

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
DI YAYASAN PENDIDIKAN
NURHASANAH MEDAN**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen

ACC
JICA
14/7-19
[Signature]

ACC pbi
[Signature]
15/07/2019



Nova Yesyca Naipospos

1715300025

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan adalah suatu Lembaga Pendidikan Islam, terletak di Jl. Garu I No 28 Medan. Yayasan ini memiliki 90 orang Guru yang bekerja sebagai pengajar dari tingkat TK, SD, SMP, Mts sampai dengan SMK/SMA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Untuk menganalisa pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka digunakan analisa Regresi berganda untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dengan cara menyebarkan kusioner.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa variabel Motivasi kerja dan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh. Gambaran hasil penelitian yang diperoleh dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,271 + 0,714X_1 + 0,409X_2 - 0,168 X_3$, di mana X_1 = Motivasi Kerja, X_2 = Kompetensi, dan X_3 = Kompensasi. Artinya konstanta sebesar 0,271 menyatakan bahwa faktor faktor selain variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,271. Koefisien Motivasi kerja sebesar 0,714 menyatakan bahwa apabila variabel X_1 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh kinerja karyawan sebesar 0.714 dengan anggapan variabel kompetensi dan kompensasi adalah konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,409 adalah bahwa apabila variabel X_2 bertambah satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,409 dengan anggapan variabel motivasi kerja dan kompensasi adalah konstan. Selanjutnya dengan koefisien regresi X_3 sebesar - 0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja dan kompetensi.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan untuk meningkatkan kinerja guru guru. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap motivasi kerja dalam yayasan. Selain itu, perlu juga dilakukan pengembangan kemampuan karyawan secara terus menerus melalui kompetensi dan kompensasi terhadap para guru.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan is a Islamic Education Institution, at Garu I No 28 in Medan. The foundation has 90 Teachers who devoted themselves starting from Kindergarten, primary School up to Vocational Secondary School / Senior High School. The purpose of this research is to investigate and analyze the effect of Work Motivation, Competence, and Compensation affecting / giving impact on employee performance in Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. To analyze the effect of the independent variables (Work Motivation, Competence, and Compensation) on the dependent variable (performance), we use multiple regression analysis to know the most influential variables with quisioner.

The results of this research illustrate that all these variables affect the performance of the employee except for compensation variable. The results of this research can be described by the equation of $Y = 0,271 + 0,714 X_1 + 0,409 X_2 - 0,168 X_3$, where X_1 = motivation works, X_2 = Competation, and X_3 = compensation. This means the constant of 0,271 are the factors besides variables X_1 , X_2 dan X_3 influencing the officials' performance of 0.271. The regression coefficient X_1 of 0,714 states with the X_1 variable adds one unit, will add the influence of the officials' performance of 0,714 with the consideration the competation and compensation is constant. This goes as well to the regression coefficient X_2 of the 0,409 states with the X_2 variable adds one unit, will add the influence of the officials' performance of 0,409 with the consideration the motivation works and compensation is constant. This goes as well to the regression coefficient X_3 of the -0,168. It means that the other factors are considered to be constant, the influence of the compensation is smaller/lesser than work motivation and competency.

The results of this study can be a reference for the Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan to improve the performance of teacher teachers. For this reason, there is a need to pay attention to work motivation in the foundation. In addition, it is also necessary to develop employee capabilities continuously through competence and compensation for teachers.

Key Word: Motivation, Competence, Compensation, Teachers Performance

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hirarki Kebutuhan Maslow	14
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.2. Uji Normalitas (Hasil Pengolahan SPSS	70

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pengesahan	i
Surat Pernyataan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Motivasi Kerja.....	10
B. Kompetensi.....	15
1. Pengertian Kompetensi.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	17
3. Model Kompetensi	20
C. Kompensasi	21
1. Pengertian Kompensasi	21
2. Jenis Kompensasi	23
3. Tujuan Manajemen Kompensasi	27
D. Kinerja Guru.....	30
1. Pengertian Kinerja	30
2. Tujuan Peningkatan Kinerja.....	33
3. Pengertian Evaluasi Kinerja	33
E. Metode-Metode Evaluasi Kinerja.....	37
F. Faktor-Faktor Menghambat dalam Penilaian Kinerja	41
G. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	43
H. Kerangka Konseptual	45
I. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	48
B. Jenis Penelitian	49
C. Populasi Dan Sampel.....	51
D. Uji Kualitas Data	52
1. Uji Validitas	52

2. Uji Reliabilitas.....	52
E. Teknik Analisis Data	53
F. Uji Asumsi Klasik.....	53
G. Uji Hipotesis	55
1. Koefisien Determinasi	55
2. Uji T.....	55
3. Uji F.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Gambaran Umum Yayasan Pendidikan Nurhasanah.....	58
2. Analisis Deskriptif	60
a. Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Responden.....	60
b. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	61
c. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	62
d. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	63
e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	64
B. Pembahasan.....	65
1. Uji Kualitas Data	65
a. Uji Validitas	65
b. Uji Reabilitas	67
c. Uji Asumsi Klasik.....	68
2. Analisis Kuantitatif	71
a. Analisis Regresi Linier Berganda	71
b. Uji Hipotesis dengan uji signifikansi dan uji F	74
3. Pembahasan Hasil penelitian	74
C. Keterbatasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Simpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	48
Tabel 3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	49
Tabel 4.1. Karakteristik Responden.....	60
Tabel 4.2. Nilai Rating Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi	61
Tabel 4.3. Nilai Rating Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi	62
Tabel 4.4. Nilai Rating Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi	63
Tabel 4.5. Nilai Rating Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja	64
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Motivasi	65
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kompetensi	66
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Kompensasi	66
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja	67
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Realibilitas	68
Tabel 4.11. Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.12. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era revolusi Industri 4.0 sudah bergulir, semua aspek kehidupan tidak lepas dari pengaruh kondisi ini. Setiap bagian dan unsur baik pemerintah maupun swasta akan menyesuaikan dengan kondisi ini. Termasuk bidang pendidikan juga harus melakukan perubahan. Setiap sumber daya manusia termasuk guru juga harus dapat mengupgrade pengetahuan serta wawasannya. Guru merupakan bagian sentral dalam operasional Yayasan. Semakin tinggi kemampuan guru-guru, semakin baik pula kinerja Yayasan. Jika kemampuan guru-guru rendah, maka rendah pula kinerja Yayasan. Oleh karena itu, Yayasan harus memiliki guru-guru yang berkompeten atau memiliki kemampuan tinggi, sehingga kinerja guru meningkat, agar pengelolaan yayasan dapat berjalan dengan optimal.

Sukses pengelolaan Yayasan akan dipengaruhi oleh keberhasilan manajemen dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh guru dan para pegawainya. Menurut (Mangkunegara, 2006 hal: 13) mengatakan “Beberapa Faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja antara lain adalah faktor motivasi dan kemampuan”. Dalam faktor kemampuan terdapat kemampuan *Intelligence Quotient* dan *Reallity Knowledge*. Guru dengan kemampuan kecerdasan intelektual dan memiliki jenjang pendidikan yang tinggi akan dapat memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, oleh karena itu sudah dapat dipastikan bahwa guru tersebut akan mudah mencapai hasil kinerja yang maksimal. Faktor lain adalah faktor motivasi yang terkait dengan sikap pimpinan

terhadap karyawan dan guru di lingkungan yayasan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan melalui pengembangan guru yaitu dengan meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Kemampuan kompetensi guru dan pegawai akan mempengaruhi kinerja guru dan pegawai tersebut, hal ini dapat terlihat dari pengelolaan kemampuan guru-guru dan pegawai yayasan dalam meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang relative baik dan nyata baik yang dimiliki guru-guru.

Dalam UU No. 20 tahun 2003 dikatakan bahwa Pendidikan nasional memiliki fungsi dalam meningkatkan kemampuan, kemampuan watak, serta dapat meningkatkan peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan yayasan akan sulit dicapai jika yayasan dan guru serta pegawainya tidak memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam menjalankan fungsinya, guru dan pegawai menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama yayasan untuk menghasilkan keluaran yang telah ditetapkan. Akibatnya guru dan pegawai yang berhubungan langsung dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan pekerjaan tersebut, yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah maupun kualitasnya. Pencapaian

persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini disebut dengan istilah kinerja.

Setiap yayasan mengharapkan guru-guru yang memiliki kemampuan, trampil dan cakap, namun dari semua itu yang paling penting adalah guru-guru memiliki motivasi atau niat kerja yang kuat, dalam memperoleh hasil yang terbaik. Kemampuan dan keterampilan tidak berarti jika guru-guru dan pegawai tidak termotivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja bukan hanya tugas pimpinan, namun tugas dari semua pihak, termasuk rekan kerja. Motivasi mempunyai posisi yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat, perasaan bahagia dan semangat kerja yang baik. Guru yang mempunyai kemauan kerja yang kuat akan memiliki semangat atau kekuatan dan motivasi yang kuat pula dalam bekerja. Seorang guru pintar sekalipun akan gagal jika tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Hasil pekerjaan akan maksimal jika ada motivasi yang tepat. Jika guru-guru memiliki motivasi kerja yang rendah, kondisi ini akan merugikan yayasan, mereka akan menunjukkan sikap tidak peduli terhadap keadaan perkembangan yayasan ataupun tanggung jawab pekerjaan. Dengan kata lain kesuksesan yayasan akan terlihat jika motivasi dan berprestasi gurunya tinggi.

Dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab, tidak seluruhnya pelaksanaan akan berjalan mulus dan berakhir dengan keberhasilan. Kegagalan guru dan pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak seluruhnya berasal dari pribadi guru, namun dibutuhkan juga motivasi dari yayasan. Bentuk motivasi dari yayasan tidak hanya berupa kata-kata atau seminar saja, namun dapat dikemas dalam bentuk kompensasi yang bersifat langsung ataupun kompensasi yang

bersifat tidak langsung. Bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada guru dan pegawai dapat berupa tunjangan-tunjangan ataupun fasilitas lainnya. Guru-guru dan pegawai yayasan akan lebih termotivasi dalam bekerja jika yayasan mampu memberikan kompensasi yang dianggap layak dan wajar sebagai balas jasa atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dihasilkan guru dan pegawai tersebut.

Yayasan Pendidikan Nurhasanah sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang memiliki ijin dan badan hukum, dari kemenkumham Republik Indonesia sebagai yayasan yang bersifat sosial. Walaupun Yayasan Pendidikan Nurhasanah sebagai Lembaga Pendidikan Islam, namun Yayasan ini juga menyelenggarakan pendidikan umum sesuai dengan arahan dan nanungan dinas Pendidikan nasional. Tetapi terdapat satu unit dibawah nanungan kementrian agama, yaitu unit MTs. Yayasan Pendidikan Nurhasanah menyelenggarakan pendidikan dari mulai tingkat TK, SD, SMP/ Mts dan SMA/SMK, terletak di Jl. Garu I No 28 Kota Medan. Saat ini yayasan ini memiliki jumlah guru, sebanyak 90 orang yang terdiri dari, pegawai yayasan: 9 orang dan Guru: 81 orang.

Yayasan Pendidikan Nurhasanah dibentuk oleh tokoh masyarakat bernama bapak Alm H. Muhammad Bibby Safi'i. Beliau merupakan seorang veteran pejuang yang berkeinginan membantu masyarakat kecil dan tidak mampu. Dengan berpedoman pada visi dan misi dapat membantu masyarakat miskin dalam menimba ilmu agama islam. Tujuan didirikannya yayasan ini tidak sepenuhnya hanya mencari keuntungan saja, akan tetapi lebih mengedepankan amal zariah dari bapak pendiri yayasan dalam mencari keberkahan dan keridhoan Allah SWT. Dengan mendirikan yayasan ini, bapak pendiri dapat membantu

masyarakat yang memiliki keinginan bersekolah namun tidak memiliki kemampuan dalam segi material.

Maka dari itu, guru-guru yang mengajar di Yayasan pendidikan Nurhasanah, kebanyakan turun temurun dari orang tua hingga ke anak-anaknya, yang kebanyakan dari mereka sudah memahami tujuan didirikannya Yayasan Pendidikan Nurhasanah. Yang bersifat sosial dan tidak mengutamakan profit dalam operasionalnya. Kebanyakan dari guru-guru yang mengajar, sudah mengetahui dari awal bahwa kompensasi yang akan mereka terima tidak begitu besar, hanya dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, kompensasi yang diberikan sebatas kemampuan dari yayasan, dan belum sesuai dengan aturan pemerintah dalam ketentuan penetapan Upah Minimum Regional (UMR).

Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, penelitian dengan topik pengaruh kompetensi atau kompensasi terhadap kinerja guru-guru juga telah banyak dibahas oleh peneliti sebelumnya. Diantaranya dapat dilihat pada:

1. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2, No.2, April 2018 ISSN 2541-1438; E-ISSN 2550-0783 Published by STIM Lasharan Jaya yang berjudul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan oleh Muhammad Dirham Azis.
2. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X yang berjudul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin oleh Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati.

3. Dalam tesis berjudul pengaruh Motivasi, kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai : survey pada Ditjen pemberdayaan kawasan transmigrasi, Universitas Indonusa Esa Unggul. Hasilnya mengatakan bahwa secara signifikan memang baik secara parsial maupun berganda, terdapat pengaruh motivasi, kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
4. Dalam tesis berjudul pengaruh motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Structure Sarana menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan PT Multi Structure Sarana. Dan faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada lingkungan PT Multi Structure Sarana adalah motivasi diikuti dengan kemampuan kerja.
5. Dalam tesis berjudul Kompetensi, motivasi, peran kepemimpinan, dan Kinerja pegawai direktorat jenderal Perdagangan dalam negeri. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja. Dan Kompetensi kerja mempunyai koefisien korelasi yang sangat tinggi terhadap kinerja sehingga kompetensi bersama-sama dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Dalam tesis mengenai Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk. Hasilnya mengatakan bahwa Kompensasi, Promosi dan Shift kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini disebabkan motivasi guru masih sangat tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan dan indikator indikator promosi yang

baik. Dan dari ketiga variabel tersebut, variabel kompensasi paling dominan pengaruhnya baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja guru. Alasan utamanya adalah bagi mayoritas guru dengan pendidikan dan pemahaman saat ini, uang masih merupakan hal utama, baik sebagai faktor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU-GURU YAYASAN PENDIDIKAN NURHASANAH MEDAN”

B. Identifikasi Masalah

Dari judul yang diteliti serta kondisi dan keadaan yayasan Pendidikan Nurhasanah saat ini, maka identifikasi masalah yang peneliti ambil adalah:

1. Adanya pengaruh positif motivasi kerja Guru-guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan terhadap kinerja kerja
2. Adanya kompetensi yang diberikan kepada guru dan pegawai di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan?
3. Berapa besar Kompensasi yang diberikan yayasan kepada guru-guru dan pegawai yayasan.
4. Apakah kompensasi yang diberikan yayasan sudah sesuai dengan hasil kerja guru dan pegawai.

C. Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan keterbatasan waktu peneliti, maka peneliti membatasi penelitian pada motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru dan pegawai yang bekerja di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan yang berjumlah sebanyak 90 orang.

D. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Guru-guru terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan?
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Guru-guru terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan?
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi Guru-guru terhadap Kinerja guru-guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru-guru terhadap peningkatan kinerja guru-guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru-guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, dapat memberikan kontribusi bagi pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan

Sebagai informasi bagi yayasan akan pentingnya motivasi, kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah, sehingga yayasan dapat mengambil tindakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja yayasan pada umumnya.

2. Bagi Peneliti

Sebagai wadah melatih peneliti dalam berpikir ilmiah pada bidang sumber daya manusia terutama mengenai motivasi, kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dan pada akhirnya akan memberikan wawasan tambahan bagi peneliti dalam ilmu Manajemen Sumber daya Manusia

3. Bagi Perkembangan Dunia Pendidikan.

Keluaran dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lain mengenai keilmuan MSDM (manajemen sumber daya manusia), terutama dengan tema penelitian yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013 hal 74) Motivasi “Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. Guru dan pegawai merupakan komponen utama dalam yayasan, oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Agar cita-cita dan keinginan berprestasi guru dapat terpacu dan tercipta dengan baik. Menurut (Gibson, 2004 hal 94) “Motivasi merupakan konsep dasar yang menguraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri guru dan dapat mengarahkan perilaku seseorang”.

Motivasi sering dikaitkan dengan istilah dorongan dari dalam jiwa untuk berbuat. Motivasi dapat berupa suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan, sikap, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dalam sebuah manajemen motivasi akan ditunjukkan pada sumber daya manusianya. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, hal ini disebabkan karena beberapa alasan:

1. *Important Subject* (Motivasi sebagai suatu hal yang penting)
2. *Puzzling Subject* (Motivasi sebagai suatu hal yang sulit)

(Hasibuan, 2013 hal 141) Motivasi akan muncul dalam diri seseorang jika seseorang tersebut terdorong untuk melakukan sebuah tindakan dari dalam

dirinya. Motivasi akan mempengaruhi diri individu seseorang untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jabaran tentang motivasi diatas maka hubungan motivasi kerja dengan kinerja dalam kehidupan manusia akan tercipta dalam berbagai macam aktifitas. Jika kita membahas tentang motivasi kerja, maka hal tersebut tidak bisa terpisah dari job performance. Unjuk kerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Jika motivasi kerja rendah maka unjuk kerja juga akan rendah, walaupun kemampuan SDM sudah baik. Atau sebaliknya, jika motivasi kerja dari dalam diri pekerja besar maka sudah dapat dipastikan hasil kinerja akan maksimal. Motivasi kerja seseorang dapat berbagai macam corak, seperti proaktif ataupun reaktif. Pada corak motivasi proaktif, seorang pekerja dalam hal ini seorang guru, akan selalu berusaha meningkatkan kemampuannya. Hal ini juga yang menjadi tuntutan bagi setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Ia akan dituntut untuk menggunakan kemampuan performance yang tinggi. Dan motivasi kerja reaktif, cenderung menunggu penawaran dari lingkungan kepadanya. Dengan kata lain, ia akan bekerja berdasarkan tuntutan atau dorongan dari luar dirinya.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Motivasi positif adalah motivasi dengan cara membuat orang lain mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan menjanjikan dan memberikan hadiah berupa bonus, insentif dan lain-lain.

2. Motivasi negatif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik dasar kekuatan ketakutan.

Semua pimpinan akan menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah pertimbangan kapan waktu penggunaannya yang tepat. Kebanyakan pimpinan lebih percaya bahwa ketakutan membuat seseorang akan bertindak, sehingga mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan menggunakan motivasi positif.

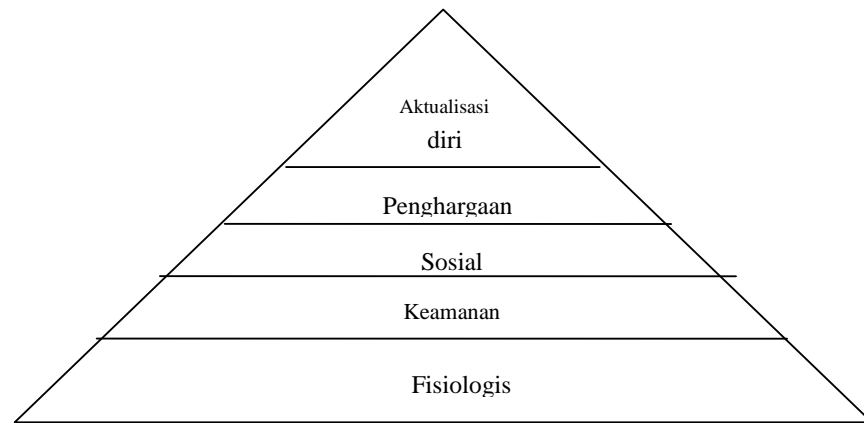
Penggunaan masing-masing jenis motivasi, dan bentuknya harus mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dan yang lainnya. Jika dilihat dari kebiasaan dan budaya di kebanyakan yayasan yang bersifat sosial, kebanyakan pimpinan dalam memotivasi guru dalam bekerja adalah dengan menggunakan motivasi positif. Penggunaan motivasi positif biasanya akan lebih berhasil dalam jangka panjang, namun sangat efektif jika dijalankan dalam lingkungan yayasan pendidikan. Yang notabene orangnya memiliki pendidikan yang cukup baik dan psikologis yang baik pula.

Ada lima pendekatan yang efektif dalam melakukan motivasi positif dilingkungan sosial dalam sebuah yayasan pendidikan, antara lain :

1. Uang (pendekatan dengan memberikan imbalan berupa uang kepada guru-guru dan pegawai yang telah memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.
2. Memberikan Penghargaan terhadap prestasi hasil kerja yang telah dilakukan, baik berupa pujian ataupun berbentuk tulisan.
3. Pemberian perhatian yang tulus, atau tidak berlebihan
4. Dengan melaksanakan persaingan yang sehat dan jujur.
5. Kebanggaan, karena telah melaksanakan tugas dan pekerjaan secara baik dan berprestasi.

Setiap guru mempunyai kebutuhan psikologis dan sosial yang mendasar. Kebutuhan guru tidak terbatas hanya pada kebutuhan fisik dan biologis saja. Semua itu akan memacu semangat kerja bagi guru. Kebanyakan manusia akan didorong dan termotivasi untuk berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling kuat, hal ini sesuai dengan waktu, keadaan dan pengalaman seseorang dalam mengikuti suatu hirarki (Malayu. 2007.)

Dalam teori tingkat kebutuhan, seorang ahli berpendapat, bahwa setiap kondisi manusia lebih menyukai pada kondisi yang berkesinambungan. Semakin tinggi tingkat kebutuhan, makin ia tidak akan mempermasalahkan pertahanan hidupnya. Mengenai hirarki kebutuhan, Maslow menggambarkan dalam bentuk pyramid yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow lainnya menyatakan bahwa tahap awalnya setiap orang akan berusaha memuaskan kebutuhan yang paling mendasar terlebih dahulu, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah itu, baru mengarah pada kebutuhan yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok pemikiran Maslow:

1. Motivasi akan berhenti jika kebutuhan yang di harapkan sudah terpuaskan.
2. Kebutuhan lain yang tidak terpuaskan atau terpenuhi akan menimbulkan rasa frustrasi dan stres.
3. Setiap orang memiliki kebutuhan yang terus tumbuh dan berkembang, oleh karena itu, kebutuhan itu akan terus bergerak keatas untuk mencari kepuasan.
4. Seseorang akan mengutamakan kebutuhan tingkat rendahnya sampai terpenuhi. Karena kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan aktif sampai kebutuhan yang mendominasi dapat terpenuhi.

Dalam situasi dan kondisi tertentu, tata tingkat kebutuhan dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif. Ada

beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi guru-guru yang sesuai dengan teori motivasi, diantaranya adalah:

1. Teori tata tingkat kebutuhan
2. Terori Eksistensi- relasi- pertumbuhan
3. Kondisi kerja
4. Teori keadilan
5. Motivasi berprestasi.
6. Teori Pengukuhan
7. Teori Penetapan Tujuan
8. Teori Harapan

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Saat ini konsep peningkatan kompetensi menjadi sangat *trend* dan banyak dibicarakan terutama dilingkungan perusahaan yang "*modern*". Dalam meningkatkan kompetensi perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan 2005, hal 69) mengatakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Istilah kompetensi sebenarnya telah lama diperkenalkan.

Beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli, antara lain:

- a. Menurut (Echols 2006 hal:132), Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti
 - 1) Kompetensi, kemampuan dan kecakapan
 - 2) Wewenang.
- b. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang didasari atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja. (Wibowo, 2008, hal: 86-88). Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Rasa Percaya diri merupakan keyakinan dari dalam diri seseorang bahwa mereka memiliki sebuah kelebihan dibandingkan dengan yang lain. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah suatu keahlian seorang guru atau pegawai secara kompleks atau menyeluruh yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas secara fisik atau secara mental tertentu.
- c. Menurut (Dessler 2006. hal 70), Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja di semua perusahaan.
- d. Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau ketrampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi

kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu (Rampesad, Hubert K, 2006 hal 188).

- e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi dapat dimiliki atau ditingkatkan dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan. Pelatihan atau pendidikan dapat membantu karyawan atau guru dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Yayasan akan berkembang pesat jika dapat mengikuti dan beradaptasi dengan perubahan secara cepat dan global. Seiring dengan dinamika perubahan setiap ilmu yang berkembang dan muncul akan dikaji dan perlu terus dipelajari. Agar ilmu yang dimiliki guru atau pegawai yayasan dapat terus uptodate. Bukan hanya guru, pemimpin juga harus memiliki kompetensi yang cukup seimbang dengan bawahannya, hal ini dilakukan agar pimpinan dapat membimbing bawahannya dalam bekerja secara kreatif. Selain itu pimpinan dan guru juga harus mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan ilmu yang terus maju dan berkembang.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi (menurut wibowo, 2008 hal 102) adalah:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak.

b. Keterampilan.

Ketrampilan dalam menjalankan peranan atau posisi sesuai dengan perkembangan kompetensi yang dimiliki. Pengembangan keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada yayasan dan guru secara individual.

c. Pengalaman.

Pengalaman sangat dibutuhkan dalam menggunakan kompetensi. Pengalaman diperlukan dalam mengkoordinir orang lain atau tim kerja.

d. Karakteristik Kepribadian.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian pimpinan dan guru serta pegawai. Dalam sejumlah kompetensi, kepribadian termasuk hal penting dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dengan tim, dan memberikan pengaruh positif dalam membangun hubungan.

e. Motivasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor kompetensi yang dapat berubah. Apabila pimpinan sudah dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian dapat meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka pimpinan akan

dapat menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

f. Isu Emosional.

Emosional dapat mempengaruhi pembatasan terhadap penguasaan kompetensi.

g. Kemampuan Intelektual.

Kompetensi seorang guru dapat tergantung pada pemikiran kognitif dari orang tersebut, seperti halnya dengan pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

h. Budaya organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

Dari komponen diatas dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan yaitu kemampuan intelektual, ketrampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional. Setiap pekerja yang memiliki ketrampilan, kemampuan intelektual yang baik kebanyakan akan memiliki karekter kepribadian yang baik pula. Sesuai dengan tingkat keilmuannya.

Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah:

- a. Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

- b. Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d. Ketrampilan (*skill*). Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi (*motives*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Dari komponen diatas maka kompensasi dapat dikelompokkan kedalam sikap yang meliputi karakter pribadi, konsep diri, motivasi; pengetahuan; dan ketrampilan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari diri seseorang akan mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, yang dilandasi oleh pengetahuan, untuk menghasilkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan menghasilkan kinerja tinggi dari guru dan pegawai di lingkungan yayasan.

3. Model Kompetensi

Menurut kepentingannya Model kompetensi dibedakan berdasarkan model kompetensi yang digunakan untuk pimpinan, untuk kordinasi dan komunikasi, kepentingan dan dukungan tim kerja. Model kompetensi yang digunakan untuk sistem kepemimpinan dan komunikasi koordinasi pada dasarnya sama, dan biasanya ruang lingkup kerjanya meliputi: komitmen pada pembelajaran, berorientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir secara

konseptual, tegas dalam pengambilan keputusan, standar bekerja secara profesional, inovasi yang tinggi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kepedulian pimpinan terhadap organisasi strategi bisnis dan kerja sama tim.

Model kompetensi untuk kepentingan dan dukungan pada dasarnya meliputi: berpikir kreatif dan inovatif, komitmen dalam pembelajaran berkelanjutan, pelayanan pada masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tim dan keberagaman. Menurut (Hasibuan, M 2003 hal : 218) Kompetensi dapat dibedakan berdasarkan posisi, tingkat dan fungsi kerja. Yang kemudian fungsi dan tingkat kerja dibedakan menjadi superior dan mitra.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Setiap organisasi atau yayasan pasti membutuhkan tenaga kerja. Oleh karena itu, kompensasi erat hubungannya dengan tenaga kerja. Pemberian kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi suatu perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar balas jasa yang dibayarkan ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari kompensasi yang dibayar, agar yayasan dapat menghasilkan laba dan keberlangsungan usaha yayasan tetap berjalan. Pada prinsipnya setiap manusia bekerja, berharap memperoleh uang atau imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu seorang guru akan menunjukkan loyalitas terhadap yayasan dan karena itulah perusahaan

memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja guru-guru yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Pemahaman balas jasa atau kompensasi tidak hanya sebatas upah atau gaji. Menurut (Malthis 2000 Hal:114), Untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah melalui pemberian kompensasi. Besaran atau bentuk kompensasi dapat mencerminkan ukuran karya, prestasi diantara guru-guru itu sendiri. Kompensasi sering juga disebut dengan balas jasa, ada juga yang mendefinisikan sebagai bentuk penghargaan oleh yayasan. Selain itu, terdapat beberapa pengertian kompensasi menurut (Hasibuan, 2013 hal: 246), yaitu:

- a. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Biasanya kompensasi didesain atau dikelola oleh bagian kepegawaian.
- b. Kompensasi biasanya dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga banyak dibahas dalam literatur dari beberapa pakar, antara lain:

- a. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2013 hal: 118).
- b. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada guru dan pegawai yang timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan (Dessler 2006, hal: 120).
- c. Menurut (Handoko, 2003 hal: 87) kompensasi adalah salah satu perwujudan dari balas jasa yang paling besar diberikan kepada tenaga kerja. Jadi melalui

kompensasi, guru-guru dapat meningkatkan motivasi, prestasi kerja, serta kinerja yang dapat meningkatkan kebutuhan mereka.

Bentuk kompensasi selain berbentuk upah, dapat berupa tunjangan innatural, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan seragam, dan lain-lain. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawainya. Sedangkan bagi pegawai, kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan ekonomi rumah tangganya.

Jadi kesimpulan dari defenisi diatas, bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kebanyakan kompensasi menjadi tujuan utama orang bekerja pada perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Mengingat akan pentingnya peran tenaga kerja dalam suatu organisasi maka, sebuah organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerjanya agar lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak, adil dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka akan memacu motivasi kerja bagi tenaga kerja.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Bentuk kompensasi dapat berupa internal dan dapat pula berbentuk ekstrinsik (eksternal). Imbalan ekstrinsik dapat berbentuk seperti pujian yang didapat atas apa yang telah dilakukan oleh tenaga kerjadalam suatu pekerjaan.

Efek psikologis dan sosial yang lain dari jenis kompensasi ini adalah jenis imbalan ekstinsik bersifat terukur. Kompensasi memiliki tiga komponen utama, antara lain:

- a. Pembayaran gaji, intensif dan bonus.
- b. Pembayaran dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Pemberian non finansial.

Jenis Kompensasi dibedakan menjadi dua bagian besar, yaitu:

- a. Kompensasi Langsung (direct compensation) terdiri dari

- 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima guru atau pegawai sebagai konsekuensi dari sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayar kepada guru berdasarkan jam kerja, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Biasanya upah tidak sama seperti gaji yang memiliki jumlah tetap, Biasanya besaran upah dapat berubah-ubah tergantung pada apa yang telah dilakukan atau dihasilkan.

- 3) Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada guru, karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif disebut juga bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah.

- b. Kompensasi Tidak Langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan).

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan yayasan sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan guru. Biasanya berbentuk fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan cara penting, dalam menimbulkan motivasi utama seseorang guru atau pegawai untuk bekerja. Ini sama artinya bahwa guru menggunakan keterampilan, dan pengetahuannya juga mengharapkan imbalan balas jasa. Selain itu, kompensasi yang diberikan juga akan mempengaruhi kondisi kerja guru dan pegawai.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya adalah :

- a. Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja.

Jika penawaran jumlah tenaga kerja langka maka kompensasi yang diberikan cenderung tinggi. Atau sebaliknya, jika kesempatan kerja yang langka maka kompensasi cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja.

Posisi organisasi ini juga dapat mempengaruhi besarnya kompensasi. Jika kedudukan organisasi ini kuat maka pihak karyawan atau pekerja juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi.

c. Kemampuan Untuk membayar.

Kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan. Perusahaan yang memiliki nama baik dan sudah memiliki kemampuan menghasilkan barang yang berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat dan mampu digunakan perusahaan tersebut.

d. Produktifitas

Ada beberapa perusahaan atau organisasi yang menentukan besaran gaji berdasarkan produktifitas, bagi pegawai atau guru yang memiliki prestasi yang bagus, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan perusahaan.

e. Biaya Hidup

Perusahaan akan menyesuaikan antara biaya hidup di suatu daerah dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kompensasi yang diterima, akan terasa wajar.

Setiap besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan perusahaan, harus mempunyai dasar pemikiran yang logis dan rasional. Bila sebuah organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi, maka kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan/regulasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawannya.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi didefinisikan sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Wibowo, 2010 hal: 349).

3. Tujuan Manajemen Kompensasi

Dilihat dari cara pemberiannya, tujuan manajemen dalam pemberian kompensasi, meliputi:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Besaran kompensasi yang ditetapkan akan mampu menarik pelamar. Bagian keuangan harus memiliki kemampuan terhadap penawaran tenaga kerja di pasar kerja agar dapat bersaing dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

b. Mempertahankan Karyawan yang ada

Tingkat kompensasi yang kompetitif dari perusahaan lain akan mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, karena tidak akan di ambil atau di bajak oleh perusahaan lain. Hal ini yang dapat mengakibatkan perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pegawai baru yang belum tahu kemampuannya.

c. Menjamin keadilan

Untuk memberikan keadilan memang sulit, namun manajemen kompensasi harus dapat menjaga keadilan. Baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal yang dimaksud, bahwa besarnya kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan. Pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti, besarnya kompensasi yang diberikan setingkat dengan kompensasi yang diberikan perusahaan lain dengan posisi kerja yang sama atau setingkat.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.

Dalam metode ini, rencana kompensasi yang efektif adalah dengan menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab dari pekerja.

e. Mengendalikan biaya

Dengan kompensasi yang rasional, akan membantu organisasi dalam memelihara dan mempertahankan biaya pekerja yang wajar. Dengan tidak

adanya manajemen kompensasi maka seorang pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

g. Memfasilitasi Saling Pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h. Efisiensi Administratif Selanjutnya

Program besaran kompensasi harus dirancang dan dikelola secara efisien, walaupun jika dilihat dari tujuannya hal ini merupakan pertimbangan level kedua.

Dibuatnya manajemen kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Biasanya manajemen kompensasi diolah oleh bagian personalia untuk selanjutnya akan di ajukan dan dilanjutkan oleh bagian keuangan. Bagian personalian memastikan bahwa jabatan yang memiliki tantangan dan resiko yang lebih akan dibayar lebih pula. Demikian juga seseorang yang memiliki kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Dalam posisi dan kejadian tertentu pemberian kompensasi tidak ada kaitannya dengan prestasi. Namun sudah menjadi kesepakatan diawal antara pekerja dengan manajemen.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Jika dilihat dari defenisinya, pengertian kinerja menurut pakar sangatlah luas, namun memiliki beberapa kesamaan secara umum. Kinerja adalah pencapaian hasil dari suatu pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Tika, 2006 hal:220) Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Informasi tentang kinerja perusahaan dapat dijadikan sebagai alat untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan. Dengan evaluasi kinerja perusahaan ini, maka dapat diketahui seberapa besar tujuan yang telah ditetapkan berjalan. Dalam kesehariannya banyak perusahaan yang tidak memiliki informasi tentang kinerja perusahaannya. Hal ini dikarenakan tidak adanya bagian atau standar yang ditetapkan dalam mengevaluasi kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Rivai 2008 hal:15). Kinerja adalah kemampuan pekerja atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam menghasilkan pekerjaan seperti yang diharapkan. Kinerja adalah suatu

hasil kerja yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada pengalaman, kecakapan, waktu dan kesungguhan. Dalam pengaplikasian kinerja secara benar, tidaklah muda, hal ini disebabkan karena sifat manusia memiliki perasaan, karakteristik dan watak serta kemampuan yang berbeda-beda.

Menurut (Hasibuan 2013. Hal:111) mengatakan bahwa : “Prestasi kerja adalah dimana karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas ataupun kuantitasnya dan bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Siswanto (2002. Hal: 231) mengatakan bahwa : “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu”.

Analisis kinerja berarti juga dapat dilakukan guna memverifikasi adanya kinerja yang berarti. Setelah itu akan dilakukan tindakan atas apa yang terjadi. Misalnya dengan mengambil keputusan dalam pemulihan pemerosotan kinerja melalui latihan, pemindahan karyawan atau yang lainnya.

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan

harus sikap mental yang siap secara psikofisik (secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu memanfaatkannya dengan baik.

b. Faktor Kompetensi.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensio (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka dia harus lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Standar karyawan yang berkinerja baik adalah karyawan dapat melaksanakan segala tugas-tugasnya sesuai dengan yang direncanakan dan diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pada saat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian seberapa banyak seseorang tersebut dapat memberi kontribusi kepada perusahaan. Pengertian lain dari kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusaha sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya.

2. Tujuan Peningkatan Kinerja

- a. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mendapatkan hasil kerja yang bermutu
- b. Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien dan bermutu
- c. Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja maupun kepribadiannya.

3. Pengertian Evaluasi Kinerja

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu dilakukan Penilaian Kinerja yang dikenal dengan istilah *performance appraisal*, *employ evaluation*, *performance rating*, *merit rating*, *service rating*, *efficiency rating* dan *personnel assesment*. Dengan dilakukannya evaluasi kerja maka akan terlihat karyawan yang memiliki prestasi kerja. Menurut (Mangku Prawira, 2003 hal: 76) Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana seorang atasan menilai dan membuat laporan tentang kinerja baik berupa tingkat pencapaian, kemampuan dan potensi dari diri seseorang yang dinilai. Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilai prestasi kerja adalah suatu sistem atau cara yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang pekerja melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan.

Ada beberapa pengertian evaluasi kinerja menurut Suastha, 2006 hal 76, yaitu:

- a. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan atasan dalam melakukan evaluasi dan peninjauan secara periodik atas kinerja dari seseorang pekerja.

- b. Penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari pekerja itu sendiri dengan melakukan pencocokan (*cheking*), ambil bagian (*sharing*), dalam pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pegawainya, jika sistem ini dijalankan dengan benar, maka para guru, departemen SDM, dan personalia akan menguntungkan dengan *focus strategic* dari perusahaan.

Ada tiga langkah didalam menilai prestasi, yaitu:

- a. Mendefinisikan pekerjaan yaitu dengan membuat kesepakatan antara atasan dan bawahan standar pekerjaan guru-guru.
- b. Menilai prestasi dengan cara membandingkan prestasi guru-guru dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Umpan balik yaitu membahas kinerja yang telah dilakukan bawahan dan membuat rencana untuk suatu pengembangan yang diperlukan.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran atau tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dapat menunjukkan posisi dan tingkat pencapaian atau tujuan organisasi sehingga dapat dilakukan percepatan apabila terjadi kelambatan dan penyempurnaan bila terjadi penyimpangan.

Sistem evaluasi kinerja mempunyai ciri sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada uraian jabatan (Job description) formal, yang biasanya dibuat oleh staff manajemen.

- b. Bawahan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan
- c. Evaluasi formal terhadap kinerja setiap bawahan, menggunakan formulir penilaian.

Ada beberapa faktor pengukuran kinerja pegawai, antara lain dengan menggunakan aspek kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin, kreativitas, prakarsa, kerjasama kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab. Suatu Yayasan pasti menginginkan agar seluruh guru-gurunya menampilkan kinerja terbaiknya.

Untuk mengetahui apakah hal itu terjadi dalam suatu Yayasan diciptakan suatu sistem penilaian kinerja baik yang ditujukan kepada para guru-guru yang menduduki jabatan manajerial maupun mereka yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan berbagai kegiatan operasional. Sistem yang paling lumrah diterapkan ialah apa yang dikenal dengan istilah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

Unsur-unsur pelaksanaan pekerjaan yang dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ada delapan macam, yaitu : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

- a. Unsur Prestasi Kerja

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari pegalaman, kesungguhan, kecakapan, ketrampilan, dan lingkungan kerja.

- b. Unsur Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya secara tepat waktu, berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan

c. Unsur Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang guru untuk mentaati segala peraturan yang berlaku, dan mentaati perintah oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

d. Unsur Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia. Ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

e. Unsur Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang guru untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain serta tim dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Baik secara individual maupun secara kelompok atau tim.

f. Prakarsa

Prakarsa merupakan terjemahan dari *initiative*. Ia merupakan kemampuan seorang guru-guru untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai kinerja guru-guru dengan menggunakan form penilaian KPI (Key Performance Indikator) atau sering juga disebut dengan DP3. Indikator penilaian yang dilakukan pada penilaian kinerja melalui sistem dan pimpinan Yayasan dengan kategori penilaian yang sudah ditentukan sebagai berikut:

- a. Kerjasama Team
- b. Kesiediaan dalam menerima perubahan
- c. Menjalankan perintah atasan dalam artian yang positif
- d. Memberikan masukan-masukan yang berguna untuk perbaikan pelayanan
- e. Jam kerja dan jadwal kerja selalu terpenuhi
- f. Istirahat sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
- g. Tidak pernah mendapatkan teguran lisan maupun tertulis (SP)
- h. Mengenakan seragam sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan

E. Metode-Metode Evaluasi Kinerja

Dalam mencapai tujuan penilaian kinerja diperlukan metode yang relevan. Tetapi tidak semua metode dapat digunakan, karena metode yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Karena setiap metode akan memiliki keunggulan dan kelemahan.

Metode evaluasi kinerja dijabarkan sebagai berikut:

1. Metode Berorientasi Masa Lalu

Metode penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian dilakukan secara obyektif untuk satu kurun waktu tertentu selama ini. Kelebihan dari metode ini adalah kinerja yang diukur adalah kinerja yang telah terjadi, sehingga mudah untuk diukur. Sedangkan kelemahan dari metode ini adalah kinerja tidak dapat diubah lagi, akan tetapi guru akan memperoleh umpan balik yang dapat memperbaiki ke kinerja yang lebih baik.

Teknik penilaian yang termasuk dalam metode ini adalah:

a. Skala Penilaian

Penilaian dilakukan dengan cara menentuka skala tertentu dari yang terendah hingga tertinggi dari penilaian terhadap prestasi kerja guru. Skala yang ada pada penilaian dibandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

b. Metode Checklist

Dalam metode ini penilaian hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang dapat menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai. Cara ini diyakini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat. Terlebih lagi jika instrument penilaian itu disusun secara cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitas dan realibitasnya.

c. Metode pilihan yang tepat

Keunggulan metode ini adalah mengurangi penilaian yang bias. Metode ini mudah dikelola dan cocok untuk pekerjaan yang memiliki keanekaragaman, namun pernyataan-pernyataan umum mungkin tidak spesifik terkait dengan pekerjaan, hal ini menyebabkan metode ini memiliki keterbatasan manfaat dalam membantu guru-guru untuk memperbaiki kinerjanya.

d. Metode peristiwa kritis

Metode penilaian ini, didasarkan pada catatan-catatan tentang tugas-tugas karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif saja tetapi hal positif juga dicatat. Berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai membuat penilaian terhadap karyawan. Seluruh kejadian akan dicatat, termasuk penjelasan tentang apa dan kapan kejadian terjadi. Metode ini sangat bermanfaat untuk memberikan umpan balik kepada guru-guru.

e. Metode Tes Prestasi Kerja

Metode ini mirip dengan metode kejadian kritis dengan mencatat prestasi yang digunakan utamanya oleh kalangan profesional. Informasi biasanya digunakan untuk mengembangkan laporan tahunan yang berisi rincian tentang sumbangan para profesional sepanjang tahun. Penafsiran setiap item bisa jadi subyektif dan bias karena mereka cenderung hanya melihat kebaikan

f. Metode Peninjauan Lapangan

Metode penilaian cara ini dilakukan dengan cara penilai terjun kelapangan langsung untuk menilai prestasi kerja guru. Hal ini dilakukan dengan cara

melakukan supervisi atau dengan cara terencana mendatangi kelas dimana guru mengajar.

2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi pada Masa yang akan Datang.

Metode penilaian kinerja berorientasi pada masa yang akan datang berfokus pada kinerja guru atau pegawai saat ini dan penetapan sasaran kinerja dimasa yang akan datang. Metode ini mencakup empat pendekatan yang dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja:

a. Penilaian diri (*self Appraisals*)

Metode penilaian ini, menekankan bahwa penilaian dilakukan para guru-guru itu sendiri. Tujuan metode ini adalah untuk pengembangan diri guru itu sendiri dalam kemampuan mengajar dan beradaptasi dengan pekerjaan dan tanggungjawab yang dimilikinya. Risikonya adalah guru-guru akan menjadi sangat toleran amat kritis terhadap kinerja.

b. Pendekatan Manajemen *By Objective* (MBO)

Metode ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dalam pelaksanaan dan tujuan sasaran atau target. Dalam penilaian ini karyawan dapat bersama-sama menentukan sasaran pelaksanaan kerja dimasa yang akan datang, yang kemudian akan melakukan penilaian dengan menggunakan sasaran tersebut.

c. Penilaian psikologis

Penilaian dengan metode ini akan menggunakan jasa ahli psikolog. Metode ini dilakukan dengan cara wawancara, diskusi atau tes psikologi terhadap guru yang dinilai. Hasil tes akan dituangkan dalam bentuk laporan tentang kemampuan intelektual guru-guru, emosi, motivasi, dan karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan. Hasil dari penilaian ini akan berguna untuk mengidentifikasi kemampuan lain dari guru.

d. Pusat-pusat penilaian

Merupakan penilaian standar terhadap guru dengan mengandalkan pada beragam tipe evaluasi dan penilai yang ganda. Tipe ini biasanya digunakan bagi guru yang trampil dengan memiliki potensi tanggung jawab yang lebih. Kelemahan metode ini, bahwa Pusat-pusat penilaian ternyata mahal dan banyak memakan waktu. Oleh karena itu, biasanya yayasan akan membentuk manajerial yang dijadikan pusat-pusat penilaian dalam jangka waktu yang pendek.

F. Faktor-faktor menghambat dalam Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2004, hal 317) Penilai sering tidak berhasil dalam meredam emosi pada saat melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, hal ini sering mengakibatkan penilaian yang dilakukan menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang mengakibatkan penilaian menjadi tidak akurat. Bias terjadi sebagai akibat ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Berbagai hambatan yang umum terjadi akibat biasnya penilaian, diantaranya adalah:

1. Kendala hukum/legal

Penilaian kinerja harus bebas diskriminasi yang tidak sah atau tidak legal. Setiap penilaian kinerja harus bersifat objektif dan sesuai dengan hukum. Karena penilaian yang salah akan berdampak negatif bagi perusahaan, yang kemungkinan besar akan banyak karyawan atau pegawai dalam hal ini guru yang melakukan tuntutan perkara terkait dengan hasil penilaian.

2. Bias oleh Penilai

Masalah yang diukur secara subyektif akan berpeluang memunculkan nilai yang bias. Berikut bias yang sering terjadi adalah :

- a. Halo *Effect*
- b. Kesalahan kecenderungan terpusat
- c. Bias kemurahan dan ketegasan hati
- d. Bisa lintas budaya
- e. Prasangka personal

3. Mengurangi Bias Penilaian.

Bias penilaian ini dapat dikurangi dengan cara menetapkan standar penilai yang dinyatakan secara jelas.

Namun dengan adanya pelaksanaan evaluasi kinerja ini, keuntungan bagi guru yang dinilai adalah sebagai berikut:

1. Standar penilaian kinerja yang diharapkan menjadi lebih jelas
2. Guru akan mendapatkan umpan balik yang akurat.
3. Guru akan mendapat kesempatan dalam menyampaikan keinginan atau unek-unek kepada atasannya.

4. Guru akan mendapatkan pandangan yang lebih jelas tentang hubungan pekerjaan.

Bagi pemimpin atau manajer, yang melakukan penilaian akan memberikan manfaat berupa:

1. Memiliki kesempatan untuk mengukur dan mengetahui hasil kinerja dari staf dan guru-guru
2. Dapat memahami keinginan staf dan guru-gurunya lebih mendalam.
3. Mendapat kesempatan dalam menjelaskan tujuan dan sasaran prioritas yang ditetapkan oleh yayasan
4. Dapat memberi motivasi langsung kepada staf dan guru-guru
5. Dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja staf dan guru-guru
6. Dapat mengetahui dengan tepat kapan kesempatan untuk rotasi, mutasi, promosi, atau alih jabatan.

Berdasarkan penjelasan dan uraian tentang kinerja, maka hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru atau pegawai dalam suatu yayasan. Dalam hal ini variabel kinerja hanya difokuskan pada kinerja guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada siswa/i nya.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Model ini di gunakan pada penelitian ini selain didukung oleh teori-teori seperti yang telah di paparkan, juga perlu di dukung oleh penelitian yang relevan sehingga didapat hasil yang terlihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Uraian	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Sinulingga Hermanto (2004) Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Motivasi Kemampuan Kepemimpinan Kinerja	Survey pada Ditjen pemberdayaan kawasan transmigrasi, Universitas Indonusa Esa Unggul. Hasilnya mengatakan bahwa secara signifikan memang baik secara parsial maupun berganda, terdapat pengaruh motivasi, kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian yang di teliti adalah pegawai. Objek utama yang dilihat dalam variabel adalah pimpinan perusahaan
2	Arie (2007) Harliman, Lorens Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Structure Sarana	Motivasi Kemampuan Kepuasan kerja Kinerja	Menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan PT. Multi Structure Sarana, dan faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada lingkungan PT. Multi Structure Sarana adalah motivasi diikuti dengan kemampuan kerja	<ol style="list-style-type: none"> Tidak membahas tentang kompetensi secara pribadi Objek penelitian dalam karyawan PT. Multi Structure Sarana Tidak menjelaskan secara terperinci cara perhitungan dalam pengolahan data
3	Hadi Agung (2007) Kompetensi, motivasi, peran kepemimpinan dan kinerja pegawai direktorat jenderal Perdagangan dalam negeri	Kompetensi Motivasi Peran Kepemimpinan Kinerja Pegawai	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja. Dan kompetensi kerja mempunyai koefisien korelasi yang sangat tinggi terhadap kinerja sehingga kompetensi bersama-sama dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> Metode penelitian yang berbeda Uji kualitas data yang berbeda Tidak ada hasil dalam bentuk grafik
4	Endang Ilyas (2011) Pengaruh Kompensasi, Promosi dan shift kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengumpul tol gerbang karang tengah dan Ramp kebun jeruk	Kompensasi Promosi Shift Kerja Kepuasan kerja dan kinerja	Hasilnya mengatakan bahwa kompensasi, promosi dan shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan motivasi karyawan masih sangat tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan dan indikator indikator promosi yang baik. Dan dari ketiga variabel tersebut, variabel kompensasi paling dominan pengaruhnya baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja karyawan. Alasan utamanya adalah bagi mayoritas karyawan dengan pendidikan dan pemahaman saat ini, uang masih merupakan hal utama, baik sebagai faktor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> Perhitungan data masih manual Tidak menunjukkan penggunaan SPSS Faktor variabel yang dibahas terlalu melebar

Sumber : Diolah penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

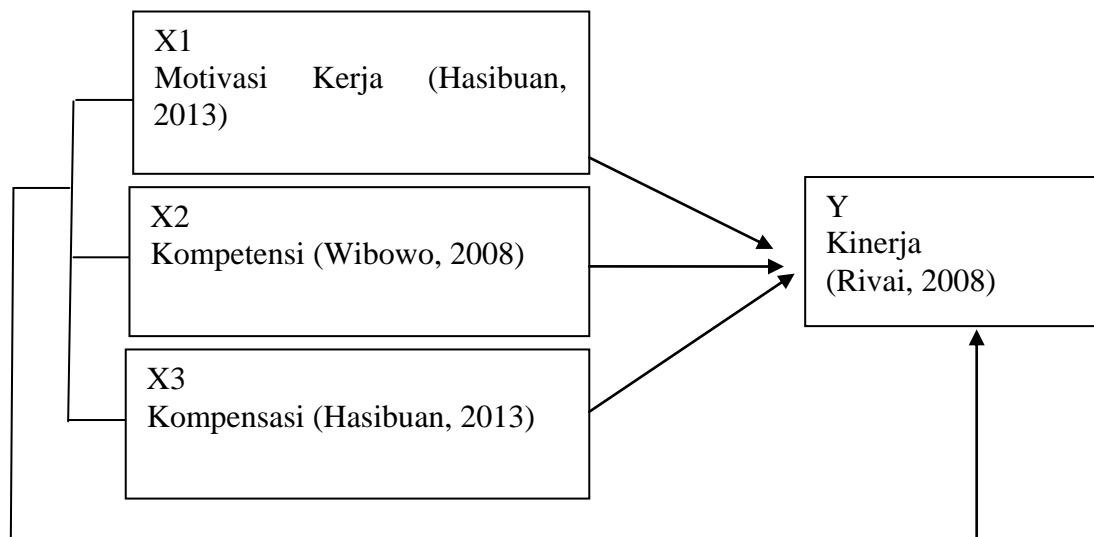
Menurut (Azwar, 2014. Hal:41) Kerangka konseptual adalah kerangka fikir mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti melihat hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja guru. Dimana motivasi merupakan satu sistem dalam mengarahkan guru pada tujuan yayasan agar bekerja dan berusaha hingga tujuan yayasan dapat tercapai. Pada umumnya yayasan akan berusaha meningkatkan kinerja guru, dengan tujuan agar kinerja yayasan juga akan meningkat. Banyak cara agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, diantaranya melalui kompensasi dan motivasi serta kompetensi. Apabila motivasi dan kompetensi buruk maka kinerja yang dihasilkan guru juga akan buruk. Demikian juga sebaliknya, jika motivasi dan kompetensi guru baik maka dapat dipastikan maka kinerja guru juga akan baik.

Motivasi seorang guru dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya dikarenakan kebutuhan hidup mendasar yang harus dipenuhi. Salah satu kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang. Sedangkan kebutuhan lainnya berupa kebutuhan nonekonomis. Contohnya adalah kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif bekerja.

Menurut (Mathis, 2006. Hal: 303) Kompetensi harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasi yayasan. Hal ini terjadi secara efektif ketika pendekatan kinerja dilaksanakan. Hal lain yang dikemukakan oleh mathis bahwa kompetensi merupakan suatu proses pembelajaran secara formal yang bertujuan untuk memperkaya dan meningkatkan wawasan dan intelektual guru. Sehingga masalah kinerja guru dapat juga diatasi dengan meningkatkan kompetensi guru dengan memberi pelatihan atau pendidikan yang mendukung pengetahuan dan

kemampuan seorang guru. Program pendidikan dan pelatihan akan membantu guru dalam meningkatkan kompetensi guru, yang nantinya akan membantu yayasan dalam mempersiapkan kualitas guru dan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang berjalan. Salah satu cara dalam upaya peningkatan kinerja guru dan pegawai adalah dengan cara pengembangan guru dan pegawai.

Menurut (Handoko, 2010, hal:245) Kompensasi juga hal yang penting bagi suatu organisasi, karena jumlah pembayaran kepada guru dan pegawai dalam bentuk gaji atau balas jasa merupakan komponen biaya paling besar dan penting. Kompensasi seringkali menjadi pemicu masalah yang timbul dalam sebuah organisasi. Kompensasi menjadi perhatian khusus bagi organisasi. Kompensasi menentukan kemampuan organisasi untuk mendapatkan keuntungan.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah akan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka didapat hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
3. Diduga pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru tidak signifikan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini peneliti lakukan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, yang beralamat di Jl. Garu I No 28 Medan. Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan adalah sebuah perguruan yang bergerak di Pendidikan Formal dari Tingkat SD, SMP, Mts, SMA dan SMK.

Waktu penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2018-2019 yaitu antara bulan Februari 2019 sampai dengan Maret 2019

Tabel 3.1

JADWAL PENELITIAN

No	Jenis Kegiatan	Jangka Waktu																											
		Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pembuatan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■																				
2	Pengumpulan data					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■													
3	Pembuatan Tesis					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■													
4	Bimbingan																■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
5	Sidang Meja Hijau																										■	■	

Sumber : Diolah penulis (2019)

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Rusiadi, et all (2007) kuantitatif/asosiasif/korelasional merupakan penelitian yang analisis datanya menggunakan statistik inferensial, dengan tujuan mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini juga menggunakan skala likert dalam memberikan bobot nilai. Menurut (Sugiyono 2016. Hal 89), skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi guru tentang fenomena sosial.

berikut merupakan variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
(X1) Motivasi Kerja	Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2013)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan harga diri 4. Kebutuhan aktualisasi diri 5. Kebutuhan sosial	Likert
(X2) Kompetensi	Komptensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2008)	1. Keyakinan dan nilai nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik kepribadian 5. Motivasi 6. Isu emosional 7. Kemampuan intelektual	Likert
(X3) Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para guru, baik uang, barang, atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada yayasan. Hasibuan (2013)	1. Besarnya kompensasi langsung yang diberikan, yaitu berupa gaji, upah dan intensif 2. Adanya kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi 3. Kompensasi non finansial seperti jam	Likert

		kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi	
(Y) Kinerja	Kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai oleh para guru, baik berupa kualitas, maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki standar pekerjaan yang telah ditetapkan 2. Adanya evaluasi perbandingan antara standar yang telah ditetapkan dengan capaian atau prestasi yang diperoleh para guru 3. Memiliki tingkat sasaran atau tujuan yayasan berupa analisis pekerjaan, output kinerja 	Likert

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Dalam tahap pengumpulan data, untuk memperoleh data yang dapat memecahkan permasalahan, menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber informasi yayasan pendidikan nurhasanah seperti data visi, misi, sasaran dan struktur organisasi yayasan. Data primer dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kusioner dan wawancara. Jenis data primer kebanyakan diperoleh dengan cara kunjungan langsung ke lokasi penelitian.

Guru dan pegawai Yayasan Pendidikan Nurhasanah dijadikan sebagai responden tentang motivasi kerja. Dimana motivasi kerja guru dalam usaha mencapai sasaran yayasan yang dikondisikan dalam memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan terhadap kompetensi guru adalah dengan melihat keterampilan yang dimiliki seseorang guru untuk dapat menjalankan atau melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yayasan. Dan untuk Kompensasi guru, hal yang diteliti adalah pemberian penghargaan atas hasil

kerja yang telah mereka tunjukkan oleh guru dalam bentuk bonus, insentif dan penyesuaian gaji dan pengakuan terhadap hasil kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur dengan mempelajari berbagai tulisan, jurnal dan buku-buku dan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi biasanya berupa orang, transaksi, objek, atau kejadian dimana kita tertarik untuk dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru/Karyawan Yayasan Pendidikan Nurhasanah yang berlokasi di Jl. Garu I No 28 Medan sebanyak 90 orang.

2. Sampel

Sampel adalah pemilihan wakil dari seluruh objek penelitian. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari obyek penelitian yang diteliti yaitu kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Nurhasanah yang berada di Persekolahan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, Unit TK, SD, SMP, Mts SMK, dan SMA dengan jumlah sebesar 90 orang (sampel jenuh).

Menurut (Arikunto hal: 33) yang menyatakan bahwa: jika subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sedangkan jika jumlah subjek lebih besar dari 100 maka dapat diambil sampel 5 – 20 % atau lebih.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan sebagai alat ukur kuesioner, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat sudah valid atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui bila r hasil lebih besar dari r tabel. Dimana r hasil merupakan angka yang terdapat dalam kolom Correlated Item Total Correlation dan r tabel merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan derajat bebas (df) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Untuk menguji validitas digunakan bantuan software SPSS 19.

2. Uji Realibilitas

Reabilitas adalah indeks yang menampilkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Oleh karena itu, setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji realibilitas instrumen. Ghazali (2005) dalam Ginting dan Situmorang (2009, Hal: 179) menyatakan suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* (α) $> 0,60$ atau $> 0,80$ maka butir pertanyaan sudah valid. Hal ini dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Cronbach alpha* $< 0,6$: realibilitas buruk
- b. *Cronbach alpha* $0,6 - 0,79$: realibilitas diterima

c. *Cronbach alpha* 0,8 : reabilitas baik

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis Deskriptif dengan cara merumuskan data serta menafsirkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang objek penelitian dengan mengumpulkan, menyusun dan menganalisis data sehingga menghasilkan gambaran data penelitian yang diteliti.

Instrumen analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar kuisisioner yang terdiri dari 10 pertanyaan pada setiap variabel. Dimana 10 butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X1), 10 butir pertanyaan untuk variabel kompetensi (X2), 10 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X3) dan 10 butir pertanyaan untuk variabel peningkatan kinerja (Y).

F. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linier. Ada beberapa persyaratan tertentu yang disebut uji asumsi klasik, yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas data untuk melihat normal atau tidak sebaran data yang dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data digunakan pendekatan grafik, yakni Normality Probability Plot dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Suatu model regresi yang baik menurut Ghazali, Imam adalah:

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas variabel independen antara satu dengan yang lain mendekati sempurna. Untuk mengetahui apakah ada data multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 5 , maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Uji heteroskedastitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

A. Uji Hipotesis

Model regresi yang telah memenuhi syarat asumsi klasik tersebut akan digunakan untuk menganalisa melalui pengujian hipotesis berikut:

1. *Godness of Fit atau Koefisien Determinasi (R^2)*

Koefisien determinasi dilihat dari nilai Adjusted R Square yang menunjukkan seberapa besar variabel independen. Jika angka R diatas 0.8 maka hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Artinya semakin tinggi nilai Adjusted R Square maka semakin baik model regresi yang digunakan karena itu berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat semakin besar. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (adjusted R square). Untuk mengetahuinya dapat menggunakan aplikasi SPSS dengan menu analyze dan sub menu regresion. Koefisien berganda atau R square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukan ke dalam model.

2. Uji T

Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (Individual) menerangkan variasi variabel independen. Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS dengan menu analyze dan sub menu compare mean. Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (hubungan signifikan).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk mengestimasi. Uji hipotesis dengan uji F signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila Signifikan (α) maka H_0 ditolak
- b. Bila Signifikan (α) maka H_0 diterima

Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$, untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak. Uji

hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan

Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan adalah suatu yayasan yang memiliki Badan Hukum yang bersifat sosial, dan berkedudukan di Medan, Kecamatan Medan Amplas, Sumatera Utara. Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan dalam misinya menciptakan manusia yang berbudi luhur sesuai dengan ajaran agama islam dan memiliki karekter yang kuat serta bertakwa kepada Tuhan yang maha esa. Oleh karena itu untuk merealisasikan visi serta keinginan dalam membantu masyarakat kecil dan tidak mampu, maka unsur Yayasan berupaya baik secara moril maupun materil dalam membangun yayasan ini agar terus maju dan menjadi yang terbaik, sebagai yayasan pendidikan yang memiliki kualitas yang baik.

Adapun Visi, misi, tujuan serta sasaran yang mau dicapai oleh Penyelenggara pendidikan ini adalah sebagai berikut:

a. **VISI :**

Pendidikan Berbasis Proses untuk mewujudkan keluaran yang kuat dalam nilai nilai kerohanian, memiliki pengetahuan IPTEK yang tinggi, produktif, kreatif dan mampu berinteraksi sosial dengan masyarakat global.

b. **MISI :**

1) Mengupayakan lulusan yang taat beribadah serta kuat penghayatan agamanya.

2) Mengupayakan proses pembelajaran yang berkualitas tinggi.

- 3) Menghasilkan lulusan yang kuat dalam IPTEK.
- 4) Mengupayakan pembelajaran yang mengintegrasikan IPTEK dengan nilai agama
- 5) Menghasilkan lulusan yang terbiasa dengan disiplin dan etos kerja yang tinggi
- 6) Menghasilkan lulusan yang terbiasa dengan tantangan dan variasi kerja, dan
- 7) Menghasilkan lulusan yang mampu bergaul dengan sesama warga dunia dan bahasa Internasional.

c. SASARAN

- 1) Menyeimbangkan anatara teori dan praktek pelaksanaan Ibadah
- 2) Merancang kurikulum agama pada setiap jenjang dan jenis sekolah
- 3) Membekali guru bidang studi sebagai the hidden curriculum agama
- 4) Membuat rambu rambu penilaian kualitas proses pembelajaran, pengangkatan personil Yayasan Pendidikan Nurhasanah Kompetensi.
- 5) Mengupayakan penilaian pembelajaran yang menjurus kepada objektivitas penguasaan IPTEK yang tinggi
- 6) Menanamkan nilai nilai disiplin dan etos kerja dalam berbagai kegiatan pelaksanaan pendidikan
- 7) Setiap guru membiasakan siswa berhadapan dengan berbagai tantangan yang menjurus kepada peningkatan kreativitas
- 8) Mengkondisikan sekolah untuk percepatan kemampuan berbahasa Inggris.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Responden

Dalam tahapan ini dilakukan analisis terhadap seluruh guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan dengan jumlah responden sebanyak 90 orang. Instrumen analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar kuisisioner yang terdiri dari 10 pertanyaan pada setiap variabel. Dimana 10 butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X1), 10 butir pertanyaan untuk variabel kompetensi (X2), 10 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X3) dan 10 butir pertanyaan untuk variabel peningkatan kinerja (Y).

Untuk lebih jelasnya data akan disajikan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik responden

No	Parameter	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin			
1	Wanita	64	71%
2	Pria	26	29%
Usia			
1	≤ 30 tahun	14	16%
2	31 – 40 tahun	45	50%
3	41 – 50 tahun	22	24%
4	51 – 60 tahun	9	10%
Tamatan			
1	SLTA	3	9%
2	D-III	26	13%
3	S-1	53	38%
4	S-2	8	22%
Lama Kerja			
1	≤ 5 Tahun	8	3%
2	6 – 10 tahun	28	29%
3	11 – 15 tahun	34	59%
4	>16 tahun	20	9%

Sumber : Diolah penulis (2019)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin wanita sebesar 71%, dan dapat dilihat pada tabel 4.1 diatas, untuk kategori umur, kebanyakan

guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan berumur 31 – 40 tahun sebesar 50% dan untuk kategori pendidikan, guru dan pegawai Yayasan Pendidikan Nurhasanah kebanyakan tamatan S-1, sebanyak 38%, D-III sebesar 13 %, Dan masa kerjanya guru lebih dari 11 tahun sebesar 68%.

b. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi kerja (X1)

Untuk variabel motivasi (X1), maka peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 90 kuisioner. Dengan nilai rating sebagai berikut:

Tabel 4.2 Nilai Rating Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Butir Pertanyaan	Rata rata
1	Saya merasa puas terhadap penghasilan yang diberikan yayasan	3.67
2	Gaji yang saya sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga saya	3.65
3	Kebanyakan guru memiliki rasa yang besar dalam mendorong prestasi kerjanya	3.12
4	Yayasan memberikan kenyamanan kerja pada setiap gurunya dilingkungan pekerjaannya	3.36
5	Keputusan pimpinan bersifat objektif sehingga memotivasi saya bekerja dengan lebih baik	3.11
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan guru-guru lain	3.19
7	Saya lebih suka bekerja sama dengan tim daripada bekerja sendiri	3.15
8	Guru akan mendapat penghargaan jika memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap yayasan	2.45
9	Saya menganggap beban yang diberikan kepada saya adalah peluang untuk pengembangan karier.	2.71
10	Saya suka mengerjakan pekerjaan yang menantang	3.17
	Rata rata nilai variabel motivasi	3.15

Sumber : Diolah penulis (2019)

Dari hasil pengolahan kuisioner pada variabel motivasi (X1) didapat nilai rata rata adalah 3,15. Ini berarti variabel motivasi kerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurhasanah dalam kategori belum baik. Diharapkan yayasan

pendidikan nurhasanah dapat memperbaiki sistem motivasi kerja pada guru dan pegawai dalam lingkungan yayasan.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X2)

Setelah mengelola data kuisioner untuk variabel Motivasi kerja (X1), maka peneliti juga menyebarkan data variabel kompetensi (X2), yang disebarkan secara bersamaan dengan variabel X1 kepada 90 responden. Dan didapat hasil nilai rating jawaban responden untuk variabel Motivasi (X2) yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Nilai Rating Variabel Kompetensi (X2)

No	Butir Pertanyaan	Rata rata
1	Guru berusaha mengerjakan pekerjaan agar selesai lebih cepat	3.08
2	Dalam mengerjakan pekerjaannya Guru berupaya menyelesaikan tanpa terjadi kesalahan	3.05
3	Saya yakin bahwa tugas yang diberikan seluruhnya untuk kebaikan yayasan.	3.31
4	Dalam melaksanakan tugas saya sadar dan yakin bahwa saya adalah bagian penting dari sistem yang ada dalam yayasan.	3.21
5	Saya mendapatkan Job Desc yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.	2.81
6	Saya paham tentang segala teknis kegiatan dalam lingkup pekerjaan	3.24
7	Saya mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang diberikan kepada saya.	3.24
8	Saya mampu melaksanakan tugas manajerial yang diberikan pada saya.	2.76
9	Setiap Guru akan berusaha mengarahkan guru lain dalam melaksanakan tugasnya.	2.76
10	Setiap guru memiliki kemampuan dalam membimbing Guru lain	2.92
	Nilai Rata rata variabel kompetensi	3.05

Sumber : Diolah penulis (2019)

Nilai rata rata variabel kompetensi adalah 3,05, secara keseluruhan kompetensi guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan berada pada kategori belum baik. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan pada semua aspek yang dianggap kurang baik, dengan lebih menekankan perbaikan pada item yang memiliki nilai di bawah rata rata.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3).

Hasil kuisioner untuk variabel Motivasi kerja (X3), Dari 90 kuisioner yang dibagikan didapat hasil nilai rating jawaban responden untuk variabel Motivasi (X3) seperti yang terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Nilai Rating Variabel Kompensasi (X3)

NO	Item Pertanyaan	Rata rata
1	Gaji guru di yayasan Pendidikan Nurhasanah sudah sesuai dengan beban pekerjaan	3.20
2	Pembayaran gaji di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan selalu tepat waktu	3.25
3	Setiap guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah berlomba lomba dalam mencapai prestasi	3.15
4	Tersedia fasilitas kenaikan gaji bagi guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah yang memiliki prestasi kerja	2.69
5	Terdapat Insentif bagi gurur Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan	2.27
6	Terdapat fasilitas asuransi kesehatan bagi guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan	3.10
7	Terdapat fasilitas asuransi kesehatan bagi guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah sesuai dengan aturan pemerintah	2.77
8	Tunjangan yang disediakan oleh Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan sudah sesuai dengan kemampuan yayasan	3.20
9	Tunjangan guru sudah sesuai dengan beban pekerjaan	2.48
10	Yayasan Pendidikan Nurhasanah memberikan penghargaan kepada guru yang akan habis masa kerjanya	2.57
	Nilai Rata rata	2.89

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Hasil pengolahan data diperoleh nilai rata rata variabel kompensasi adalah 2.89, yang berarti kompensasi guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan pada kategori belum baik. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan, dengan lebih menekankan perbaikan pada item yang nilainya di bawah rata rata.

e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y), Dari 90 kuisioner yang dibagikan didapat hasil rating sebagai berikut:

Tabel 4.5 Nilai Rating Untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Butir Pertanyaan	Rata rata
1	Guru melaksanakan tugas secara <i>efisien</i> dan <i>efektif</i>	3.70
2	Kebanyakan hasil pekerjaan guru melebihi hasil kerja rata rata guru yang telah ditetapkan	3.10
3	Setiap guru mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya	3.20
4	Guru memiliki kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaannya	3.30
5	Guru memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang ada	3.60
6	Guru bersedia mentaati aturan dan perintah yang diberikan yayasan dengan sebaik-baiknya	3.40
7	Setiap Guru melaporkan hasil kerja kepada yayasan sesuai dengan waktu yang ditentukan	3.30
8	Tidak ada Guru yang menyalah gunakan wewenang	3.10
9	Setiap guru mampu bekerja sama dengan tim kerja	3.10
10	Setiap Guru memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja ataupun atasan	2.20
11	Guru mampu mengambil keputusan sendiri yang berkaitan dengan pekerjaannya	3.20
12	Guru suka memberikan masukan kepada yayasan tentang kemajuan yayasan	3.00
	Rata rata Tanggapan Responden	3.20

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai rata rata variabel kinerja adalah 3,20. Artinya secara keseluruhan kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan berada pada kategori belum baik. Untuk itu perlu ditingkatkan agar visi dan misi yayasan dapat diwujudkan.

A. Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

Dari uji kualitas data, jika hasil uji validitas dan uji reabilitas kurang dari standar 0.2 maka hasil dikatakan tidak valid. Sedangkan dikatakan valid jika nilai r hasil (*Correlated Item Total Correlation*) di dapat nilai:

- a. *Cronbach alpha* $< 0,6$: reabilitas buruk
- b. *Cronbach alpha* $0,6 - 0,79$: reabilitas diterima
- c. *Cronbach alpha* $0,8$: reabilitas baik

Dalam Penelitian ini, kusioner di bagikan kepada 90 responden, dan hasilnya diolah dengan menggunakan *software* SPSS

- a. Uji Validitas

Tabel 4.6 Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,573	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,490	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,667	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,564	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,492	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,647	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,626	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,510	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,567	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,664	0,207	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Jika dilihat hasil pengolahan data pada tabel 4.6, semua nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dari pertanyaan pada kuisisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,207. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Butir	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,693	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,581	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,534	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,533	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,657	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,579	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,592	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,670	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,647	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,616	0,207	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Dan hasil pengolahan data pada tabel 4.7, semua nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel (0,207). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,605	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,597	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,578	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,515	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,543	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,520	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,457	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,634	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,473	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,545	0,207	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Jika dilihat hasil pengolahan data pada tabel 4.3, semua nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki

nilai lebih besar dari nilai r tabel (0,207). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,604	0,207	Valid
Pertanyaan 2	0,624	0,207	Valid
Pertanyaan 3	0,641	0,207	Valid
Pertanyaan 4	0,663	0,207	Valid
Pertanyaan 5	0,585	0,207	Valid
Pertanyaan 6	0,528	0,207	Valid
Pertanyaan 7	0,662	0,207	Valid
Pertanyaan 8	0,563	0,207	Valid
Pertanyaan 9	0,510	0,207	Valid
Pertanyaan 10	0,534	0,207	Valid
Pertanyaan 11	0,530	0,207	Valid
Pertanyaan 12	0,623	0,207	Valid

Sumber : Diolah penulis (2019)

Jika dilihat hasil pengolahan data pada tabel 4.4, semua nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dari pertanyaan pada kuisioner, memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel (0,207). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

b. Uji Reabilitas

Dalam mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang dibagikan dalam kuisioner hal yang berkaitan dengan pertanyaan tentang suatu variabel disebut dengan uji Reabilitas. Uji Reabilitas digunakan untuk

mengukur konsistensi gejala yang sama. Pada variabel yang diteliti dapat dilihat nilai *alpha cronbach's*.

Sedangkan untuk Uji Reabilitas berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS dikatakan reabel jika hasil uji reabilitas sebagai berikut:

- 1) *Cronbach alpha* < 0,6 : reabilitas buruk
- 2) *Cronbach alpha* 0,6 – 0,79 : reabilitas diterima
- 3) *Cronbach alpha* 0,8 : reabilitas baik

Hasil Pengujian Reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4. 10 berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja	0.830	Reliabel
Variabel Kompetensi	0.796	Reliabel
Variabel Kompensasi	0.787	Reliabel
Variabel Kinerja	0.808	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum model Regresi linear berganda digunakan, model harus memenuhi asumsi klasik

1) Uji Normalitas

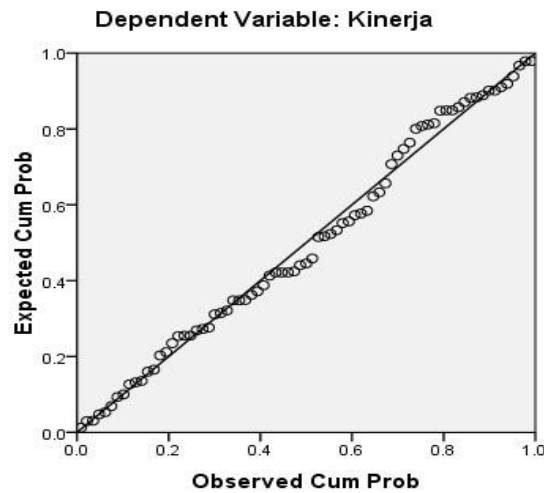
Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikatnya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Biasanya uji normalitas data dibagi menjadi pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk emprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar: 4.2 Uji Normalitas (Hasil pengolahan SPSS)

Sumber : Diolah peneliti (2019)

2) Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas antara variabel independen. Atau dengan kata lain Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebasnya dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing masing variabel

independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 4.11 Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas

Mode		Collinearity Statistic	
1	(Costanta)	Tolerance	VIF
	X1	0.990	1.010
	X2	0.922	1.085
	X3	0.928	1.078

Sumber : Diolah penulis (2019)

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terlihat adanya gejala multikolinieritas antara variabel indeviden. Hal ini dapat diketahui dari nilai tolerance pada kolom VIF, dengan nilai X1: 1.010, X2: 1.085 dan X3: 1.078. sehingga nilai tersebut telah sesuai dengan nilai yang disyaratkan yaitu nilai tolerance harus lebih besar dari 0.1 dan lebih kecil dari 10.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi antara variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan *software* SPSS Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja guru sebesar 90,8% atau sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel. 4.12. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	.271	.438		.620	,537
Motivasi	.714	.084	.660	8.493	,000
Kompetensi	,409	.103	.321	3.987	,000
Kompensasi	-,168	.103	-.131	-1.628	,108

Sumber : Diolah peneliti (2019)

Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Ha = ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja adalah $0,000 < 0,05$ maka **Ho** ditolak atau **Ha** diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Ha = ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel Kompetensi adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Ha = ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi adalah $0,108 < 0,05$ maka **H₀** diterima atau H_a ditolak. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,714. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan motivasi kerja maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,714. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi adalah sebesar 0,409. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan Kompetensi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,409. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi adalah sebesar -0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja dan kompetensi karena hasilnya adalah sebesar -0,168.

Beta untuk X₁ = 0,660. Untuk X₂ = 0,321. Dan untuk X₃ = -0,131. Dengan demikian variabel yang paling dominan, yang mempunyai koefisien beta = 0,660 adalah Motivasi Kerja diikuti oleh variabel Kompetensi dengan koefisien beta = 0,321.

Maka dengan mengacu pada hasil beta (*Unstandartdized Coefficients*) di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.271 + 0.714X_1 + 0.409X_2 - 0.168X_3$$

Dimana : Y : Kinerja Guru

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kompetensi

X₃ : Kompensasi

b. Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi dan Uji F

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.443	3	2.481	31.990	.000 ^a
	Residual	5.507	71	.078		
	Total	12.950	74			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 31.990 dan dengan probabilitas 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil (<) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya adalah signifikan dalam hal ini, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja guru.

c. Pembahasan hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa:

- 1) Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi

kerja, kompetensi dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

2) Secara Parsial

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.493 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan pun akan menjadi baik pula.

b) Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.987 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya bahwa variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, hal ini disebabkan dengan adanya

kompetensi guru yang baik maka kinerja guru Yayasan pendidikan Nurhasanah Medan akan baik, dengan demikian semakin Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan dapat meningkatkan kompetensi guru maka kinerja guru pun akan semakin meningkat.

c) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja Guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 1.628 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,108 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Hal ini disebabkan karena ada motivasi lain dari guru Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan yakni memiliki rasa solidaritas yang tinggi untuk bersama Yayasan Pendidikan Nurhasanah dapat mencerdaskan anak anak bangsa sebagai suatu bentuk pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkannya.

B. Keterbatasan

Mengingat keterbatasan peneliti, baik dari segi waktu, kemampuan keilmuan dan keterbatasan dana, maka penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari hasil penelitian ini. Oleh karena itu, dalam rangka penyempurnaan hasil dari penelitian ini, maka penulis menerima segala saran dan masukan yang membangun dalam hasil penelitian ini.

Kekurangan dan kelemahan lain dari penelitian ini, kurang banyaknya pembahasan tentang penggunaan software aplikasi SPSS yang digunakan. Mengingat keterbatasan pengetahuan penulis dalam penggunaan aplikasi SPSS

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian, maka didapat hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan bab 2 tinjauan pustaka, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel Motivasi guru memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja guru, hal ini karena guru yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas agar bertujuan yang telah dicanangkan dan ditetapkan oleh yayasan dapat tercapai, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Estimasi Regresi Linear Berganda, dimana nilai motivasi yang diperoleh adalah sebesar 0,714.
2. Sedangkan untuk variabel Kompetensi dari hasil estimasi regresi linear berganda memiliki nilai 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Dengan kata lain, dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka guru akan lebih mampu dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang bebakan. Kedua variabel ini akan mempengaruhi kinerja guru karena memiliki kemampuan dan motivasi yang baik dari personal guru di yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
3. Namun dalam penelitian ini, variabel kompensasi tidak berpengaruh positif secara langsung, hal ini terlihat pada hasil yang terdapat pada hasil estimasi regresi linear berganda dengan nilai -0,168. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berupa uang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika

dilihat dan diamati hal ini terjadi karena kebanyakan guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan 87% sudah memiliki sertifikasi guru dari pemerintah Republik Indonesia.

B. SARAN

1. Setiap guru perlu diberi pemahaman atau penjelasan secara rutin terhadap perubahan dan kebijakan pemerintah terhadap sistem Standar Pendidikan Nasional yang berlaku di lingkungan dinas pendidikan Republik Indonesia. Dengan cara membuat seminar dan nara sumber dari pakar pendidikan guna memotivasi guru guru di lingkungan yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan.
2. Kompetensi setiap Guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan perlu terus ditingkatkan sesuai kebutuhan zaman serta mengikuti 8 (delapan Standar Pendidikan Nasional. Sehingga kualitas siswa dan guru tetap dapat terjaga. Hal ini juga sudah difasilitasi oleh dinas pendidikan dengan diadakannya pelatihan Peningkatan Standar peningkatan kompetensi pada setiap semesternya.
3. Dan saran bagi Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan agar dapat meninjau kembali besarnya kompensasi yang diberikan kepada guru, dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Demikian juga dengan penghasilan yang diterima pegawai selama ini. Selain itu juga perlu kiranya akan adanya penilaian pegawai berprestasi dengan diberikannya apresiasi berupa hadiah bagi pegawai berprestasi. Atau dengan menaikkan persentasi kenaikan gaji pada tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati. Klaten.
- Echols, J. dan Shadily, Hasan, 1996. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. PT Gramedia, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Gordon, Anderson, 1992. *Managing Performance Appraisal System*. Uk. Strathclyde Bisnis School
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 2004. *Organisasi*. PT Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan kesembilan belas. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T.,2005. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies. Edisi Bahasa Indonesia, Gina Gania, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Kennaa, E. and Beach, N., 2002. *The essence of Human Resource Management*. Penerbit Budi, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2009. *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Malthias, R. L. Dan Jakson, 2006. *Human Resource Management*. Australia – South – Western.
- Malthias, R. L. dan Jakson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Manulang, M., 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mulyasa, 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosda karya, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Rampesad, Hubert, K., 2006. *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. Edisi Indonesia. PPM, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi keduabelas Salemba Empat, Jakarta.

- Ruky, Achmad, 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Schuler, R. S. J., 1999. *Strategic Human Resource Management*. Mass. Blackwell Publishers, USA.
- Siagian, S. P., 2004. *Manajemen Internasional*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, P., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI, Jakarta
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Supranto, J., 2001. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.
- Tika, P., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Veithzal, Rivai, 2008. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. PT grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, Gary, 2006. *Leadership in Organizations*. Edisi ketujuh, Universitas at Albany State University of New York.
- Yayasan Pendidikan Nurhasanah, 2010. *Peraturan Umum Karyawan Yayasan Pendidikan Nurhasanah*. Medan