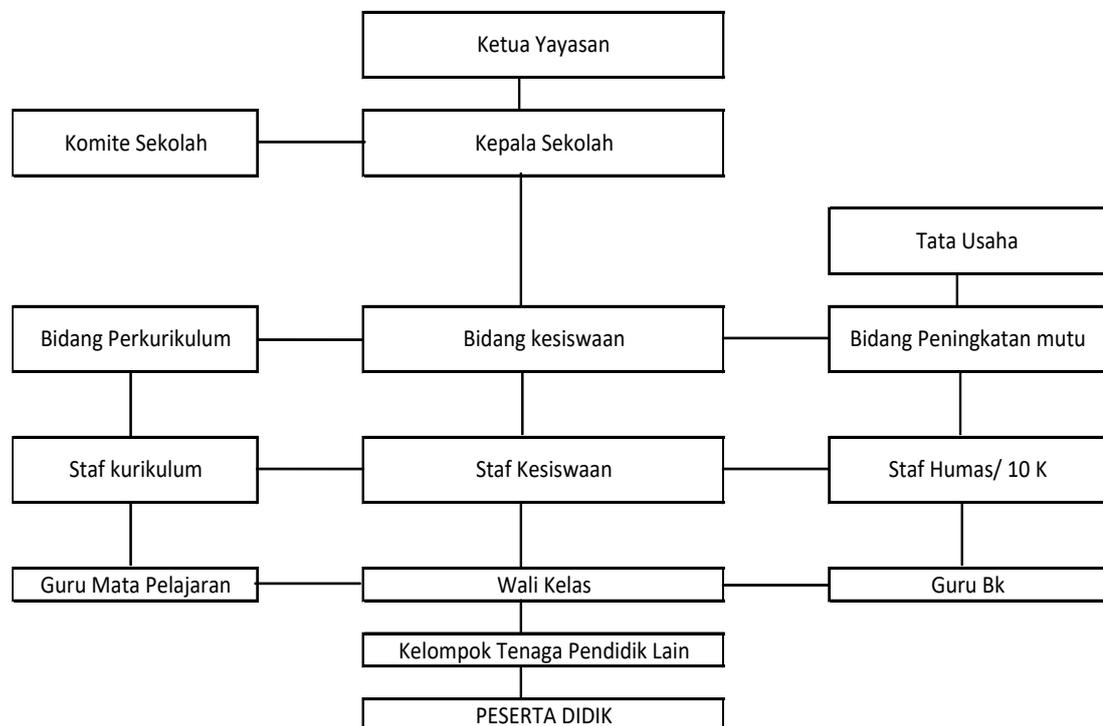
-Moto YANIIC GROUP SCHOOL

“MAN JADDA WAJADA”

Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil.

Gambar 2

Struktur Organisasi



Sumber: YANIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara

4.1.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 37 guru diYANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

A. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

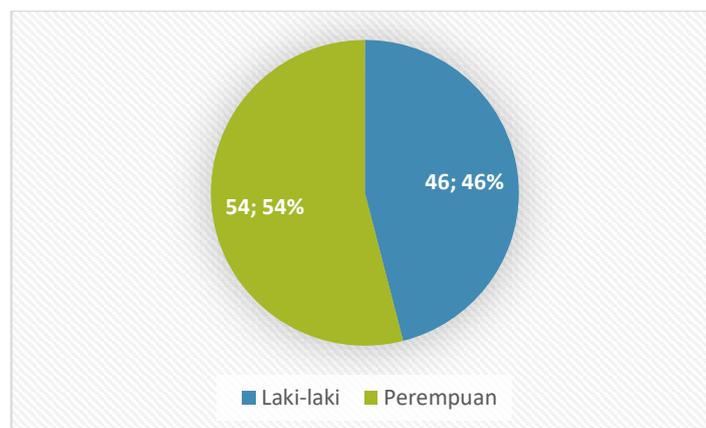
Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	17	46
Perempuan	20	54
Total	37	100

Sumber: Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 54,06%, sedangkan Laki-laki 45,94%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3

karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



B. Karakteristik Berdasarkan Usia

Table 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

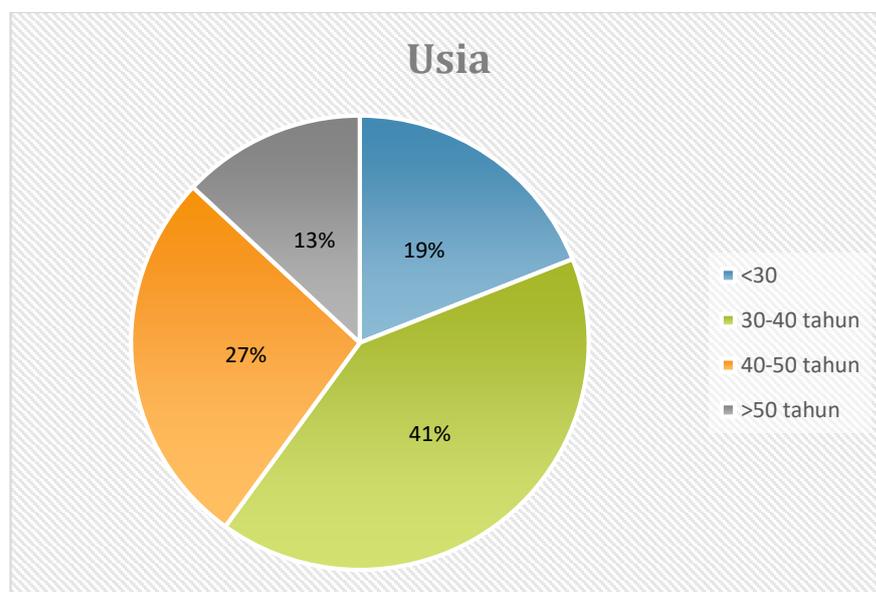
Usia	Jumlah	%
<30 tahun	7	19
30-40 tahun	15	41
40-50 tahun	10	27
>50 tahun	5	13
Total	37	100

Sumber: Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan usia <30 tahun yaitu sebanyak 19%, 30-40 tahun 41%, 40-50 tahun 27%, sedangkan >50 tahun sebanyak 13% Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4

karakteristik Responden Berdasarkan Usia



C. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Table 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

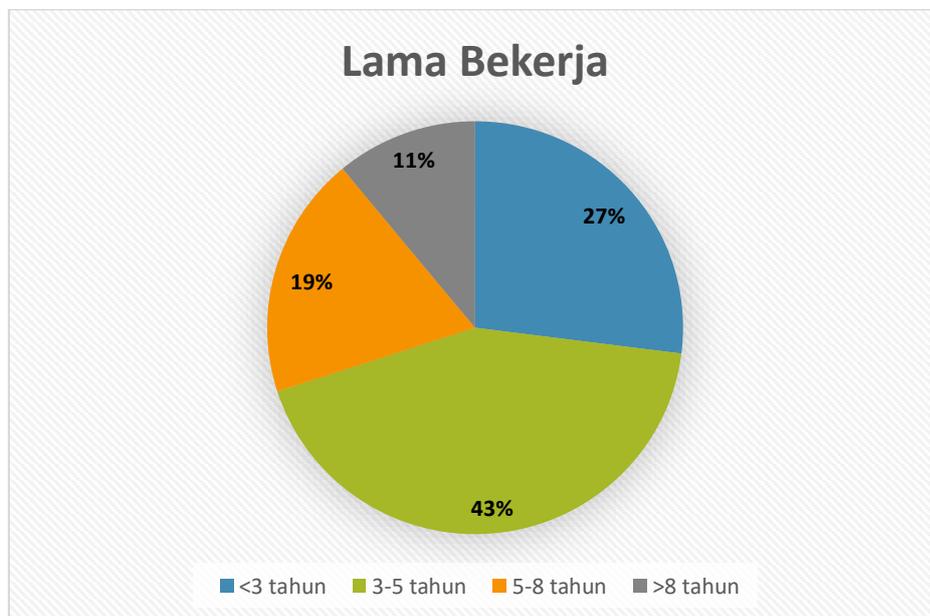
Lama Bekerja	Jumlah	%
<3 tahun	10	27
3-5 tahun	16	43
5-8 tahun	7	19
>8 tahun	4	11
Total	37	100

Sumber: Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan usia <3 tahun yaitu sebanyak 27%, 3-5 tahun 43%, 5-8 tahun 19%, sedangkan >8 tahun sebanyak 11% Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



4.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi

Data variabel (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,3160 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,3160 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Table 9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

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	37,1081	21,599	,430	,871
X1.2	37,2432	20,745	,455	,871
X1.3	37,1892	20,047	,573	,861
X1.4	37,3784	20,297	,602	,858
X1.5	37,4595	18,255	,803	,840
X1.6	37,1081	20,432	,553	,862
X1.7	37,1892	21,602	,390	,874
X1.8	37,2432	19,245	,731	,848
X1.9	37,3514	19,568	,756	,847
X1.10	37,1351	20,565	,628	,857

sumber: data yang diolah 2020

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.3160) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Motivasi seluruhnya valid.

Table 10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Sumber: data yang di olah 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Uji reliabilitas variable Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.872 > 0.70$) maka variabel Motivasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

b. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kompensasi

Data variabel (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,3160 maka valid

- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,3160 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable Kompensasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Table 11

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

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	36,0541	26,164	,775	,860
X2.2	35,8919	28,044	,580	,874
X2.3	35,9189	27,521	,627	,871
X2.4	35,8378	26,584	,761	,862
X2.5	36,0541	27,608	,582	,874
X2.6	36,2432	25,745	,693	,865
X2.7	36,4324	28,363	,366	,893
X2.8	36,3514	28,290	,490	,880
X2.9	36,0541	27,219	,572	,875
X2.10	35,8919	26,321	,780	,860

sumber: data yang diolah 2020

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.3160) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Kompensasi seluruhnya valid.

Table 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

sumber: data yang diolah 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas variable Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.883 > 0.70$) maka variabel Kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

c. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Data variabel (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,3160 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,3160 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable Kompensasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Table 13

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

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	36,1081	28,377	,597	,833
Y.2	36,7838	27,063	,533	,837
Y.3	35,8649	27,398	,633	,829
Y.4	36,6757	26,281	,372	,870
Y.5	35,9730	28,360	,484	,841
Y.6	36,0811	26,965	,664	,826
Y.7	36,2703	27,369	,698	,824
Y.8	35,8108	29,324	,543	,838
Y.9	36,2432	26,911	,636	,828
Y.10	35,8919	27,766	,626	,830

sumber: data yang diolah 2020

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.3160) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable kinerja guru seluruhnya valid.

Table 14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

sumber: data yang diolah 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70.

Uji reliabilitas variable Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.849 > 0.70$) maka variabel Kinerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian

Data variable Motivasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima. Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Motivasi

Table 15

Deskripsi Variabel Motivasi

Statistics		
MOTIVASI		
N	Valid	37
	Missing	12
	Mean	4,1378
	Median	4,2000
	Mode	4,20 ^a
	Minimum	3,00
	Maximum	5,00
	Sum	153,10
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

sumber: data yang diolah 2020

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Motivasi adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Motivasi adalah 4,13 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,13 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Motivasi cenderung baik.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi

Table 16

Deskripsi Variabel Kompensasi

Statistics		
KOMPENSASI		
N	Valid	37
	Missing	12
	Mean	4,0081
	Median	4,0000
	Mode	3,60
	Minimum	2,70
	Maximum	5,00
	Sum	148,30

sumber: data yang diolah 2020

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Kompensasi adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Motivasi adalah 4,00 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,00 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kompensasi cenderung baik.

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Table 17

Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Statistics		
KINERJA		
N	Valid	37
	Missing	12
	Mean	4,0189
	Median	4,1000
	Mode	4,60
	Minimum	2,60
	Maximum	4,90
	Sum	148,70

sumber: data yang diolah 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Kinerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Motivasi adalah 4,01 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,01 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja cenderung baik.

4.1.7 Metode Analisis

Analisis regresli linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis atau uji asumsi klasik. Hasil pengujian asumsi klasik

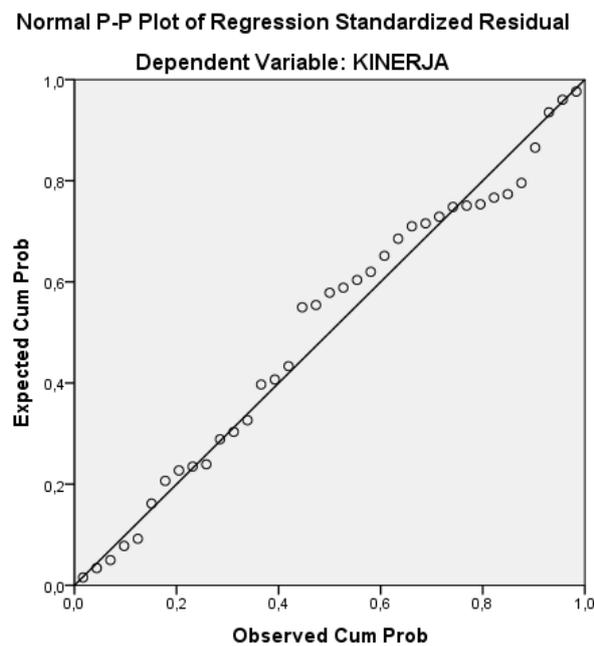
adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan

bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 6



sumber: data yang diolah 2020

b. Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics dibawah digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.463 dan VIF 2.161. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.463 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2.161 < 5$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas artinya model yang dikembangkan sudah tepat.

Table 18

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,463	2,161
	KOMPENSASI	,463	2,161
a. Dependent Variable: KINERJA Guru			

sumber: data yang diolah 2020

c. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.775$ Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW(1.775) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Table 19

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,775 ^a
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI	
b. Dependent Variable: KINERJA Guru	

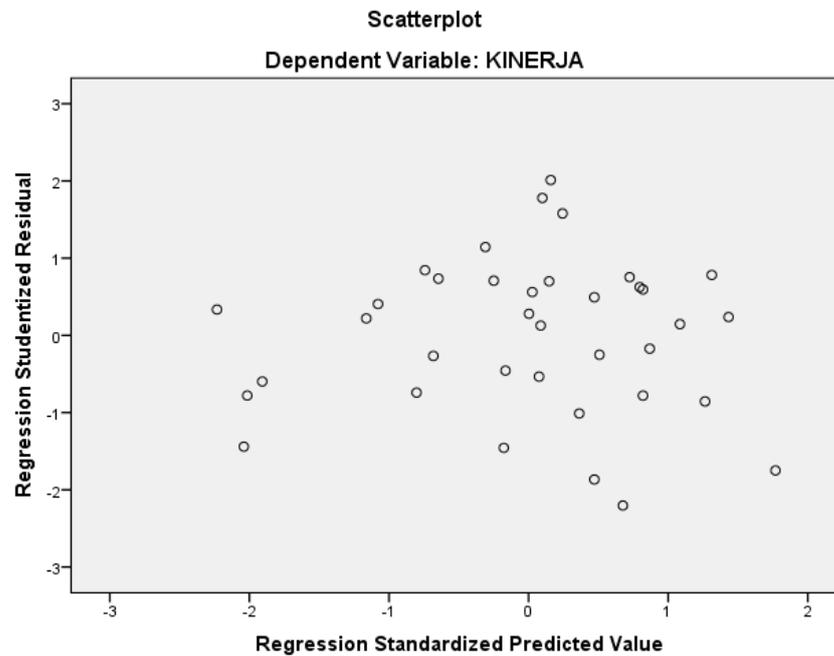
sumber: data yang diolah 2020

d. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar

linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 7



sumber: data yang diolah 2020

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Table 20

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,725	,30340
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA Guru				

sumber: data yang diolah 2020

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.740. Nilai $R^2 = 0.740$ menunjukkan bahwa X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 74% variasi Y (Kinerja) sedangkan 26% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja.

Table 21

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,927	2	4,463	48,487	,000 ^b
	Residual	3,130	34	,092		
	Total	12,057	36			
a. Dependent Variable: KINERJA Guru						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI						

sumber: data yang diolah 2020

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja yaitu sebagai berikut:

Table 22

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,143	,429		,334	,740
	MOTIVASI	,299	,150	,257	1,997	,054
	KOMPENSA SI	,658	,129	,655	5,095	,000

a. Dependent Variable: KINERJA Guru

sumber: data yang diolah 2020

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.143 + 0.299X_1 + 0.658X_2$$

. (0.054) (0.000)

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

- Nilai konstanta sebesar $\alpha = 0.143$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.299$ menunjukkan bahwa X_1 tidak berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.658$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien

determinasi ganda R Square = 0.740 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: layak

R Square = 0.740 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < α atau $0.000 < 0.05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y) adalah layak.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja guru dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 74% variasi Kinerja (Y) karena adanya masukan faktor Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru pada YANIIC SCHOOL. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0$. pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.143 + 0.299X_1 + 0.658X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Koefisien regresi Motivasi(X1) sebesar $b_1 = 0.299$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.054. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0.054 > 0.05$), maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak yang berarti pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah tidak signifikan.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja.

b. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada YANIIC SCHOOL. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_2 = 0.658$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.143 + 0.299X_1 + 0.658X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_2 = 0.658$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis

kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja guru dengan arah positif sehingga makin tinggi Kompensasi maka makin tinggi pula Kinerja guru.

4.2 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. 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 Motivasi, Kompensasi dan Kinerja cenderung baik. Dan dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel Motivasi yang telah diuji secara deskriptif telah memenuhi syarat dengan nilai rata-rata 4,13. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($4,13 > 3$) maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi cenderung baik.

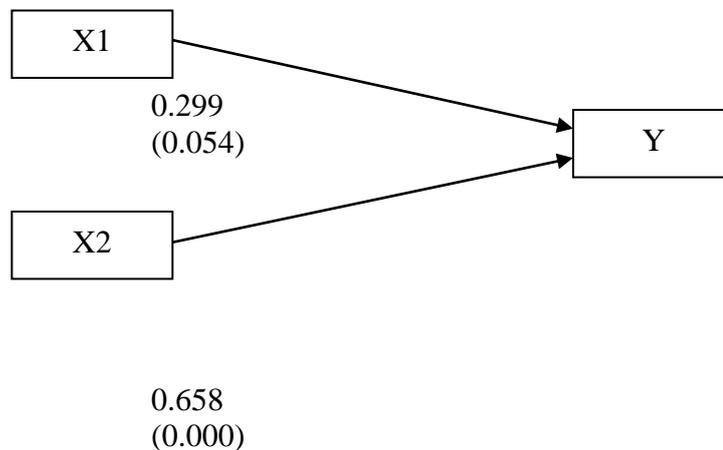
Variabel Kompensasi yang telah diuji secara deskriptif telah memenuhi syarat dengan nilai rata-rata 4,00. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada

nilai tengah teoritik ($4,00 > 3$) maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi cenderung baik.

Variabel Kinerja yang telah diuji secara deskriptif telah memenuhi syarat dengan nilai rata-rata 4,01. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($4,01 > 3$) maka dapat diartikan bahwa variabel Kinerja cenderung baik.

Gambar 8

Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 74% variasi Kinerja karena masukan faktor Motivasi dan Kompensasi.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model yaitu Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara yang menghasilkan nilai f hitung sebesar 48.487 sehingga f hitung $>$ f tabel ($48.487 > 3.28$) pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan

Kompensasi terhadap Kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara berpengaruh secara serentak atau simultan.

4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Bagi sebuah institusi terutama yang bergerak di bidang pendidikan, dalam menghadapi zaman sekarang diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya guru, salah satunya harus adanya motivasi yang kuat, dalam penelitian ini hasil variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, pada penelitian ini menunjukkan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru menghasilkan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_1 = 0.299$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.143 + 0.299X_1 + 0.658X_2$. Yang artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utar. Dengan demikian keadaan ini hendaknya tidak dapat mempengaruhi kinerja guru yang selama ini sudah dilaksanakan dengan baik.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai (guru) serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawai (guru) akan rawan terhadap keguncangan, karena pegawai (guru) akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. dalam hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu, variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya makin tinggi Kompensasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja, Pengaruh Kompensasi terhadap

kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar $b_2 = 0.658$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.143 + 0.299X_1 + 0.658X_2$.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.143 + 0.299X_1 + 0.658X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja guru ($R^2 = 0.740$) dimana Motivasi dan Kompensasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 74% variasi Kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru pada YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.299$.
- b. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru pada YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.658$, artinya makin tinggi Kompensasi maka makin tinggi pula Kinerja di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. dengan demikian keadaan ini hendaknya tidak dapat mempengaruhi kinerja guru yang selama ini sudah dilaksanakan dengan baik
- b. Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara. Dengan demikian kompensasi

memiliki fungsi yang cukup penting didalam memperlancar proses kegiatan mengajar, semakin banyak kompensasi yang diterima maka semakin semangat guru-guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara mengajar.

c. Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian pada variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

Daftar Pustaka

- A. Fauzi. Johar arifin. 2007. *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- A.M., Sardiman. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- A.M., Sardiman. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cetakan Pertama Penerbit Graha Ilmu.
- Ari Kuntoro 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikuntoro. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi. Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Aris suherman dan Ondi Saondi .2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia : Teori Dan Pengukuran*, Yogyakarta : Liberty
- Bangun,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama
- Bukhori Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edi Nugroho (2013) “*Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Kryawn BMKG Stasiun Geofisika Manado*”
- Gomes 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gozali 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi cetakan ke3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2005 *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2006 *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007 *Kompensasi Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Kadarisman, M. 2012 “Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Linda Firnindia, 2008 “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*”
- Lutfhi, Susilo, Riza, 2014 “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Study pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)
- Luthfi Susilo Riza. 2014. "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*" (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)
- Maslow, 2000 *Teory Hirakik Kebutuhan Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael dalam Supardi. 2004. *Motivasi Kinerja Guru*. Yogyakarta : Puri Arista Alam
- Miner dalam Soegihartono. 2012. *Kinerja Guru*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Priansa, 2016. *Rencana dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabet

- Rachmawati, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta : Puri Asri
- Rivai dan Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Raja Grafindo
- Sadili,Samsudin 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sadili,Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sagir, Sastrohadiwiryo. 2012. *Motivasi Kerja : Unsur Penggerak Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. 2002. Riset Pemasaran : *Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi.2008. *Metode Penelitian Survei*.Jakarta: LP3ES.
- Siswanto Sastro hadiwiryo, 2003. “*pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja,dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*(Study pada pegawai setda kabupaten pati)” *Jurnal Analisis Manajemen* Vol 5, No 1
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers dalam Soegihartono. 2012, *Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudarmayanti, 2009 *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*.Jakarta :PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta : PT. Gramedia.

Suwardi dan Joko Utomo, 2012 "*Pengaruh Kinerja Pegawai*" (*Study pada pegawai setda Kabupaten Pati*)

Umam, Noviansyah(Zanaidah).2011. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Umar, Husain 2005 *Metode Penelitian* Jakarta. Salemba Empat

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & peraturan menteri pendidikan.

Yuliyanti 2002 "*study Empiris Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*"

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di YANIIC
GROUP SCHOOL Jakarta Utara.**

Kepada responden yang terhormat ,

Saya, Maega Wati (2015521328), Mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA, Sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di YANIIC GROUP SCHOOL Jakarta Utara. Koesioner ini erupakan sumberdata utama dalam penelitian in, maka dimohon Bapak/Ibu Guru untuk mengisi Kuesioner ini dengan jujur sesuai faka dilaangan. Atas Partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

DATA RESPONDEN

A. IdentitasResponden

1.Nama :.....(Bolehtidakdiisi)

2. JenisKelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia : <30 Tahun 40-50 Tahun

30-40 Tahun >50 Tahun

4. PendidikanTerakhir:.....

5. Lama Bekerja : <3 Tahun 5-8 Tahun

3-5 Tahun >8 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawab lah pertanya andengan jujur dan benar
2. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan sebelum member jawaban.
3. Pilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda ceklist(\surd) pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

- SangatSetuju (SS) : 5 Point
- Setuju (S) : 4 Point
- KurangSetuju (KS) : 3 Point
- TidakSetuju (TS) : 2 Point
- SangatTidakSetuju (STS) : 1 Point

DAFTAR PERTANYAAN

A. MOTIVASI

No	Butiran pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Proses mengajar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab					
2	Tugas dilaksanakan sesuai target dari sekolah					
3	Materi yang diajarkan sesuai kurikulum					
4	Ada umpan balik dari siswa setelah proses belajar					
5	Tugas dilaksanakan dengan penuh rasa gembira					
6	Bekerja dengan harapan bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarga					
7	saya berusaha bekerja keras untk mencapai prestasi terbaik.					
8	Menjalankan tugas dengan harapan memperoleh reward dari pihak sekolah					
9	Menjalankan tugas dengan harapan memperoleh perhatian dari pihak sekolah					
10	Menjalankan tugas dengan harapan memperoleh perhatian dari murid					

B. KOMPENSASI

No	Butiran Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada					
3	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan					
4	Sekolah memberikan insentif bagi guru yang bekerja dengan baik					
5	Saya mendapat bonus diakhir tahun					
6	Saya mendapat pelatihan dan pengembangan setiap kurikulum ajaran baru					
7	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan dengan media baru					
8	Sekolah memberi apresiasi kepada guru yang berprestasi					
9	Sekolah memberi ijin khusus kepada guru ketika berhalangan hadir					
10	Sekolah memberikan cuti tahunan					

C. KINERJA GURU

No	Butiran Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir untuk melaksanakan tugas.					
2	Saya bisa menciptakan suasana megajar menjadi lebih menyenangkan					
3	Saya mampu mengoperasikan komputer					
4	Saya mengajar menggunakan alat peraga dengan baik					
5	Saya selalu megerjakan tugas sesuai SOP yang berlaku					
6	Saya mengajar sesuai bidang saya					
7	Memberikan ulangan harian					
8	Memberikan ujian tengah semester					
9	Memberikan ujian akhir semester					
10	Memberi rapot diakhir tahun ajaran					

Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden

Motivasi											
No.	X1	TOTAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4,40
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4,30
5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4,50
6	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4,20
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,80
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3,70
10	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3,10
11	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4,50
12	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3,90
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,90
14	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3,90
15	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4,30
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,30
17	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3,40
18	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3,80
19	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3,30
20	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3,40
21	5	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3,30
22	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4,60
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,50
24	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4,40
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
26	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4,20
27	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,50
28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4,50
29	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4,10
30	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,70
31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
32	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4,40
33	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4,10
34	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4,10
35	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4,60
36	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3,90
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20

Kompensasi											
No.	X2	TOTAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4,40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4,70
4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,80
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4,60
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70
9	4	4	5	4	3	4	3	2	4	3	3,60
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3,60
11	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4,20
12	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
13	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3,60
14	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3,30
15	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3,80
16	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4,00
17	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2,80
18	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3,60
19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2,70
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2,90
21	4	4	5	4	4	4	2	3	4	5	3,90
22	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3,80
23	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3,90
24	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4,00
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,80
26	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4,10
27	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4,50
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
29	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4,30
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
32	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3,70
33	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4,10
34	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3,90
35	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4,40
36	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4,30
37	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4,60

Kinerja											
No.	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	5	1	5	3	3	5	4	5	3,70
2	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4,40
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4,80
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4,20
5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4,40
6	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4,20
7	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2,80
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,90
9	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3,40
10	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3,50
11	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4	3,70
12	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4,20
13	3	3	5	1	4	5	3	4	4	4	3,60
14	3	3	4	1	5	4	3	5	3	5	3,60
15	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3,50
16	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4,10
17	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2,60
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90
19	4	3	4	1	3	3	3	4	1	4	3,00
20	2	1	3	3	5	3	3	3	3	3	2,90
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3,90
22	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4,10
23	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3,90
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4,30
25	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,60
26	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	4,70
27	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4,40
28	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,40
29	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3,90
30	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4,67
31	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	4,22
32	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4,11
33	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4,56
34	5	4	4	1	3	4	4	5	4	4	3,80
35	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4,60
36	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4,60
37	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4,60

Lampiran 3 : OUTPUT HASIL SPSS

Output Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Motivasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	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	36,0541	26,164	,775	,860
X1.2	35,8919	28,044	,580	,874

X1.3	35,9189	27,521	,627	,871
X1.4	35,8378	26,584	,761	,862
X1.5	36,0541	27,608	,582	,874
X1.6	36,2432	25,745	,693	,865
X1.7	36,4324	28,363	,366	,893
X1.8	36,3514	28,290	,490	,880
X1.9	36,0541	27,219	,572	,875
X1.10	35,8919	26,321	,780	,860

Output Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Valid		37	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
Total		37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	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	36,1081	28,377	,597	,833
X2.2	36,7838	27,063	,533	,837
X2.3	35,8649	27,398	,633	,829
X2.4	36,6757	26,281	,372	,870
X2.5	35,9730	28,360	,484	,841
X2.6	36,0811	26,965	,664	,826
X2.7	36,2703	27,369	,698	,824
X2.8	35,8108	29,324	,543	,838
X2.9	36,2432	26,911	,636	,828
X2.1 0	35,8919	27,766	,626	,830

Output Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	37	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	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	37,1081	21,599	,430	,871
Y.2	37,2432	20,745	,455	,871
Y.3	37,1892	20,047	,573	,861
Y.4	37,3784	20,297	,602	,858
Y.5	37,4595	18,255	,803	,840
Y.6	37,1081	20,432	,553	,862
Y.7	37,1892	21,602	,390	,874
Y.8	37,2432	19,245	,731	,848
Y.9	37,3514	19,568	,756	,847
Y.10	37,1351	20,565	,628	,857

Statistics

MOTIVASI

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		4,0081
Median		4,0000
Mode		3,60
Minimum		2,70
Maximum		5,00

MOTIVASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,70	1	2,7	2,7	2,7
2,80	1	2,7	2,7	5,4
2,90	1	2,7	2,7	8,1
3,00	1	2,7	2,7	10,8
Valid 3,30	1	2,7	2,7	13,5
3,60	4	10,8	10,8	24,3
3,70	2	5,4	5,4	29,7
3,80	2	5,4	5,4	35,1
3,90	3	8,1	8,1	43,2

4,00	3	8,1	8,1	51,4
4,10	2	5,4	5,4	56,8
4,20	2	5,4	5,4	62,2
4,30	3	8,1	8,1	70,3
4,40	2	5,4	5,4	75,7
4,50	2	5,4	5,4	81,1
4,60	2	5,4	5,4	86,5
4,70	2	5,4	5,4	91,9
4,80	2	5,4	5,4	97,3
5,00	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Statistics

KOMPENSASI

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		4,0189
Median		4,1000
Mode		4,60
Minimum		2,60
Maximum		4,90

KOMPENSASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,60	1	2,7	2,7	2,7
2,80	1	2,7	2,7	5,4
2,90	1	2,7	2,7	8,1
3,00	1	2,7	2,7	10,8
Valid 3,40	1	2,7	2,7	13,5
3,50	2	5,4	5,4	18,9
3,60	2	5,4	5,4	24,3
3,70	2	5,4	5,4	29,7
3,80	1	2,7	2,7	32,4

3,90	4	10,8	10,8	43,2
4,10	3	8,1	8,1	51,4
4,20	4	10,8	10,8	62,2
4,30	1	2,7	2,7	64,9
4,40	4	10,8	10,8	75,7
4,60	6	16,2	16,2	91,9
4,70	1	2,7	2,7	94,6
4,80	1	2,7	2,7	97,3
4,90	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Statistics

KINERJA

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		4,1378
Median		4,2000
Mode		4,20 ^a
Minimum		3,00
Maximum		5,00

a. Multiple modes exist.
 The smallest value is
 shown

KINERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	2,7	2,7	2,7
3,10	1	2,7	2,7	5,4
3,30	2	5,4	5,4	10,8
3,40	2	5,4	5,4	16,2
3,70	1	2,7	2,7	18,9
3,80	1	2,7	2,7	21,6
3,90	4	10,8	10,8	32,4
4,10	3	8,1	8,1	40,5
Valid 4,20	5	13,5	13,5	54,1
4,30	3	8,1	8,1	62,2
4,40	3	8,1	8,1	70,3
4,50	5	13,5	13,5	83,8
4,60	2	5,4	5,4	89,2
4,70	1	2,7	2,7	91,9
4,80	1	2,7	2,7	94,6
4,90	1	2,7	2,7	97,3
5,00	1	2,7	2,7	100,0

Total	37	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,047 ^a

a. Predictors:
(Constant),
KOMPENSASI,
MOTIVASI

b. Dependent
Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 MOTIVASI	,290	3,448
1 KOMPENSA SI	,290	3,448

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI	KOMPENSA SI
1	1	2,985	1,000	,00	,00	,00
1	2	,012	15,656	1,00	,08	,08
	3	,003	31,006	,00	,92	,92

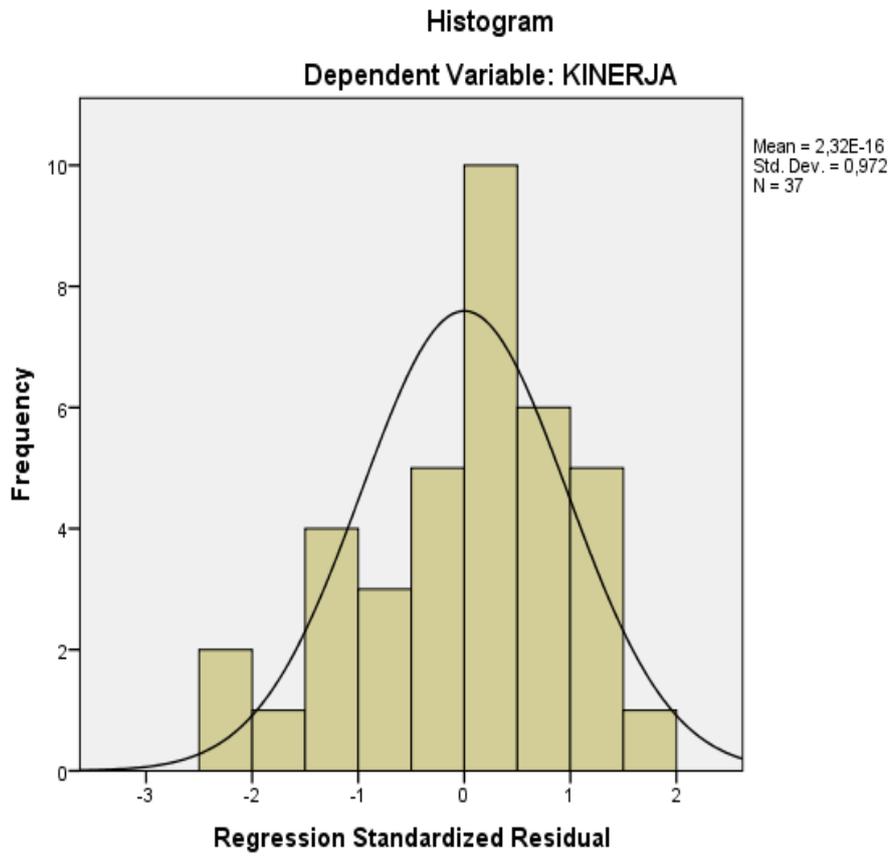
a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

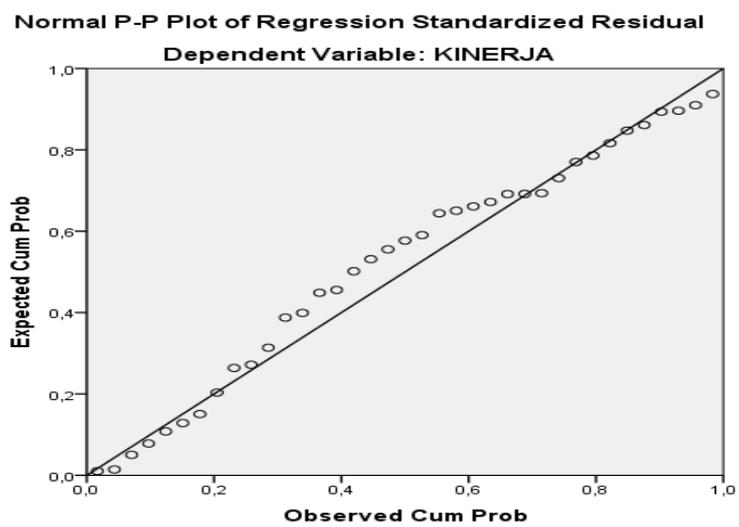
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N

Predicted Value	3,2355	4,6786	4,1378	,37989	37
Std. Predicted Value	-2,375	1,424	,000	1,000	37
Standard Error of Predicted Value	,055	,145	,090	,024	37
Adjusted Predicted Value	3,1959	4,6663	4,1365	,37998	37
Residual	-,75992	,50337	,00000	,31936	37
Std. Residual	-2,312	1,532	,000	,972	37
Stud. Residual	-2,346	1,571	,002	1,007	37
Deleted Residual	-,78198	,52964	,00130	,34293	37
Stud. Deleted Residual	-2,524	1,607	-,008	1,034	37
Mahal. Distance	,043	6,015	1,946	1,592	37
Cook's Distance	,000	,089	,025	,026	37
Centered Leverage Value	,001	,167	,054	,044	37

a. Dependent Variable: KINERJA



Output Uji Normalitas



Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	MOTIVASI	,463	2,161
	KOMPENSASI	,463	2,161

a. Dependent Variable: KINERJA

Output Uji Autokorelasi

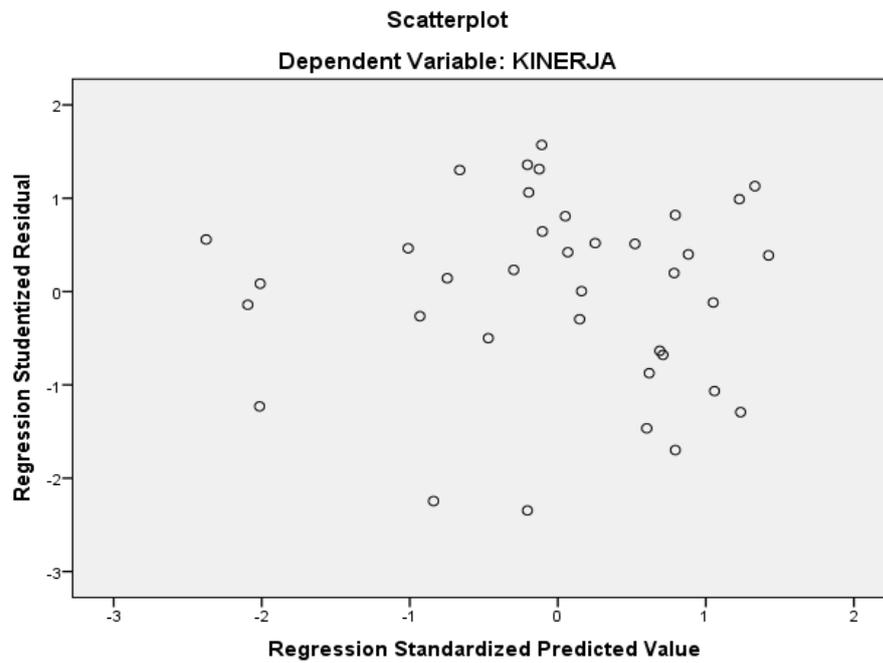
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,775 ^a

a. Predictors: (Constant),
KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable:
KINERJA

Output Uji Heteroskedasitas



Output Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,562	,32862

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,195	2	2,598	24,055	,000 ^b
	Residual	3,672	34	,108		
	Total	8,867	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Output Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,386	,400		3,460	,001
	MOTIVASI	,335	,177	,388	1,895	,067
	KOMPENSASI	,351	,176	,409	1,997	,054

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 4: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PRIBADI

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Nama Lengkap | : Maega Wati |
| 2. Tempat/ Tanggal Lahir | : Brebes, 6 mei 1994 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Kewarganegaraan | : Indonesia |
| 5. Agama | : Islam |
| 6. Status | : Sudah Menikah |
| 7. Alamat | : Perumahan Grand Tuparev
Residence.
N0 15 Jl. Taruno Karawang Timur,
Adirasa, Adirasa Barat. Karawang-
Jawa Barat |
| 8. Email | : Maegawati@gmail.com |

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 1999-2000 : TK PERTIWI PEJAGAN
2000-2006 : SDN 03 KEMURANG-WETAN
2006-2009 : SMPN 03 TANJUNG
2009-2012 : SMA 1 BULAKAMBA