



**KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI MAN 3 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

ROSMIATI RITONGA

NIM : 0307161032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



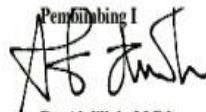
**KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI MAN 3 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Oleh:*

ROSMIATI RITONGA
NIM : 0307161032

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Abdullah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

Pembimbing II


Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP : 19670205 2014 11 1001

Ketua Prodi MPI


Dr. Abdullah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

Nomor : Istimewa

Medan, Agustus 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan
seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Rosmiati Ritonga
Nim : 0307161032
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Guru Di MAN 3 Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan
dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Sumatera Utara

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Abdullah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002



Drs. Syafri Fadhillah Marpaung, M.Pd
NIP: 19670205 2014 11 1001



ABSTRAK


Nama : Rosmiati Ritonga
NIM : 0307161032
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Abdillah, M.Pd
Pembimbing II : Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.
Pd
Judul : Kontribusi Kompensasi Terhadap
Motivasi Kerja Guru di MAN 3 Medan

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MAN 3 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 67 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN 3 Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi dan signifikan antara kompensasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 75,9%. Sedangkan nilai signifikan kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 14.288$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

**Diketahui
Pembimbing I**


Dr. Abdillah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji bagi Allah yang telah memberi taufik, hidayah, dan inayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah, suri tauladan yang baik bagi seluruh alam. Dengan diutusnya beliaulah kita mampu membedakan mana yang benar dan mana yang salah untuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebagaimana contoh-contoh yang telah beliau wujudkan dalam kehidupannya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah pada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 3 Medan”

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh saran, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Saidurrahman, M. Ag selalu Rektor UIN Sumatera Utara yang telah memberikan banyak sumbang sih kepada kampus tercinta UIN Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd dan Dr. Muhammad Rifai, M.Pd selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan MPI serta bapak dan ibu dosen dan staf pegawai jurusan MPI yang telah banyak membantu selama penyelesaian studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Abdillah M.Pd dan Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu dosen telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sumatra Utara.
6. Seluruh pihak MAN 3 Medan terutama Kepala Madrasah dan selaku Wakil Kepala Madrasah serta Guru-Guru di MAN 3 Medan. Terima kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yaitu, ayahanda Ahmad Izhar Ritonga dan Ibunda Nurasih Munthe, serta kakak-kakak dan abang-abang kandung penulis yang senantiasa membimbing, memotivasi, dan membiayai penulis selama dalam pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
8. Seluruh sahabat-sahabat seperjuangan MPI-1 stanbuk 2016 yang telah bersama-sama melaksanakan perkuliahan dari semester awal sampai akhir.
9. Teman-teman kos bidadari syurga yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Pengelolaan Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah melayani dengan ramah dan memberi fasilitas buku-buku yang sangat bermanfaat untuk kebutuhan penelitian dalam menyusun skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk itu dengan yang tulus penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat bahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, hal

ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini kepada yang lebih baik lagi. Dan harapan penulis mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi peneliti sendiri setelah menjalankan proses penelitian ini begitu juga kepada seluruh pembaca.

Medan, 26 Agustus 2020

Penulis,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is written in a cursive style and appears to read 'R Ritonga'.

ROSMIATI RITONGA

NIM. 0307161032

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	11
A. Kerangka Teori	11
1. Motivasi Kerja.....	11
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Jenis Motivasi.....	27
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
2. Kompensasi	24
a. Pengertian Kompensasi	2
b. Tujuan Kompensasi.....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	24
d. Bentuk-bentuk kompensasi	29
B. Penelitian Yang Relevan.....	35
C. Kerangka Pikir	37
D. Pengajuan Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	36

A. Lokasi Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Defenisi Operasional.....	37
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Uji Coba Instrumen.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Deskripsi Data	37
2. Uji Persyaratan Analisis.....	37
a. Uji Normalitas	37
b. Uji Linieritas.....	37
c. Uji Homogenitas.....	37
H. Prosedur Penelitian.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	36
A. Deskripsi Data.....	36
1. Variabel Kompensasi (X).....	36
2. Variabel Motivasi Kerja (Y)	36
B. Uji Persyaratan Analisis.....	37
C. Pengujian Hipotesis.....	38
D. Pembahasan Hasil Penelitian	39
E. Keterbatasan Penelitian	39
BAB V PENUTUP.....	36
A. Kesimpulan	36
B. Implikasi.....	36
C. Saran-saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	44
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	44

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Kompensasi	43
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Motivasi kerja Guru.....	44
Tabel 3.3 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi (X)	47
Tabel 3.4 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja Guru	48
Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Instrument Penelitian Variabel Kompensasi(X)	50
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Instrument Penelitian Variabel Motivasi Kerja Guru.....	51
Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel (X) Dan (Y)	58
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X).....	59
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) .	61
Tabel 4.4 Uji Persyaratan Analisis Normalitas	63
Tabel 4.5 Uji Persyaratan Analisis Linieritas.....	64
Tabel 4.6 Uji Persyaratan Analisis Homogenitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel (X) Dengan (Y)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	43
Tabel 4.1 Histogram Variabel Kompensasi (X)	60
Tabel 4.2 Histogram Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan merupakan institusi yang sangat berkaitan dengan upaya sadar pembentukan pribadi seseorang yang diharapkan selaras dengan tuntunan budaya manusia yang semakin tinggi. Peran sekolah sangat kompleks, bukan saja masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan segala aspek yang ada di dalam lembaga pendidikan.

Guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Berkenaan dengan hal itu, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja.

Guru sebagai sumber daya manusia di bidang pendidikan harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadirannya, tidak mungkin roda lembaga pendidikan berjalan dengan lancar. Sumber daya guru memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan. Kualitas guru sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Salah satu faktor penentu dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru. Guru merupakan sumber daya manusia yang berada paling depan saat terjadinya interaksi belajar mengajar. Hal ini mengandung makna bahwa upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari guru. Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang maksimal.

Hal tersebut tidak akan terealisasi jika tanpa adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari masing-masing elemen pendidikan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi ini dimiliki oleh setiap individu termasuk seorang guru. Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar yang berfungsi menggerakkan seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu. Jadi, motivasi kerja guru artinya kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan suatu tugas.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang guru untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan guru tersebut. Kinerja sebuah lembaga pendidikan dapat dinilai dari motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan di dalamnya.

Mulyasa berpendapat bahwa “para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.”¹

Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru adalah pemberian kompensasi atau imbalan jasa. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan². Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

Pemberian kompensasi kepada guru sangat penting dilakukan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja. Sistem kompensasi yang diberikan secara adil akan mendorong anggota untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing

¹ Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 120.

² Edy Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hlm. 187.

tugas yang diberikan. Tujuan di berikannya kompensasi antara lain untuk menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan diantara pendidik, memperoleh tenaga pendidik yang lebih bermutu, sehingga sistem kompensasi dapat memotivasi kerja para pendidik.

Selain itu, di lihat dari teori keadilan yang di kemukakan Robert dalam Mesiono di jelaskan bahwa manusia terdorong untuk melakukan suatu usaha yang di buat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang di terima. Apabila seseorang berpersepsi imbalan yang di terimanya tidak memadai, maka kemungkinan yang terjadi adalah seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.³

Motivasi kerja salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas. Jika kompensasi lebih diperhatikan, maka diharapkan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan dengan maksimal sehingga tercapailah cita-cita untuk menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu.

Kompensasi yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana telah terangkum dalam Undang Undang No.14 Tahun 2005 pasal 51 yang menyebutkan bahwa Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berhak untuk: (1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, (2) Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya, (3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Selanjutnya dalam pasal

³ Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka, hlm. 142.

52 juga di sebutkan bahwa penghasilan sebagaimana di sebutkan ada pasal 51 meliputi: (1) gaji pokok, (2) tunjangan yang melekat pada gaji, (3) penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, (4) tunjangan fungsional, (5) tunjangan khusus, (6) tunjangan kehormatan, dan (7) maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai pendidik yang di tetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.⁴

Arum menyebutkan bahwa “Pada dasarnya banyak guru yang masih belum memiliki kompetensi ideal, misalnya guru yang sudah S2 sekaligus sudah tersertifikasi, tapi performa mengajar dan kinerjanya masih sama seperti saat belum menerima tunjangan”. Fenomena tersebut menunjukkan tingkat kompetensi para guru masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan mutunya, pembinaan, dan pengawasan.⁵

Motivasi sebagai poses dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pertama faktor intrinsik yang terdiri dari: 1) Kompetensi individual, 2) Persyaratan kerja, 3) Gaya manajemen, dan 4) Iklim organisasi. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu: 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan, 2) Kompensasi yang memadai, Supevisi yang baik, 3) Adanya penghagaan atas pestasi, dan 4) Status dan tanggungjawab.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 15 Oktober 2019, yang menunjukkan bahwa sudah diterapkan beberapa macam jenis kompensasi diantaranya: gaji, penghargaan prestasi, cuti tahunan, cuti hamil, tunjangan

⁴ Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, hlm. 117.

⁵ Sulastri, Arum. (2015). *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar*. Jurnal Administrasi Pendidikan vol.XXII No. 1 April.

ekstrakurikuler, tunjangan wali kelas dan tunjangan hari raya di MAN 3 Medan. kinerja guru di MAN 3 Medan masih perlu ditingkatkan lagi, dalam hal ini ada guru yang sudah sertifikasi kinerjanya meningkat dan adapula yang kinerjanya sama saja tidak ada perubahan yang signifikan, selain itu ada pula guru yang belum sertifikasi tetapi kinerjanya memang sudah bagus karena adanya berbagai pengalaman atau sebaliknya. Hal ini ditandai dengan (1) Kurangnya kedisiplinan dalam proses pembelajaran yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif rendah, (2) Tingkat kehadiran guru yang rendah, dan (3) Kompensasi yang dirasa kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar sehingga terdapat beberapa guru honorer yang memiliki tempat mengajar yang lain.

Peningkatan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong motivasi kerja guru. Tidak dapat dielakkan bahwa sebagian besar manusia melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang sebagai motif pemenuhan kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itulah, untuk mendorong motivasi kerja guru diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi madrasah, sedangkan pihak madrasah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Hal ini didukung dengan penelitian Khan dan Mufti, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu yang

mendorong seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi).⁶

Lutfi Erwin Lubis dalam jurnalnya juga mengatakan bahwa, kompensasi di sekolah tersebut secara langsung mempunyai efek yang signifikan terhadap Motivasi Kerja guru. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah Widya, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi yang diterima. Hal tersebut dikarenakan adanya efek yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi sebesar (0,674). Motivasi kerja guru pada sekolah Widya akan berimbas kepada proses belajar mengajar di kelas, sehingga turut mempengaruhi kualitas sekolah Widya itu sendiri.⁷

Hasmin dkk dalam jurnalnya menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis, diperoleh thitung lebih besar daripada ttabel ($2,819 > 2,005$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.007 < 0.050$) dan nilai koefisien *regresi standardize* (0,288) bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin rendah pula motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.⁸

⁶ Khan, W. Mufti, E.O, (2010), *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, Journal of Basic and Applied Scientific Research, hlm. 4616.

⁷ Lutfi Erwin Lubis, (2018), *Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam*. Jurnal Dimensi, Vol. 7, hlm. 594.

⁸ Hasmin, dkk., (2016), *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*, (Jurnal Analisis, Vol. 5, hlm. 20.

Dari hasil observasi dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bahkan meningkatkan motivasi kerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 3 Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diketahui tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan dalam proses pembelajaran.
2. Tingkat kehadiran guru yang rendah.
3. Kompensasi yang dirasa kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti terkait dengan variabel Kompensasi (X) dan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) sehingga peneliti berusaha melihat bagaimana Kontribusi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 3 Medan.

D. Perumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan, sebagaimana yang diharapkan, maka sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MAN 3 Medan ?
2. Bagaimana pemberian kompensasi bagi guru di MAN 3 Medan ?

3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MAN 3 Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja guru di MAN 3 Medan.
2. Pemberian kompensasi bagi guru di MAN 3 Medan ?
3. Kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MAN 3 Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberi informasi untuk memperluas kajian ilmu pendidikan serta menambah konsep baru yang dapat dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu pendidikan.

2. Secara Praktis

Sebagai hasil penelitian, penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Kepala Madrasah MAN 3 Medan untuk menambah pemahaman dalam memunculkan motivasi kerja guru sehingga sistem kompensasi dapat diterapkan.
- b. Menjadi bahan masukan bagi guru di MAN 3 Medan.
- c. Mahasiswa/i untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.

- d. Peneliti lainnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku individu atau kelompok kerja dalam suatu organisasi sangat memberi warna terhadap gaya kerja organisasi secara keseluruhan. Di lembaga pendidikan, kepala sekolah hendaknya mampu memotivasi dan mengkoordinasi perilaku tugas guru agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan madrasah, khususnya pendidikan dan pembelajaran bagi peserta didik.

Istilah kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata "*needs*" atau "*want*". *Needs* adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.⁹

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut

⁹ Rahmat Hidayat, dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hlm. 158.

belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.¹⁰

Agar dapat dengan mudah memahami motivasi kerja, berikut di kemukakan antara motivasi dan motivasi kerja. Wibowo menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan untuk bertindak. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.¹¹

Motivasi terkait dengan dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Mardianto ada tiga kunci dalam motivasi yaitu: (1) dalam motivasi terdapat dorongan yang menjadikan seseorang mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan, (2) dalam motivasi terdapat satu pertimbangan apakah harus memprioritaskan tindakan alternatif, baik itu tindakan A atau tindakan B, dan (3) dalam motivasi terdapat lingkungan yang memberi atau menjadi sumber masukan atau pertimbangan seseorang untuk melakukan tindakan pertama atau kedua.¹²

Sementara itu, Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat

¹⁰ Soekidjo Notoatmodjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 114.

¹¹ Wibowo, (2014), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 110.

¹² Mardianto, (2014), *Psikologi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hlm. 186.

mendorong kemauan kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.¹³

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu daya penggerak atau dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seorang guru untuk bekerja. Dorongan ini yang menyebabkan orang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan yang menetapkan arah yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut.

b) Teori Motivasi

Kajian motivasi memiliki cakupan yang luas. Apalagi dilihat dari jenis motivasi. Maslow dalam Syafaruddin dan Anzizhan membagi jenjang motivasi, yaitu: (1) Fisiologis (lapar-haus), (2) Ketenangan dan keamanan, (3) Cinta dan perasaan, (4) Memiliki harga diri (prestasi dan pengakuan), dan (5) Aktualisasi diri (*self-actualization*).¹⁴

Teori menurut Maslow dalam Syafaruddin dan Anzizhan ini tampaknya membuat pemahaman terhadap situasi industri, yang menempatkan pekerja level rendah tampak lebih termotivasi oleh uang (kebutuhan makanan dan pakaian), dan tidak banyak motivasi bekerja secara kreatif dalam pekerjaannya. Sementara pada level pekerja tinggi, yang menempatkan pendapatan yang mencukupi tidak memikirkan lagi kebutuhan rumah, tampak mengutamakan aktualisasi diri lebih penting. Demikian juga dengan pekerja yang berada dalam level kebutuhan cinta dan rasa memiliki, ketika

¹³ Malayu S.P.Hasibuan, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, hlm. 143.

¹⁴ Syafaruddin dan Anzizhan, (2017), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Prenadamedia Group, hlm. 112.

terpenuhi baru meningkat ke level berikutnya mengejar prestasi kerja dan pengakuan. Namun kadang-kadang pada sebagian pekerja sebenarnya, jika berada dalam level rendah motivasi fisiologis adalah sukar menemukan peluang baginya untuk mewujudkan motivasi mengekspresikan diri sehingga kepuasan kerjanya lebih meningkat.

Teori X dan Y ini disarankan oleh Douglas McGroger dalam Syafaruddin dan Anzizhan dengan mengajukan dua perbedaan pandangan terhadap manusia. *Pertama*, pada dasarnya manusia negatif, yang tergolong dalam teori X, dan *kedua*, pada dasarnya bersifat positif dikelompokkan ke dalam teori Y.¹⁵ Dalam menangani pegawai, maka para manajer disarankan bahwa pandangan manajer terhadap sifat dasar manusia berdasarkan atas pengelompokan asumsi ini. Para manajer cenderung menampilkan perilaku yang mengarahkan kepada bawahan berdasarkan asumsi ini.

Teori X, didasarkan kepada beberapa asumsi bahwa:

1. Pegawai tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, karena secara inheren tidak suka bekerja dan hal yang tidak mungkin menghindari keadaan bawahan itu.
2. Pegawai diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Pegawai akan melalaikan tanggung jawab dan meminta perintah formal bila mungkin.
4. Kebanyakan pekerja atas semua faktor berkenaan dengan pekerjaan dan akan memaparkan sedikit ambisi.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 113.

Berbeda dengan teori X, asumsi yang melekat pada teori Y bahwa:

1. Pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu yang alamiah seperti istirahat atau bermain.
2. Seseorang akan bekerja dengan perintah atau dorongan diri sendiri dan pengawasan sendiri bila dia memiliki komitmen terhadap tujuan.
3. Rata-rata orang dapat belajar, bahkan mencari dan bertanggung jawab.
4. Kreativitas, oleh sebab itu adalah kemampuan membuat keputusan yang baik kemudian disebarakan secara luas kepada seluruh orang dan tidak begitu penting untuk diminta oleh fungsi manajemen.

Dalam uraiannya, Hersey dan Blachard dalam Syafaruddin dan Anzizhan menegaskan, bahwa para manajer yang menerima asumsi teori X berusaha menstruktur, mengendalikan, dan mengawasi pegawai secara ketat. Para manajer ini merasa bahwa pengawasan eksternal merupakan cara yang paling tepat untuk mengelola orang-orang yang tidak dapat dipercaya, tidak bertanggungjawab, dan tidak dewasa.

Adapun tipe manajer yang menerima teori Y ini berusaha membantu para pegawai untuk menjadi dewasa dengan mengurangi kontrol eksternal secara progresif. Hal ini memungkinkan para pegawai untuk lebih mengendalikan diri secara berangsur-angsur. Para pegawai dapat memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan dan perwujudan diri dalam suasana seperti ini yang sering diabaikan dalam pekerjaan. Apabila pekerjaan tidak

menyediakan pemuasan kebutuhan pada setiap level, para pegawai biasanya akan mencari pemuasan itu di tempat lain. Hal ini membantu menyelesaikan beberapa masalah yang dihadapi pimpinan terutama dalam kaitan berhenti bekerja dan tidak masuk kerja.¹⁶

Namun perlu digaris bawahi bahwa bila pegawai dalam masyarakat dewasa ini sudah mendapat pendidikan yang tinggi, dan sesuai standar kehidupan yang baik, maka asumsi teori ini akan menjadi gagal dalam memotivasi pegawai. Karena dengan pendidikan dan latihan yang diperoleh oleh pegawai, dapat membuat mereka akan menjadi lebih matang dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Bagi orang-orang yang kebutuhan fisiologis dan rasa amannya sudah tinggi, maka asumsi teori X tidak dapat dipakai lagi oleh para manajer.

Dengan demikian, kesan yang muncul dalam merespons teori X akan mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi orang-orang dengan ketat, sedangkan manajer yang menerima teori Y adalah para manajer yang mendukung dan memudahkan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi mencapai kepuasan kerja.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan bahwa karyawan memotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:¹⁷

1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

¹⁶ *Op.cit.*, hlm. 114.

¹⁷ Siagian, Sondang P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 94.

- a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b) Kemajuan (*advancement*). Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b) Penyediaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan oleh tenaga kerja.
 - c) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - d) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - e) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seorang guru bekerja didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi guru mengenai kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam motivasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Adie Erar Yusuf yang meliputi:¹⁸

1. Komunikasi

- a) Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
- b) Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
- c) Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.

2. Potensial pertumbuhan

- a) Kesempatan untuk berkembang, karir, dan promosi.
- b) Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.

3. Kebijaksanaan dalam mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya.

- a) Keamanan pekerjaan.
- b) Loyalitas organisasi.
- c) Menghargai staf berdasarkan beragam dan latar belakang.

¹⁸ Adie E. Yusuf, (2002), *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, hlm. 42.

d) Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.

4. Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup

5. Kondisi kerja yang kondusif

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penggerak dari motivasi kerja seorang guru terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik.

Dapat di pahami bahwa motivasi intrinsik lebih penting di bandingkan dengan motivasi ekstrinsik, karena motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dalam diri seseorang sehingga ia ingin melakukan suatu perbuatan. Adapun yang perlu kita perhatikan bila dalam diri seseorang tidak ada niat atau kemauan maka ia tidak akan melaksanakannya, meski melaksanakannya namun terpaksa maka hasilnya tidak akan baik. Berkaitan dengan motivasi Selaras dengan pendapat tersebut, Allah juga mengisyaratkan dalam Al Qur'an surah At Taubah ayat 105 yang berbunyi:¹⁹

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan*

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia. (2007). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro, hlm. Mahmud Junus, (1994), *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta: Majalah tafsir Qur'an, hlm. 166.

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).

Dari ayat tersebut kata “melihat” dan “memberi ganjaran” adalah kata lain dari imbalan, upah atau kompensasi. Jika kita cermati, yang paling unik dan esensial dari ayat tersebut mengandung bahwa Allah memberi penegasan bahwa motivasi atau niat bekerja haruslah benar. Sebab bila motivasinya tidak benar, maka Allah akan memberi balasan berupa azab. Tetapi bila motivasinya benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Bekerja dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah. Dalam pelaksanaannya, manusia dituntut memiliki niat yang ikhlas. Bekerja bukanlah hanya memenuhi kebutuhan sesaat saja, melainkan kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang. Allah mengisyaratkan agar manusia memanfaatkan bumi sebaik mungkin untuk mencari rezeki tanpa merusaknya. Dengan isyarat Allah tersebut, maka manusia menjadikan hal ini sebagai pemacu, pendorong, dan penggerak untuk mencari rezeki yang halal.

Selain firman Allah di atas, hadist Rasulullah juga menjelaskan motivasi untuk selalu melakukan kerja keras, yaitu:

عن رفاعة بن رافع رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم سئل أي الكسب أطيب؟ قال : يا قال : عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور , رواه البزار

وصححه الحاكم

(dari Rifa'ah Bin Rafi' bhwasanya Nabi SAW. Pernah ditanya, "apa pekerjaan yang paling baik?" Nabi SAW menjawab, "seseorang yang bekerja dengan tangannya dan setiap jual-beli yang bersih.") HR. Al-Bazzar dan di shahihkan oleh Al-Hakim.

Hadist ini menjelaskan tentang keniscayaan kaum muslimin untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Usaha yang baik adalah usaha yang dilakukan dengan tangan sendiri atau usaha yang menekankan kemandirian dan perdagangan. Hadist ini merupakan sumber motivasi bagi umat islam untuk melakukan kerja keras. Hal ini direpresetasikan oleh kata *al-kasb* yang ditemukan dalam hadist. Sebagian ulama menyatakan bahwa *al-kasb* mencakup seluruh aktivitas kerja.²⁰

Kaitannya dengan guru maka motivasi kerja guru ini merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seorang guru yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, maka guru haruslah memiliki motivasi diri yang tinggi dalam bekerja. Karena bila motivasi kerja dalam diri mereka tinggi, maka mutu kerja dan prestasi guru akan lebih baik sehingga dapat membantu proses perkembangan siswa. Keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran tentu dapat memberikan kepuasan kerja bagi diri guru tersebut. Tentu saja patokan keberhasilan guru dalam mengajar akan terealisasikan dengan kinerja guru yang baik pula.

²⁰ Abdul Hamid, (2015), *Hadis Seputar Islam dan Tata Kehidupan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hlm. 114.

Hamzah B. Uno menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut:²¹

1. Dimensi internal, meliputi:

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab seseorang guru sewaktu melaksanakan tugasnya merupakan suatu model pemeliharaan motivasi. Tanggung jawab ini pula yang menyebabkan seorang guru termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- b) Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan. Prestasi dapat dijadikan salah satu tolak ukur mengapa secara individu guru termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guru yang mempunyai motivasi dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.
- c) Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman dari menjadi korban teror psikologis (*bullying*) maupun ancaman lainnya

2. Dimensi motivasi eksternal, meliputi:

- a) Insentif dalam pekerjaan. Bahwa insentif yang adil dan kompetitif yang diberikan terhadap guru akan membangkitkan semangat motivasi kerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka.
- b) Kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru meningkatkan keahlian-keahlian mereka. Karena itu, keberadaan Kualitas Kehidupan Kerja di suatu sekolah dapat dikondisikan

²¹ Uno, B. Hamzah, (2007), *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 112.

dengan optimal agar perilaku kerja guru optimal sehingga keahlian mereka meningkat.

- c) Penghargaan. Bahwa dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek yang mendorong motivasi seorang guru bekerja lebih giat lagi.
- d) Tujuan sekolah yang jelas. Tujuan sekolah pun merupakan hal yang sangat dekat dengan iklim organisasi, dikarenakan apabila seorang guru berhasil mencapai tujuan sekolah dengan baik maka guru tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan timbulnya kepuasan kerja tersebut, akan menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui:

- a) Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- b) Prestasi yang dicapainya.
- c) Pengembangan diri.
- d) Kemandirian dalam bertindak.

Keempat hal tersebut dapat dijadikan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Paling tidak jika keempat indikator tersebut ada pada diri guru, maka guru tersebut terindikasi telah termotivasi dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai pendidik.

Penyelenggaraan pendidikan harus menerapkan ilmu teoritis dan praktis sebagai landasan pertanggungjawaban profesi kependidikan. Seorang guru akan selalu berusaha memperoleh pengetahuan sebagai bahan untuk

melaksanakan pengajaran, guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik dan selalu bertanggung jawab. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat membantu dalam memotivasi guru adalah dengan memberikan kompensasi.

Dari uraian tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu ada keinginan untuk berbuat yang lebih baik dari hari sebelumnya. Konsep kerja yang terpaut dalam pikiran dan hatinya adalah bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Hasil kerja atau kinerja yang baik di dalam lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) yang di tujukan guru adalah agar tujuan madrasah/sekolah dapat tercapai dengan baik hal ini di tentukan oleh motivasi kerja setiap guru, agar guru memiliki motivasi kerja yang baik yang pada akhirnya tujuan madrasah/sekolah dapat di capai secara efektif dan efisien salah satu faktor pendukungnya adalah dengan cara memberikan kompensasi.

2. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis dalam Wibowo mendefisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.²²

²² Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: Rajawali Pers, hlm. 289.

Hariandja menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.²³

Sedangkan menurut Martoyo, kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*).²⁴

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh guru atas hasil kerjanya di sekolah berupa finansial maupun non finansial. Setiap sekolah/madrasah selalu bercita-cita untuk menjadi sekolah/madrasah yang bermutu dan mampu mewujudkan tujuan dari Pendidikan itu sendiri. Oleh karena itulah sumber daya guru di lembaga pendidikan juga penting untuk di perhatikan.

Selaras dengan pendapat tersebut, Allah juga mengisyaratkan dalam Al Qur'an surah Yaasin ayat 54 yang berbunyi:²⁵

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلِّمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تَجْزُونَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

²³ Hariandja, Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Parayangan, hlm. 244.

²⁴ Martoyo, S., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hlm. 216.

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia. (2007). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro, hlm. Mahmud Junus, (1994), *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta: Majalah tafsir Qur'an, hlm. 166.

Artinya: Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipahami bahwasanya pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ayat ini dipakai oleh para pakar manajemen bahwa upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah yang diberikan harus sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ

أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : Dari Ibnu 'Umar bahwa Rasulullah bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.(HR Ibnu Majah no. 2434).

Hadis ini menjelaskan bahwa apabila seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya, maka sudah sepantas pekerjaan itu dibalas dengan cara memberikan imbalan yang sesuai kepada pekerja. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu yang telah dikerjakan harus dibalas dengan imbalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah Ta'ala.

b) Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal.

Berikut tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:²⁶

1) Memperoleh SDM yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2) Mempertahankan Karyawan yang Ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja dengan membandingkan pekerjaan yang sama di perusahaan lain.

4) Mengendalikan Aturan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang

²⁶ Veithzal Rivai dan Ella sagala, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Teori ke Praktik, ed. 2*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 743.

wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

5) Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji atau upah yang sehat mempertimbangkan faktor faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa pada hakikatnya tujuan di berikannya kompensasi adalah agar guru termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah, dengan kompensasi yang di terima sesuai atas pekerjaan yang di lakukan maka akan meningkatkan komitmen guru tersebut pada pencapaian tujuan di madrasah. Selain itu madrasah juga bisa memperoleh SDM yang berkualitas sehingga SDM yang berkualitas tersebut akan betah bekerja sama dengan madrasah dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

c) Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:²⁷

²⁷ Sutrisno,E. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm. 191.

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi sedemikian lancar, arus informasi tidak mungkin dapat di bendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena

seolah-oleh perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti itu, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan yang tinggi akan mendapatkan tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran. Contohnya, seorang motir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawabnya lebih besar pula dibandingkan

dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (FKM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan

kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Panggabean mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran, dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.²⁸

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran/umrah tenaga kerja langka kompensasi cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan tenaga kerja menjadi langka, kompensasi cenderung rendah. Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi, begitu sebaliknya. Kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawannya dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

Jika kompensasi berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan kepada perusahaan. Faktor lain yang mendapat perhatian dalam menentukan kompensasi adalah biaya hidup. Dalam kenyataannya, biaya

²⁸ Panggabean, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 81.

hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi yang mereka terima terasa wajar. Dalam menentukan tingkat kompensasi, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

d) Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Rivai, jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial:²⁹

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru,

²⁹ Riva'i, Veithzal., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Teori praktek*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 358.

prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Menurut Simamora, indikator kompensasi terdiri dari:³⁰

a) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Gaji atau upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja produksi. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas yang memadai.

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti sarana prasarana yang tersedia, keanggotaan klub, tempat parkir

³⁰ Simamora, Henry., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN, hlm. 449.

khusus, dan sebagainya dengan maksud untuk mempermudah melakukan pekerjaan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya. Pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan dan itu harus secara adil. Pemberian kompensasi akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga pada hasil yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan teori tersebut dapat di simpulkan bahwa guru yang mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang di lakukannya maka kecil kemungkinan guru tersebut akan mencari pekerjaan di luar mengajar ataupun mengajar di madrasah yang lain. Hal ini karena guru tersebut telah mendapat kepuasan atas pekerjaannya.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Beberapa penelitian mengenai pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja guru telah banyak dilakukan, berikut diantaranya hasil penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja guru yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Erlina Yuliyati (2017), NIM 37133092, dengan judul Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Medan Kecamatan Medan Estate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,375 dan di peroleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,141, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas

- (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,1%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lain. Kemudian, terdapat Pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja, terlihat nilai constant (a) adalah 59,896 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,332 dengan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima yang menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Motivasi kerja.³¹
2. Lutfi Erwin Lubis (2018), dengan judul Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi yaitu nilai signifikan variabel kompensasi = $0,00 < 0,05$. maka H_0 di tolak dan menerima H_a , kesimpulannya variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y).³²
 3. Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001.³³

³¹ Yuliyati, Erlina., *Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MtsN 2 Medan Kecamatan Medan Estate*, (2017), h. 64.

³² Erwin, Lutfi., (2018), "*Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam*", (Jurnal Dimensi, Vol. 7, NO. 3, h. 582-592.

³³ Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, (2016), *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja*

4. Anny Kusumo Lamingrum (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat secara parsial berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa untuk kompensasi (X) nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu, $9,355 > 1,673$ maka dapat disimpulkan bahwa jika statistik thitung > ttabel atau $-thitung < -ttabel$, maka H_0 ditolak artinya adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.³⁴

Dari beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Namun dalam penelitian tersebut belum dijelaskan mengenai besarnya pengaruh dari masing-masing jenis kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini lebih difokuskan pada seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir penelitian ini berangkat dari teori-teori yang telah di kemukakan pada penjelasan terdahulu, yang mana pada hakikatnya kompensasi

Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang), (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 1.

³⁴ Anny Kusumo Lamingrum, (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, (e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2, hlm. 1876.

sangat di butuhkan bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya sebagai pendidik.

Kompensasi akan meningkatkan motivasi setiap individu, sehingga motivasi untuk mencapai pada tujuan yang terbaik pun ada, dengan melihat adanya kompensasi yang menjamin kebutuhan bagi anggota yang memiliki prestasi lebih baik. Selain itu dorongan dari madrasah ataupun kerjasama dari pemimpin dan antar anggota sangat di butuhkan demi tercapainya tujuan pendidikan.

Kompensasi merupakan pengembalian yang diterima anggota yang di berikan oleh madrasah atau organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang di lakukan terhadap suatu organisasi dalam hal ini adalah madrasah. Motivasi adalah kesediaan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang perlu memiliki perasaan aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, tanpa adanya perasaan aman dan nyaman dalam bekerja maka guru tidak akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan lebih bersemangat dan lebih berhati-hati dalam setiap tugas yang di laksanakannya itu.

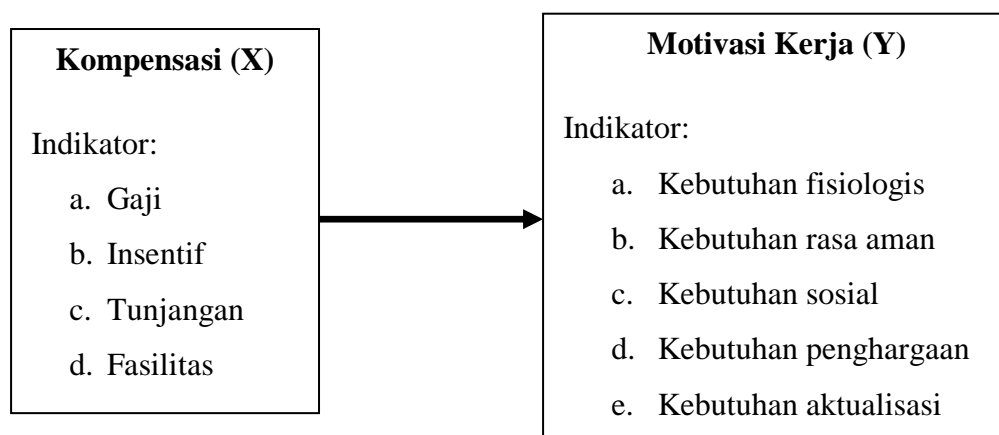
Motivasi merupakan suatu kekuatan yang tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat mendorong berbuat cara cara tertentu. Motivasi memegang peranan penting dalam memberikan gairah dan semangat sehingga guru akan senang dengan pekerjaannya. Seperti yang telah di paparkan pada uraian terdahulu, bahwa diantara motivasi yang berpengaruh dalam mencapai pekerjaan dan melaksanakan tugas yang maksimal adalah dengan memberikan kompensasi. Seorang guru dalam usahannya mewujudkan dan melaksanakan tugasnya dengan

baik harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab motivasi tersebut akan mendorong mereka untuk selalu meningkatkan mutu pengajarannya. Maka jelaslah bahwa dapat di duga kompensasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Sudah di jelaskan pada uraian terdahulu bahwa kompensasi tidak hanya terikat pada gaji atau material saja tetapi dapat berupa non material seperti jaminan kesehatan, kemandirian, penghargaan dan juga promosi kenaikan jabatan. Agar tercapai motivasi kerja guru, maka di perlukan kompensasi yang dapat memotivasi guru, karena dengan adanya motivasi yang kuat guru akan lebih bersemangat bekerja sebagai tenaga pendidik.

Dari uraian tersebut, maka dapat di prediksi seperti apa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut:



D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran pada saat penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MAN 3 MEDAN.

Ha : Adanya kontribusi yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MAN 3 MEDAN.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: artinya Ho ditolak, Ha diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: artinya Ho diterima, Ha ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (db) = n-2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAN 3 MEDAN. Waktu penelitian mulai dari penyusunan proposal penelitian hingga tersusunnya penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³⁵. Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti³⁶. Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif mengukur dan menghitung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MAN 3 Medan yang berjumlah 67 orang yang melakukan kegiatan pembelajaran tahun ajar 2019/2020.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁷ Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa jika polulasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sampel Total Sampling*), artinya semua

³⁵Indra Jaya dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, hlm. 20.

³⁶Syahrum dan Salim, (2014), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media, hlm. 113.

³⁷Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hlm. 120.

populasi dijadikan sampel³⁸. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 67 orang guru.

C. Definisi Operasional

1. Variabel Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu daya penggerak atau dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seorang guru untuk bekerja. Dorongan ini yang menyebabkan seorang guru berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan yang menetapkan arah yang harus ditempuh oleh guru tersebut. Variabel motivasi kerja guru yang akan diteliti dalam penelitian ini melihat lima aspek yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan serta kebutuhan aktualisasi. Dalam melakukan pengumpulan data, dilakukan dengan menggunakan angket motivasi kerja guru.

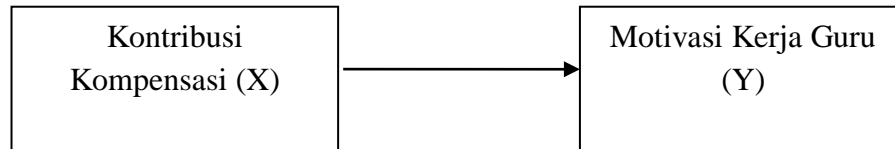
2. Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh guru atas hasil kerjanya di sekolah berupa finansial maupun non finansial. Variabel penelitian kompensasi yang akan diteliti dalam penelitian ini akan melihat empat aspek yaitu: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Dalam melakukan pengumpulan data, dilakukan dengan menggunakan angket kompensasi.

³⁸ Suharsimi, Arikunto., (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung : Cita Pustaka Media Perintis, hlm. 32.

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Sebagaimana terdapat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 3.1 Hubungan antara Variabel X dan Y



D. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang biasanya disebut dengan instrument penelitian. Instrumen penelitian itu sendiri adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen untuk mengukur kompensasi dan motivasi kerja guru menggunakan instrument angket/ kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian, serta pedoman dokumentasi untuk memperoleh data pendukung³⁹.

Adapun kisi-kisi instrumen angket/ kuisisioner untuk mengukur variabel kompensasi dan motivasi kerja guru yaitu:

Tabel. 3.2 Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Butir
Motivasi Kerja Guru (Y) Teori	Kebutuhan fisik	1,2,3	3
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	4, 5, 6,7,8, 9,10	7
	Kebutuhan sosial	11, 12,13	3

³⁹ Sugiyono (2009), *Op.Cit.* Hlm. 102

Maslow	Kebutuhan akan penghargaan	14,15,16	3
	Kebutuhan aktualisasi	17,18,19,20	4
	Jumlah		20

Tabel. 3.3 Kisi-kisi Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Butir
Kompensasi (X) Teori Simamora	Gaji	1,2,3,4,5,6,7,8,	8
	Insentif	9, 10, 11,12	4
	Tunjangan	13, 14, 15,16,17	5
	Fasilitas	18,19,20	3
Jumlah			20

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data informasi lapangan dengan menggunakan data primer, sekunder, dan studi pustaka, berikut penjelasannya:

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Creswel dalam Sugiyono mengatakan bahwa angket (kuesioner) yaitu, *question maires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi

pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.⁴⁰

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket (kuesioner). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui angket merupakan data primer. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja guru.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian ini yaitu dengan skala *Likert*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Table 3.4 Skala Likert

Jawaban Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Data sekunder

Yaitu data yang menjadi pendukung dalam penelitian ini. Adapun data pendukung dalam penelitian ini di peroleh dari dokumen/arsip MAN 3 Medan.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi, Op.Cit*, hal.192

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan pencarian data yang diperoleh dari buku untuk mendapatkan referensi yang dibutuhkan yang digunakan sebagai landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sub rayon MAS Al-Washliyah 22 Tembung yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

1) Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 16.0. untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r prrduct moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Dengan membandingkan r_{hit} untuk N 30 Responden pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ didapat $r_{tab} = 0.349$. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan valid apabila $r_{hit} < r_{tab}$. Berikutnya hasil uji validitas kompensasi dan motivasi kerja guru.

Tabel. 3.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
btr_1	.353	0.349	VALID
btr_2	.417	0.349	VALID
btr_3	.360	0.349	VALID
btr_4	.474	0.349	VALID
btr_5	.435	0.349	VALID
btr_6	-.334	0.349	TIDAK VALID
btr_7	-.150	0.349	TIDAK VALID
btr_8	.439	0.349	VALID
btr_9	.308	0.349	TIDAK VALID
btr_10	.609	0.349	VALID
btr_11	.638	0.349	VALID
btr_12	.350	0.349	VALID
btr_13	.537	0.349	VALID
btr_14	.609	0.349	VALID
btr_15	.631	0.349	VALID
btr_16	.457	0.349	VALID
btr_17	.400	0.349	VALID
btr_18	.486	0.349	VALID
btr_19	.393	0.349	VALID
btr_20	.389	0.349	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir variabel Y motivasi kerja terdapat 17 butir instrument yang valid yakni 1,2,3,4,5, dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 3 yakni nomor 6,7, dan 9.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.5 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y motivasi kerja di atas, maka instrument yang digunakan untuk variabel Y Motivasi Kerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 17 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel X kompensasi, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel berikut:

Table 3.6: Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics			
No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
btr_1	.418	0.349	VALID
btr_2	.471	0.349	VALID
btr_3	.542	0.349	VALID
btr_4	.448	0.349	VALID
btr_5	.643	0.349	VALID
btr_6	.260	0.349	TIDAK VALID
btr_7	.547	0.349	VALID
btr_8	.527	0.349	VALID
btr_9	.487	0.349	VALID
btr_10	.555	0.349	VALID
btr_11	.190	0.349	TIDAK VALID
btr_12	.406	0.349	VALID
btr_13	.261	0.349	TIDAK VALID
btr_14	.328	0.349	TIDAK VALID
btr_15	.318	0.349	TIDAK VALID
btr_16	.405	0.349	VALID
btr_17	.631	0.349	VALID
btr_18	.292	0.349	TIDAK VALID
btr_19	.368	0.349	VALID
btr_20	.401	0.349	VALID

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 20 butir variabel X Kompensasi terdapat 14 butir instrument yang valid yakni 1,2,3,4,5, dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 6 yakni nomor 6,11, 13, 14, 15 dan 18.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.6 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X Kmpensasi di atas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X Kompensasi dalam penelitian selanjutnya sebanyak 14 butir.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang telah dianalisis keterandalannya selanjutnya dikonsultasikan dengan pembimbing untuk menentukan dan menyepakati jumlah item yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji keandalannya hanya butir yang valid saja. Oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach's* yaitu :

$$r_{11} = \frac{k}{ks-1} \left[1 - \frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

s_b^2 : jumlah varians butir

s_i^2 : varians total

k : banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut:⁴¹

0,00 - 0,19 : sangat rendah

0,20 – 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

⁴¹Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2006. Hlm.184.

0,80 – 1,000 : sangat kuat

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 16,0. Uji reliabilitas dengan nilai dari *Cronbach's alpha* dari SPSS versi 16,0. Digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator dalam kuesioner penelitian. Tingkat keandalan *Cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	20

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel motivasi kerja diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,781. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurangnya 0,70.⁴² Dengan demikian angket motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	20

⁴²S. Eko. Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), H. 165.

Berdasarkan tabel 3.7 terlihat bahwa variabel kompensasi diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,842. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurangnya 0,70.⁴³ Dengan demikian angket motivasi kerja adalah sangat reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan pengelolaan data penelitian untuk memperoleh gambaran yang obyektif dari subjek penelitian. Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai cari rata-rata (\bar{X}), median (Me), modus (Mo), simpangan baku atau standar deviasi (SD).. Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti. Setelah data diperoleh lalu diolah dan di analisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS statistik versi 16. Langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Deskriptif Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah : Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

F = frekuensi kelas median

⁴³S. Eko. Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), H. 165.

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak.

P = panjang kelas median.

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median.

f = frekuensi kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b_1 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal, dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

b_2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Untuk menentukan statistik, uji yang digunakan apabila menggunakan uji statistik parametrik atau non parametrik maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis data.⁴⁴ Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan menggunakan bantuan dari program *SPSS 16.0 for windows*. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan prasyarat analisis yaitu uji normatif dan uji linearitasnya.

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu memeriksa distribusi frekuensi sampel berdasarkan distribusi normal pada data tunggal atau data frekuensi tunggal.⁴⁵

⁴⁴ Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli, (2018), *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*, Medan: Widya Puspita. hlm. 158.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 158.

Menurut Singgih Susanto, dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu⁴⁶:

- 1) Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal
- 2) Jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis adalah regresi linear. Linieritas digunakan sebagai bentuk alat uji yang dapat memberika dugaan bahwa data berpola linier untuk setiap variabelnya.⁴⁷ Maka sebelum melakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear maka terlebih dahulu akan dilakukan uji linearitas hubungan antar variabel.

Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0.05, pada tarif signifikansi 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan : F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu⁴⁸

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan

⁴⁶ Singgih Susanto, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional* (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2002), h. 393.

⁴⁷ Muhammad Arif Hidayat, (2017), *Statistik Pendidikan (Panduan Praktis untuk Memahami Ilmu Statistik Secara Dasar yang Digunakan dalam Pendidikan)*, Medan: Perdana Publishing, hlm. 79.

⁴⁸ Sutrisno Hadi, (2000), *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 13.

uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$f = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan σ = varians

Kriteria Pengujian: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (0,05)$, maka tidak homogen

jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} (0,05)$, maka data homogen

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidak kontribusi kompensasi dengan motivasi kerja guru di MAN 3 Medan, dilakukan dengan teknik korelasi ganda dengan melihat apakah terdapat kontribusi kompensasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : terdapat pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru.

H_a : tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru.

Adapun kriteria-kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau terdapat

kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

H. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian yang akan dilalui yaitu mengikuti prosedur penelitian kuantitatif:

1. Perumusan masalah

Dalam perumusan masalah ini, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi untuk mengetahui permasalahan yang ada, kemudian peneliti merumuskan masalah yang sudah diperoleh dari hasil observasi tersebut.

2. Landasan teori

Setelah mengetahui masalah yang ada, peneliti memperkuat landasan penelitian tersebut dengan mencantumkan beberapa teori yang dianggap berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Perumusan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

4. Pengumpulan data

Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan melalui tiga metode pengumpulan data yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, yaitu teknik observasi, dokumen, dan kuesioner.

5. Analisa data

Pada penelitian ini dalam hal penganalisaan data, peneliti menggunakan teknik statistic dengan bantuan program SPSS versi 16.

6. Menarik kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan yang dibuat kemungkinan akan menerima hipotesis sebelumnya namun bisa juga menolak hipotesis yang dibuat sebelumnya.

7. Menulis laporan

Peneliti menulis laporan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan penulisan laporan pada penelitian kuantitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Variabel Kompensasi (X)

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang kompensasi di MAN 3 Medan dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 29 dan skor terendah adalah sebesar 54 dapat dilihat pada lampiran 4. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel kompensasi di MAN 3 Medan dapat dikemukakan:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

		Statistics	
		Kompensasi	Motivasi Kerja Guru
N	Valid	67	67
	Missing	0	0
Mean		46.87	73.58
Median		51.00	73.00
Mode		51	73
Std. Deviation		7.162	5.993
Variance		51.300	35.914
Range		25	28
Minimum		29	57
Maximum		54	85
Sum		3140	4930

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor kompensasi (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 54 dan skor terendah adalah sebesar 29.

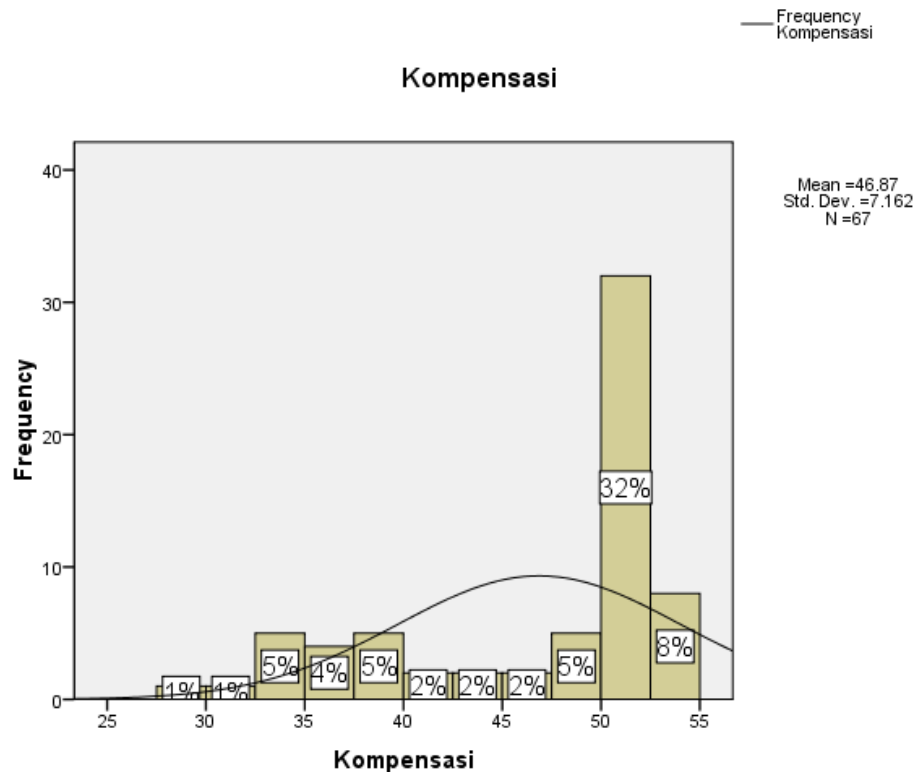
Nilai rata-rata (M) = 46,97, standar deviasi (SD) = 7,162, modus (Mo) = 57 dan median (Me) = 51,00. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Kompensasi (X) disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

		Kompensasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-31	2	3.0	3.0	3.0
	32-34	5	7.5	7.5	10.4
	35-38	8	11.9	11.9	22.4
	39-41	2	3.0	3.0	25.4
	42-44	3	4.5	4.5	29.9
	45-48	3	4.5	4.5	34.3
	49-54	44	65.7	65.7	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Tabel 4.1 di atas menunjukkan sebaran skor kompensasi (X) sebanyak 20 orang (29,9%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (4,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 44 orang (65,7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1 Histogram Variabel Kompensasi (X)



Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel kompensasi terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relatif sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berasal dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel kompensasi condong ke kiri.

2. Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor motivasi kerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 85 dan skor terendah adalah sebesar 57. Nilai rata-rata (M) = 73,58, standar deviasi (SD) = 5,993, modus (Mo) = 73 dan median (Me) = 73,00. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median,

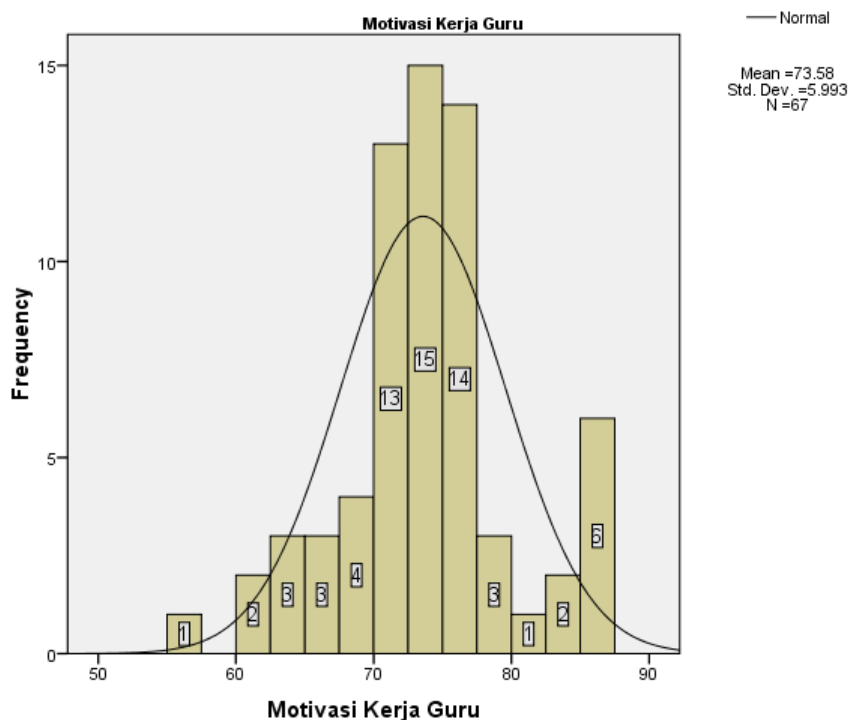
modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja Guru (Y) disajikan pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57-60	1	1.5	1.5	1.5
	61-64	5	7.5	7.5	9.0
	65-68	6	9.0	9.0	17.9
	69-72	14	20.9	20.9	38.8
	73-76	23	34.3	34.3	73.1
	77-80	9	13.4	13.4	86.6
	81-85	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (Y) sebanyak 26 orang (38,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 23 orang (34,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (26,4%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Histogram Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)



Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel kepemimpinan partisipatif terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relative sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel motivasi kerja guru ke kiri.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini

menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Jemmyy mengatakan bahwa Data dari setiap variabel dikatakan normal apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.⁴⁹

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.98491571
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.617
a. Test distribution is Normal.		

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov tentang data itu mendekati atau merupakan distribusi normal dapat dilihat dari:

- a. Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

⁴⁹Jemmy Rumengan, (2010), *Metodologi Penelitian Dengan Spss*, Batam: UNIBA Pres, Hal.

- b. Nilai Sig. Atau signifikan probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.⁵⁰

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,617 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni X dan Y. dengan pengajuan hipotesis Sig. Linearity lebih kecil dari Sig. 0,05 maka mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil pengujian linieritas yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Uji linearitas X dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	672.899	19	35.416	.981	.498
Kompensasi	Linearity		6.230	1	6.230	.173	.680
	Deviation from Linearity		666.668	18	37.037	1.026	.451
	Within Groups		1697.400	47	36.115		
	Total		2370.299	66			

Berdasarkan tabel di atas, maka Sig linearity sebesar $0,451 > 0,05$ sehingga variabel X dan variabel Y memiliki model regresi linieritas.

⁵⁰ Ibid

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian homogenitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.911	11	47	.538

Pedoman pengambilan keputusan homogenitas yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,538 karena signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian di atas homogen.

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Kompensasi Berkontribusi Secara Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni Kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.755	2.968

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.871 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.759 yang memberikan makna bahwa Kompensasi (X) memberikan hubungan tinggi sebesar $0.759 \times 100\% = 75,9\%$ terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (kompensasi dengan motivasi kerja guru) dapat dilihat melalui uji "T". Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16.

Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.431	2.417		16.311	.000
	Kompensasi	.729	.051	.871	14.288	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Pada tabel 4.8 diatas pada kolom B pada constant (a) adalah 39,431 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,729, sehingga persamaan Regresinya dapat di tulis:

$$Y' = a + bx$$

$$Y' = 39,431 + 0,729x$$

Dari persamaan tersebut dapat di terjemahkan:

1. Konstanta sebesar 39,431 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi maka nilai Motivasi kerja guru 39,431.
2. Koefisien regresi x sebesar 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka nilai Motivasi kerja bertambah sebesar 0,729.

Hipotesis:

1. H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y)
2. H_a = ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y)

Dari data diatas dapat di ketahui nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor yang berada pada kelas rata-rata variabel Kompensasi (X) sebanyak 20 orang (29,9%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (4,5%) berada pada rata-rata kelas

interval dan sebanyak 44 orang (65,7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di bawah rata-rata.

Sebaran skor variabel Motivasi Kerja Guru (Y) sebanyak 26 orang (38,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 23 orang (34,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (26,4%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y). Di ketahui nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Erlina Yuliyati (2017), NIM 37133092, dengan judul Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Medan Kecamatan Medan Estate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,375 dan di peroleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,141, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 14,1%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lain. Kemudian, terdapat Pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja, terlihat nilai

- constant (a) adalah 59,896 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,332 dengan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima yang menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Motivasi kerja.⁵¹
2. Lutfi Erwin Lubis (2018), dengan judul Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi yaitu nilai signifikan variabel kompensasi = $0,00 < 0,05$. maka H_0 di tolak dan menerima H_a , kesimpulannya variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y).⁵²
 3. Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001.⁵³
 4. Anny Kusumo Lamingrum (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di

⁵¹ Yuliyati, Erlina., *Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MtsN 2 Medan Kecamatan Medan Estate*, (2017), h. 64.

⁵² Erwin, Lutfi., (2018), "*Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam*", (Jurnal Dimensi, Vol. 7, NO. 3, h. 582-592.

⁵³ Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, (2016), *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 1.

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat secara parsial berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa untuk kompensasi (X) nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu, $9,355 > 1,673$ maka dapat disimpulkan bahwa jika statistik thitung > ttabel atau -thitung < -ttabel, maka H_0 ditolak artinya adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.⁵⁴

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan bahwa tinggi rendahnya Motivasi Kerja Guru sangat ditentukan oleh faktor Kompensasi.

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari khilaf, salah dan lupa serta memiliki kekurangan dan keterbatasan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian yang diungkapkan adalah kompensasi, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.

⁵⁴ Anny Kusumo Lamingrum, (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, (e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2, hlm. 1876.

3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,871 dan di peroleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 75,9%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lain.
2. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y). Di ketahui nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 3 Medan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru. Dengan diterima hipotesis tentang kompensasi berkontribusi dan signifikan terhadap motivasi

kerja guru maka upaya meningkatkan motivasi kerja guru terlebih dahulu kompensasi ditingkatkan.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan persepsi tentang kompensasi, dan hendaknya memberikan motivasi dan memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah dimilikinya.
2. Kepada pihak guru untuk lebih mampu dalam membangkitkan gairah dan semangat kerja guna memperoleh hasil proses belajar mengajar dengan baik.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi yang memungkinkan mempengaruhi hasil temuan. Oleh sebab itu agar diperoleh hasil yang layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anny Kusumo Lamingrum, (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, (e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2).
- Erwin, Lutfi., (2018), “*Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam*”, (Jurnal Dimensi, Vol. 7, NO. 3).
- Hadi, S., (2000), *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Parayangan.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasmin, dkk., (2016), *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*, (Jurnal Analisis, Vol. 5).
- Hidayat, Muhammad Arif (2017), *Statistik Pendidikan (Panduan Praktis untuk Memahami Ilmu Statistik Secara Dasar yang Digunakan dalam Pendidikan)*. Medan: Perdana Publishing.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- James L.Gibson, John M. Ivancevich., dan James H. Donnelly Jr, (2003), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1. Alih Bahasa: Bern Hidayat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jaya, I, dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

- Junus, Mahmud., (1994), *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: Majalah tafsir Qur'an.
- Khan, W. Mufti, E.O, (2010), *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, Journal of Basic and Applied Scientific Research.
- Lubis, Lutfi Erwin. (2018), *Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam*. Jurnal Dimensi, Vol. 7.
- Mardianto, (2014), *Psikologi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Martoyo, S., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka.
- Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riva'i, Veithzal., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Teori praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ananda, R, dan Muhammad Fadhli, (2018), *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Siagian, Sondang P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi, Arikunto., (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung : Cita Pustaka Media Perintis.
- Sunuharyo, B.S, dan Hamidah Nayati Utami, (2016), *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 1.
- Susanto, S., (2002), *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sutrisno,E. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Anzizhan, (2017), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Prenadamedia Group.
- Syahrum dan Salim, (2014), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*
- Veithzal Rivai dan Ella sagala, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Teori ke Praktik, ed. 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2014), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: Rajawali Pers.
- Yuliyati, Erlina., (2017), *Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di MtsN 2 Medan Kecamatan Medan Estate.*
- Yusuf, Adie E., (2002), *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

Kompensasi

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RG = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS =

Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
2.	Saya tidak menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
3.	Saya menerima gaji/upah sesuai dengan jabatan.					
4.	Saya tidak menerima gaji/upah sesuai dengan jabatan.					
5.	Gaji/upah yang saya terima sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur Pemerintah sesuai Undang-Undang.					
6.	Saya puas terhadap gaji/upah yang diberikan.					
7.	Bagi saya kesesuaian gaji/upah menjadi motivasi untuk bekerja.					
8.	Gaji/upah yang saya terima merupakan imbalan atas kinerja.					
9.	Sekolah memberikan kompensasi bila saya bertugas di luar tugas rutin (misal: panitia penerimaan siswa baru).					
10.	Adanya pembagian kompensasi dalam					

	pengawasan dan pemeriksaan soal ujian siswa.					
11.	Saya memperoleh penghargaan prestasi sesuai dengan kinerja.					
12.	Adanya pembagian kompensasi bila bekerja di hari libur.					
13.	Saya mendapatkan tunjangan ekstrakurikuler.					
14.	Tunjangan hari raya selalu saya dapatkan setiap tahun.					
15.	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja.					
16.	Sekolah memberikan tunjangan sertifikasi untuk guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.					
17.	Saya diberikan tunjangan khusus/tunjangan daerah dalam melaksanakan tugas di daerah.					
18.	Sekolah menyediakan tempat parkir khusus kendaraan.					
19.	Saya mendapat dana pensiun dari Pemerintah.					
20.	Sekolah memberikan asuransi kesehatan kepada saya.					

Motivasi Kerja Guru

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RG = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar.					
2.	Sekolah tempat mengajar mempunyai sarana dan prasarana yang cukup memadai.					
3.	Fasilitas sekolah mendukung pekerjaan.					
4.	Merasa menjadi bagian dari sekolah di tempat saya mengajar.					
5.	Alasan utama tetap mengajar di sekolah ini adalah karena loyalitas terhadap sekolah.					
6.	Kepala sekolah menunjukkan sedikit ketertarikan/kepedulian terhadap semua guru di sekolah.					
7.	Rekan guru dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					
8.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan guru.					
9.	Merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.					
10.	Rekan guru bersikap baik dan Menyenangkan.					
11.	Rekan guru memberikan solusi dalam menghadapi masalah.					
12.	Hasil mengajar selalu dinilai secara positif oleh kepala sekolah.					

13.	Adanya aktualisasi diri dalam PBM.					
14.	Merasa senang menjadi seorang guru, karena profesi guru mendatangkan rasa keberhasilan.					
15.	Dengan menjadi seorang pengajar, idealisme dapat terealisasikan.					
16.	Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi akan memberi motivasi kepada guru yang lainnya.					
17.	Dalam bekerja/mengajar, ingin lebih berprestasi daripada guru-guru lainnya.					
18.	Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar.					
19.	Saran dan kritik yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih maju.					
20.	Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya.					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

Kompensasi

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RG = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
2.	Saya tidak menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
3.	Saya menerima gaji/upah sesuai					

	dengan jabatan.					
4.	Saya tidak menerima gaji/upah sesuai dengan jabatan.					
5.	Gaji/upah yang saya terima sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur Pemerintah sesuai Undang-Undang.					
6.	Bagi saya kesesuaian gaji/upah menjadi motivasi untuk bekerja.					
7.	Gaji/upah yang saya terima merupakan imbalan atas kinerja.					
8.	Sekolah memberikan kompensasi bila saya bertugas di luar tugas rutin (misal: panitia penerimaan siswa baru).					
9.	Adanya pembagian kompensasi dalam pengawasan dan pemeriksaan soal ujian siswa.					
10.	Adanya pembagian kompensasi bila bekerja di hari libur.					
11.	Sekolah memberikan tunjangan sertifikasi untuk guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.					
12.	Saya diberikan tunjangan khusus/tunjangan daerah dalam melaksanakan tugas di daerah.					
13.	Saya mendapat dana pensiun dari Pemerintah.					
14.	Sekolah memberikan asuransi kesehatan kepada saya.					

Motivasi Kerja Guru

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RG = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar.					
2.	Sekolah tempat mengajar mempunyai sarana dan prasarana yang cukup memadai.					
3.	Fasilitas sekolah mendukung pekerjaan.					
4.	Merasa menjadi bagian dari sekolah di tempat saya mengajar.					
5.	Alasan utama tetap mengajar di sekolah ini adalah karena loyalitas terhadap sekolah.					
6.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan guru.					
7.	Rekan guru bersikap baik dan Menyenangkan.					
8.	Rekan guru memberikan solusi dalam menghadapi masalah.					
9.	Hasil mengajar selalu dinilai secara positif oleh kepala sekolah.					
10.	Adanya aktualisasi diri dalam PBM.					
11.	Merasa senang menjadi seorang guru, karena profesi guru mendatangkan rasa keberhasilan.					
12.	Dengan menjadi seorang pengajar, idealisme dapat terealisasikan.					
13.	Pemberian penghargaan bagi guru yang					

	berprestasi akan memberi motivasi kepada guru yang lainnya.					
14.	Dalam bekerja/mengajar, ingin lebih berprestasi daripada guru-guru lainnya.					
15.	Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar.					
16.	Saran dan kritik yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih maju.					
17.	Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya.					

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Variabel Kompensasi

1. Validitas

2. Reliabilitas

B. Variabel

1. Validitas

2. Reliabilitas

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Variabel Kompensasi

1. Validitas

Item-Total Statistics			
No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
btr_1	.418	0.349	VALID
btr_2	.471	0.349	VALID
btr_3	.542	0.349	VALID
btr_4	.448	0.349	VALID
btr_5	.643	0.349	VALID
btr_6	.260	0.349	TIDAK VALID
btr_7	.547	0.349	VALID
btr_8	.527	0.349	VALID
btr_9	.487	0.349	VALID
btr_10	.555	0.349	VALID
btr_11	.190	0.349	TIDAK VALID
btr_12	.406	0.349	VALID
btr_13	.261	0.349	TIDAK VALID
btr_14	.328	0.349	TIDAK VALID
btr_15	.318	0.349	TIDAK VALID
btr_16	.405	0.349	VALID
btr_17	.631	0.349	VALID
btr_18	.292	0.349	TIDAK VALID
btr_19	.368	0.349	VALID
btr_20	.401	0.349	VALID

2. Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	20

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dikatakan reliable. Maka berdasarkan tabel di atas variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

B. Variabel Motivasi Kerja

1. Validitas

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
btr_1	.353	0.349	VALID
btr_2	.417	0.349	VALID
btr_3	.360	0.349	VALID
btr_4	.474	0.349	VALID
btr_5	.435	0.349	VALID
btr_6	-.334	0.349	TIDAK VALID
btr_7	-.150	0.349	TIDAK VALID
btr_8	.439	0.349	VALID
btr_9	.308	0.349	TIDAK VALID
btr_10	.609	0.349	VALID
btr_11	.638	0.349	VALID
btr_12	.350	0.349	VALID
btr_13	.537	0.349	VALID
btr_14	.609	0.349	VALID

btr_15	.631	0.349	VALID
btr_16	.457	0.349	VALID
btr_17	.400	0.349	VALID
btr_18	.486	0.349	VALID
btr_19	.393	0.349	VALID
btr_20	.389	0.349	VALID

2. Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk Variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	20

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dikatakan reliable. Maka berdasarkan tabel di atas variabel motivasi kerja guru dinyatakan reliabel.

Lampiran 4: Data Mentah

Sebaran Data Instrumen Variabel Kompensasi

No. Resp	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Btr11	Btr12	Btr13	Btr14
1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
7	4	2	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4

8	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	5	1	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
11	4	2	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
15	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
16	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4
18	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
23	4	2	2	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4
24	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
26	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	2	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4
28	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
29	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4
30	4	2	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4
31	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
32	5	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	2	4	1	4	4	5	3	5	4	4	4	4	1
34	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3
35	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4
36	4	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	2	4	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2
38	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2
39	4	1	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4
40	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5

41	4	1	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
42	4	2	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
43	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	2	4	1	4	5	4	3	5	2	4	4	4	4
45	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
46	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	1	4	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
48	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
49	4	1	4	1	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4
50	2	2	4	1	2	2	4	4	4	4	1	4	2	2
51	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	2
52	2	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2
53	4	1	4	2	1	2	4	4	2	4	2	1	1	2
54	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	1
55	4	1	4	1	1	4	5	4	4	4	2	4	2	1
56	2	2	4	1	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2
57	2	2	2	2	2	4	4	2	2	5	2	4	2	2
58	2	2	4	1	2	4	4	2	4	4	2	4	1	2
59	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2
60	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	1
61	2	1	4	2	2	4	3	4	2	4	1	2	1	1
62	4	1	2	4	2	4	2	2	2	3	1	4	2	1
63	4	1	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	2
64	2	2	4	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1
65	4	1	2	2	2	4	3	1	2	4	2	2	2	2
66	4	2	2	2	2	4	3	4	2	4	1	2	2	2
67	4	1	4	2	2	4	3	4	4	4	1	2	2	2

31	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	5	5	5	4	4	3	4	4	4
35	5	4	4	4	4	5	4	4	5
36	5	4	4	4	5	4	4	5	4
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	4	4	5	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	5	3	3	4
42	5	4	5	5	5	4	4	5	4
43	5	4	5	5	4	4	4	5	2
44	5	4	5	5	5	4	4	5	2
45	5	4	4	5	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	5	3	3	4
51	5	4	5	5	5	4	4	5	4
52	5	4	5	5	4	4	4	5	2
53	5	4	5	5	5	4	4	5	2
54	5	4	4	5	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	4	4	5	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	5	3	3	4
60	5	4	5	5	5	4	4	5	4
61	5	4	5	5	4	4	4	5	2
62	5	4	5	5	5	4	4	5	2
63	5	4	4	5	4	4	4	4	5

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	3	4	4	3	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	2	2	5

Lampiran 5: HASIL SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

		Kompensasi	Motivasi Kerja Guru
N	Valid	67	67
	Missing	0	0
Mean		46.87	73.58
Median		51.00	73.00
Mode		51	73
Std. Deviation		7.162	5.993
Variance		51.300	35.914
Range		25	28
Minimum		29	57
Maximum		54	85
Sum		3140	4930

2. Frekuensi Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	1.5	1.5	1.5
	31	1	1.5	1.5	3.0

33	2	3.0	3.0	6.0
34	3	4.5	4.5	10.4
35	1	1.5	1.5	11.9
36	2	3.0	3.0	14.9
37	1	1.5	1.5	16.4
38	4	6.0	6.0	22.4
39	1	1.5	1.5	23.9
41	1	1.5	1.5	25.4
42	1	1.5	1.5	26.9
44	2	3.0	3.0	29.9
47	2	3.0	3.0	32.8
48	1	1.5	1.5	34.3
49	4	6.0	6.0	40.3
50	5	7.5	7.5	47.8
51	15	22.4	22.4	70.1
52	12	17.9	17.9	88.1
53	3	4.5	4.5	92.5
54	5	7.5	7.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

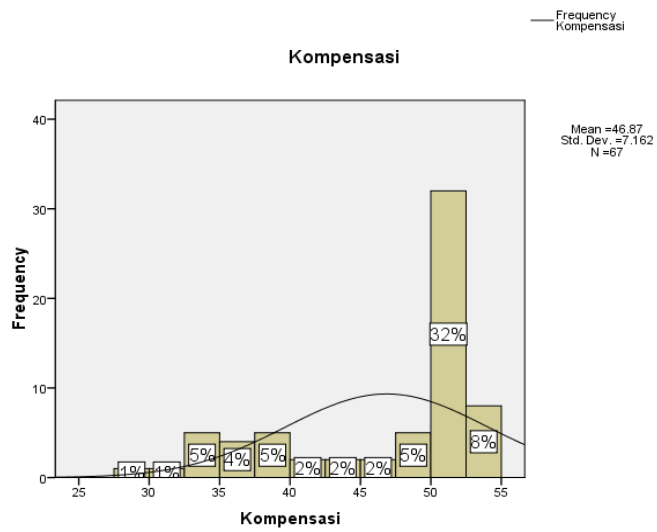
3. Frekuensi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Guru

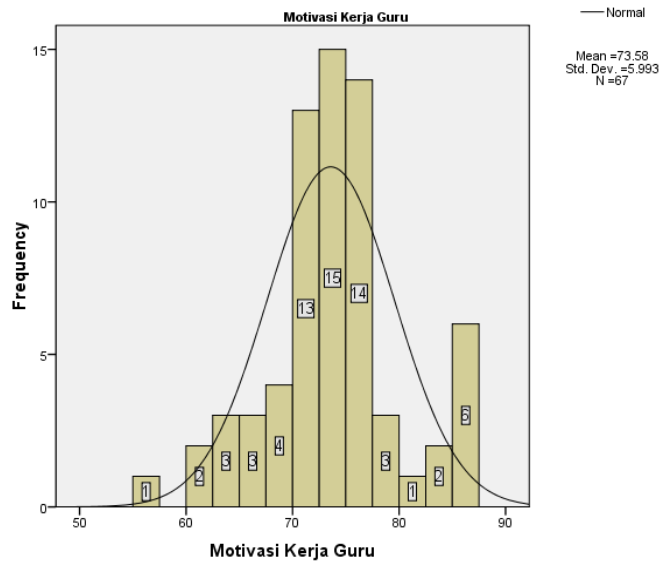
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 57	1	1.5	1.5	1.5
62	2	3.0	3.0	4.5
64	3	4.5	4.5	9.0
67	3	4.5	4.5	13.4
68	3	4.5	4.5	17.9
69	1	1.5	1.5	19.4
70	4	6.0	6.0	25.4

71	6	9.0	9.0	34.3
72	3	4.5	4.5	38.8
73	9	13.4	13.4	52.2
74	6	9.0	9.0	61.2
75	4	6.0	6.0	67.2
76	4	6.0	6.0	73.1
77	6	9.0	9.0	82.1
79	3	4.5	4.5	86.6
81	1	1.5	1.5	88.1
83	2	3.0	3.0	91.0
85	6	9.0	9.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

4. Histogram Kompensasi



5. Histogram Motivasi Kerja Guru



B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.98491571
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.617
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	672.899	19	35.416	.981	.498
Kompensasi	Linearity		6.230	1	6.230	.173	.680
	Deviation from Linearity		666.668	18	37.037	1.026	.451
	Within Groups		1697.400	47	36.115		
	Total		2370.299	66			

Correlations

		Kompensasi	Motivasi Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.051
	Sig. (2-tailed)		.680
	N	67	67
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.051	1
	Sig. (2-tailed)	.680	
	N	67	67

3. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.911	11	47	.538

ANOVA

Motivasi Kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	672.899	19	35.416	.981	.498
Within Groups	1697.400	47	36.115		
Total	2370.299	66			

C. Pengujian Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.755	2.968

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.431	2.417		16.311	.000
	Kompensasi	.729	.051	.871	14.288	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Lampiran 6

SURAT IZIN RISET DAN BALASAN DARI SEKOLAH


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
 Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-2869/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020 Medan, 24 Februari 2020
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Yth. Ka. MAN 3 MEDAN
Assalamu 'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : ROSMIATI RITONGA
 Tempat/Tanggal Lahir : Rantauprapat, 13 Mei 1998
 NIM : 307161032
 Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 3 MEDAN

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
 Dekan
 Jurusan MPI

 Abdillah, S.Ag. M.Pd.
 080805 199703 1 002



Tembusan:
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MEDAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3**

Jalan Pertahanan No. 99 Kel. Timbang Deli Kec. Medan Amplas Kode Pos 20361 Telp. 061 7879581
Pos-el : man3medan@yahoo.com Laman : www.man3medan.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-451 /Ma.02.18/PP.00.6/07/2020

Berdasarkan Surat dari Kementerian Agama Republik Indonesia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Nomor B-2869/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020 Tanggal 24 Februari 2020. Perihal Izin Riset, maka dengan ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan menerangkan bahwa :

Nama : Rosmiati Ritonga
Tempat/Tanggal Lahir : Rantauprapat / 13 Mei 1998
NIM : 0307161032
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

Benar nama tersebut telah melaksanakan Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan pada tanggal 28 Februari s/d 20 Juni 2020 dengan judul "**Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MAN 3 Medan**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Rosmiati Ritonga
2. NIM : 0. 30. 71. 61. 032
3. Tempat/Tgl Lahir : Rantauprapat, 13 Mei 1998
4. Alamat : Jalan H. Adam Malik/By Pass, Rantauprapat
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Ahmat Izhar Ritonga
 - b. Ibu : Nurasih Munthe
6. Alamat Orang Tua : Jalan H. Adam Malik/By Pass, Rantauprapat
7. Anak Ke dari : 5 dari 5 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN 112144 Siringo-ringo, berijazah tahun 2010
2. Tamatan SMPN 2 Rantau Utara, berijazah tahun 2013
3. Tamatan SMAN 2 Rantau Utara, berijazah tahun 2016
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Semester VIII