

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 2 SIBOLGA**

TESIS

*”Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh Gelar
Magister Ilmu Manajemen dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi”*



Oleh :

KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK

NIM : 1920060076

**PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2022

PENGESAHAN TESIS

Nama : KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060076
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 2 SIBOLGA

Pengesahan Tesis
Medan, 30 Maret 2022

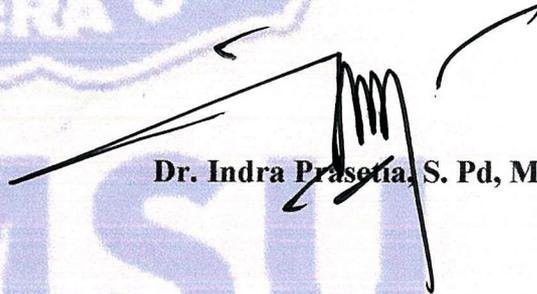
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini, M.Pd.

Pembimbing II



Dr. Indra Prasetya, S. Pd, M. Si

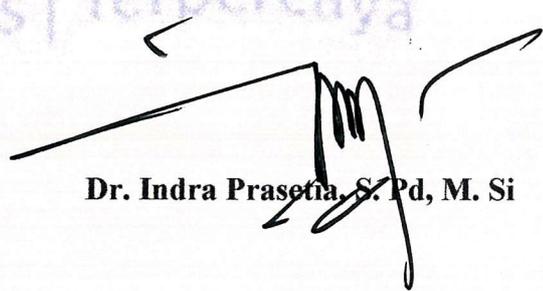
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Indra Prasetya, S. Pd, M. Si

PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 SIBOLGA

KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK

NPM : 1920060076

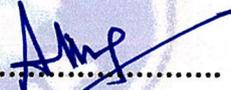
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada hari Rabu, 30 Maret 2022

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd

Ketua

1.....

2. Dr. Irvan, M.Si

Sekretaris

2.....

3. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd

Anggota

3.....

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SIBOLGA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Maret 2022

Peneliti



KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK

NPM : 1920060076

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 2 SIBOLGA**

KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK

NPM: 1920060076

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga, Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Sibolga yang berjumlah 46 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 25,513 + 0,323 X1$. Ini berarti bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,323 poin pada konstanta 25,513 maka H_a diterima dan H_o ditolak. (b) Bentuk hubungan variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 23,332 + 0,473 X1$. Ini berarti bahwa jika Kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,473 poin pada konstanta 23,332. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. (c) Bentuk hubungan variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 24,150 + 0,434 X1$. Ini berarti bahwa jika Kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,434 poin pada konstanta 24,150. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. (d) Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,699 > 2,827$ maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru.

**EFFECT OF JOB SATISFACTION, COMPENSATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TEACHER
PERFORMANCE AT SMP NEGERI 2 SIBOLGA**

KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK

NPM: 1920060076

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of: Job Satisfaction on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga, Compensation for Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga, Organizational Commitment to Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga, School Climate, Organizational Structure, Work Motivation on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga. The population in this study were all teachers at the Junior High School (SMP) Negeri 2 Sibolga, amounting to 46 people. Methods of data collection using a questionnaire. Furthermore, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results showed that: (a) The relationship between the variable job satisfaction (X1) on teacher performance (Y) in the form of a regression equation $Y = 25.513 + 0.323 X1$. This means that if the school climate increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.323 points at a constant of 25.513, then H_a is accepted and H_o is rejected. (b) The relationship between the variable compensation (X2) and teacher performance (Y) is in the form of a regression equation $Y = 23.332 + 0.473 X1$. This means that if the Organizational Structure increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.473 points at a constant of 23,332. So H_a is accepted and H_o is rejected. (c) The form of the relationship between the variables of Work Motivation (X3) on teacher performance (Y) in the form of a regression equation $Y = 24.150 + 0.434X1$. This means that if the Organizational Structure increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.434 points at a constant 24.150. So H_a is accepted and H_o is rejected. (d) Because $F_{count} > F_{table}$ or $11,699 > 2,827$, H_a is accepted and H_o is rejected, so it can be concluded that there is an effect of Job Satisfaction, Compensation and Organizational Commitment together on the performance of SMP Negeri 2 Sibolga teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Organizational Commitment and Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Sang Khalik, yang telah memberikan begitu banyak rahmat dan berkat yang tak terhitung banyaknya dan semua karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga”**, ini dengan baik dan lancar.

Berkat perjuangan, doa dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada;

1. Orang tua saya, Ibunda tercinta Riama Sagala (Op. Ozzy) dan Ayahanda tersayang Robert Simanjuntak (Op. Ozzy) yang telah memberikan dukungan dan doa untuk penulis, serta Ayah Mertua J. Matanari (Op. Gohan Matanari).
2. Suami terkasih, Nurdin Matanari, S. Sos yang telah banyak memberikan dukungan moril dan materil serta doa kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Edi Triono, M. Hum, sebagai Direktur Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Indra Prasetya, S. Pd, M. Si, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen pembimbing II tesis ini.
6. Ibu Dr. Amini, M. Pd selaku dosen pembimbing I yang penuh pengertian, kesabaran dan juga telah banyak memberikan motivasi,

bimbingan, koreksi serta pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.

7. Bapak /Ibu dosen MMPT di kelas A regular C, terima kasih atas ilmu selama menjalani masa kuliah ini. Juga para dosen pembimbing dan dosen penguji.
8. Bapak Adrianus Siringoringo, M. PdK sebagai kepala SMP Negeri 2 Sibolga, dan Ibu Nomenrita Panjaitan, S. Si, M. M sebagai kepala SMP Negeri 4 Sibolga yang cukup banyak memberi banyak dukungan yang membangun selama proses perkuliahan dan proses penelitian tesis ini.
9. Bapak dan Ibu guru SMP Negeri 2 dan SMP Negeri 4 Sibolga yang telah membantu penulis dalam pengisian uji coba angket dan angket penelitian.
10. Seluruh keluarga besar Simanjuntak dan Matanari yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan saya di MMPT yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
12. Para senior terbaikku dan rekan seperjuangan di ruangan 4x6 Triarta TS, Hotnida Sirait dan Franky Silalahi, terima kasih untuk segala support dan motivasi yang membangun dalam banyak pergumulan.
13. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, saya ingin menyampaikan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, karena kesempurnaan hanyalah milikNya. Dengan kerendahan hati saya yang paling dalam, saya menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan arahan dari Bapak dan Ibu pembimbing dan penguji tesis saya.

Medan, 30 Maret 2022

Penulis

Kalaudia M Simanjuntak

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Pembatasan masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Guru	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru	12
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	14

2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru	16
2.1.2. Kepuasan Kerja	22
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.1.2.2. Faktor faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.1.3. Kompensasi	33
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	33
2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	34
2.1.3.3. Indikator Kompensasi	37
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	38
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	38
2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .	39
2.1.4.3.Indikator Komitmen Organisasi.....	41
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	41
2.3. Kerangka Berpikir /Konseptual.....	44
2.4. Hipotesis.....	45
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Pendekatan Penelitian	47
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.3. Populasi dan Sampel	48
3.3.1. Populasi.....	48
3.3.2. Sampel.....	48
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	49

3.4.1. Kepuasan Kerja.....	49
3.4.2. Kompensasi.....	50
3.4.3. Komitmen Organisasi	50
3.4.4. Kinerja Guru	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
3.6.1. Uji Validitas.....	54
3.6.2. Uji Reliabilitas	54
3.7. Teknik Analisis Data	56
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	56
3.7.2. Uji Persyaratan Analisis.....	57
3.7.2.1. Uji Normalitas	57
3.7.2.2. Uji Multikoinearitas	57
3.7.2.3. Uji Autokorelasi	58
3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.3. Uji Hipotesis	59
3.7.3.1. Analisis Regresi Sederhana.....	59
3.7.3.2. Uji Regresi Berganda	59
3.7.3.3. Uji-t	60
3.7.3.4. Uji Simultan (Uji F)	61
3.7.3.5. Koefisien Determinasi R	61
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Hasil Penelitian.....	63

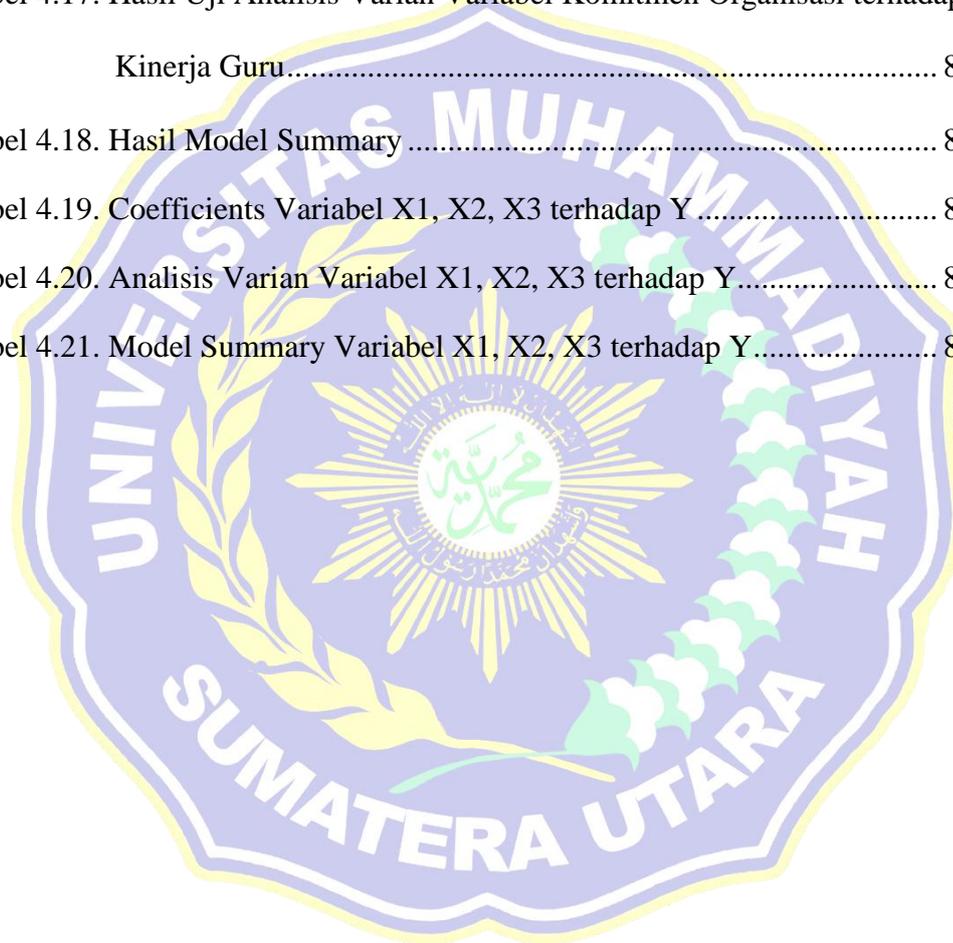
4.2.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Negeri 2 Sibolga	88
4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga	89
4.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga	92
BAB 5 PENUTUP	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian	48
Tabel 3.2. Data PTK.....	49
Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.2. Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	64
Tabel 4.3. Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X2).....	65
Tabel 4.4. Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	67
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Guru (Y).....	68
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data.....	69
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolorieritas.....	70
Tabel 4.8. Hasil Uji Autokolerasi	71
Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.10. Hasil Coefficients Variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	73
Tabel 4.11. Hasil Uji Analisis Varian Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	73
Tabel 4.12. Hasil Model Summary.....	76
Tabel 4.13. Hasil Coefficients Variable Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	77
Tabel 4.14. Hasil Uji Analisis Varian Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	78
Tabel 4.15. Hasil Model Summary	79

Tabel 4.16. Hasil Coefficients Variable Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.17. Hasil Uji Analisis Varian Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.18. Hasil Model Summary	82
Tabel 4.19. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y	83
Tabel 4.20. Analisis Varian Variabel X1, X2, X3 terhadap Y.....	84
Tabel 4.21. Model Summary Variabel X1, X2, X3 terhadap Y.....	85

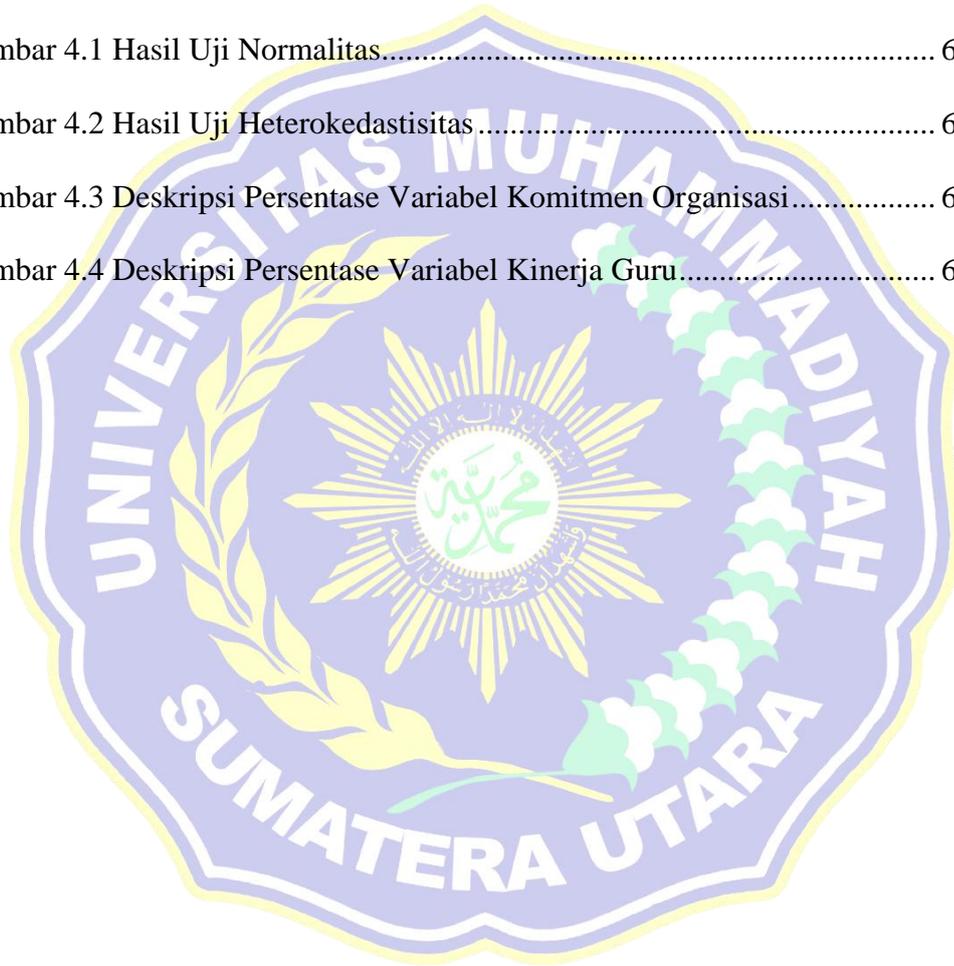


UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Alur Berpikir Penelitian	45
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	66
Gambar 4.3 Deskripsi Persentase Variabel Komitmen Organisasi.....	67
Gambar 4.4 Deskripsi Persentase Variabel Kinerja Guru.....	69

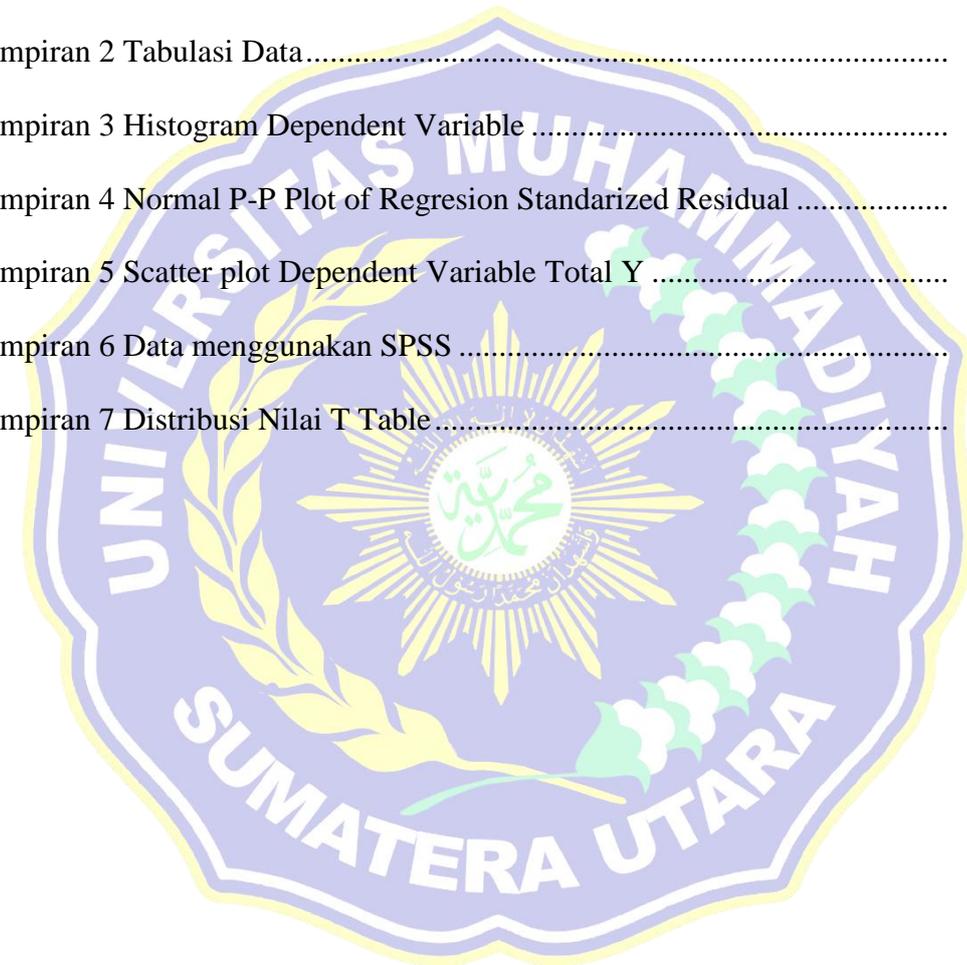


UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Uji Coba.....	
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	
Lampiran 3 Histogram Dependent Variable	
Lampiran 4 Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual	
Lampiran 5 Scatter plot Dependent Variable Total Y	
Lampiran 6 Data menggunakan SPSS	
Lampiran 7 Distribusi Nilai T Table.....	



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era otonomi daerah saat ini, pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalitas birokrasi. Efisiensi yang dimaksud adalah sebagai penggabungan beberapa dinas menjadi satu dinas. Profesional, berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003: 40). Hal ini penting dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan terjadi.

Kebijakan otonomi daerah merupakan langkah maju untuk pemerataan pembangunan. Otonomi daerah perlu dikawal dengan peraturan hukum yang jelas, sehingga otonomi daerah mampu memberikan kesempatan kepada daerah untuk berkreasi dan berinisiasi lebih besar dan lebih cepat dalam menyejahterakan masyarakat, demikian juga dalam mengembangkan Kinerja aparat (Christiati, 2003: 1). Sumber daya manusia (human resources) maupun sumber daya potensi alam (natur potention resources) merupakan aset pokok yang menentukan keberhasilan pembangunan suatu daerah. Ada pendapat dari kedua sumber daya tersebut sangat penting sumber daya manusia, sebab sumber daya manusialah yang akan mengelola sumber daya - sumber daya lainnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi pemerintah, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik, perlu di dukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Pegawai negeri sipil terutama guru, sebagai unsur utama sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai aparatur pemerintah daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas-tugas pendidikan dan pembinaan kemasyarakatan. Manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintah daerah tersebut, harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang di miliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi. Agar pemerintah daerah berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan pegawai yang cakap, terampil, taat peraturan, serta mampu melaksanakan tugas- tugasnya dengan baik.

Kinerja pegawai suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan lain-lain. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis atas kinerja yang telah dilakukannya, semakin

baik kepuasan kerja akan semakin tinggi kinerjanya.

SMP Negeri 2 Sibolga merupakan sekolah berstatus negeri yang hampir keseluruhan guru dan pegawainya adalah pegawai negeri. Sesuai dengan data yang diperoleh dari Portal Kemdikbud jumlah peserta didik saat ini berjumlah 616 orang dengan tenaga pendidik berjumlah 46 orang. Guru yang sudah berstatus sertifikasi berjumlah 30 orang, 16 orang lagi belum bersertifikasi, golongan II 2 orang, golongan III 29 orang, golongan IV 15 Orang. Saat ini masih banyak guru yang belum lulus mengikuti uji kompetensi guru (UKG) yang diselenggarakan secara nasional pada tahun 2015. Berdasarkan data Kemdikbud dinyatakan bahwa hasil UKG guru-guru khususnya guru SMP Negeri 2 Sibolga masih dibawah standar yang ditetapkan yaitu 56. Rata-rata raport hasil uji kompetensi guru tersebut masih rata-rata tidak lulus KKM yang ditetapkan. Berdasarkan data yang ada hampir 80 % guru yang mengikuti UKG tersebut dinyatakan tidak lulus mencapai standar yang ditetapkan secara nasional. Dan pada tahun 2019 lalu ke 16 guru yang belum bersertifikasi mengikuti ujian pretest PPG untuk mengikuti pendidikan profesi guru, namun hanya 1 guru yang dinyatakan lulus Pretest PPG tersebut. Maka dari data tersebut dinyatakan kinerja guru masih cukup rendah.

SMP Negeri 2 Sibolga merupakan salah satu sekolah tingkat menengah yang banyak diminati siswa lulusan SD di kota Sibolga, karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah unggulan yang dipercaya pemerintah Kota Sibolga mengelola kelas unggulan. Dimana kelas unggulan ini merupakan kelas siswa hasil seleksi ketat yang diselenggarakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota

Sibolga. Dengan demikian kelas ini diharapkan dapat menciptakan banyak prestasi akademik dan nonakademik. Pada tahun-tahun sebelumnya setiap guru yang masuk kelas ini diberikan penghasilan tambahan oleh pemerintah kota Sibolga, namun sejak tahun 2016 penghasilan tambahan itu dihapuskan. Sejak saat itu maka kualitas dan prestasi siswa mulai menurun dan semangat guru mengajar juga berkurang. Dan pada setiap guru membimbing siswa untuk mengikuti lomba guru biasanya diberikan perhatian khusus sehingga guru semangat guru pada saat membimbing siswa. Namun beberapa tahun terakhir ini perhatian khusus itu dihapuskan dan hanya diberikan uang transport secukupnya. Sementara setiap membimbing siswa guru harus mengorbankan banyak hal agar bimbingan bisa maksimal kepada siswa. Hal ini menyebabkan kurangnya semangat guru membimbing dan prestasi siswa maupun guru semakin menurun dari tahun ke tahun.

Berdasarkan pengamatan pra riset yang dilakukan bahwa penyebab rendahnya kinerja guru salah satunya disebabkan rendahnya kepuasan kerja guru sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan puas jika harapan yang diinginkan terpenuhi atau sesuai dengan harapan. Sebaliknya jika harapannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan turun. Banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru SMP Negeri 2 Sibolga rendah, salah satunya adalah fasilitas yang kurang mendukung, perhatian dari sekolah maupun pemerintah daerah yang kurang dan kesejahteraan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan sehingga hal ini menyebabkan kinerja guru kurang optimal.

Selain kepuasan kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja guru,

kompensasi yang diberikan oleh sekolah saat ini hanya tergantung dari gaji yang diberikan oleh negara berdasarkan pangkat dan golongan. Jika pemerintah meningkatkan kompensasi tambahan dari APBD yang diberikan kepada guru tentu akan berdampak kepada kinerja guru-guru, baik yang golongan rendah maupun kepada guru yang belum tersertifikasi. Saat ini jika berkaca dengan kompensasi yang diberikan guru yayasan swasta disekitar sekolah peneliti masih jauh dari gaji yang diterima guru dari sekolah negeri (pemerintah) sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Selain kepuasan kerja dan kompensasi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Bey, M. T., & Dewi, R. C. K., 2018). Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthaher, 2007). Hasil penelitian Coryanata (2004) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dari individu karyawan/guru. Kompensasi yang rendah akan mempengaruhi kinerja guru jika komitmen organisasi guru juga tinggi, sebaliknya jika kompensasi tinggi namun guru tidak memiliki komitmen yang baik terhadap sekolah akan menyebabkan kinerja guru

semakin rendah. Komitmen organisasi juga mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru, jika kepuasan kerja rendah namun guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah akan meningkatkan kinerja guru, sedangkan jika kepuasan kerja tinggi namun guru tidak memiliki komitmen yang baik terhadap sekolah akan semakin menurunkan kinerja guru.

Kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan dan insentif yang diterima individu dari organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, jelas merupakan faktor penting yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik yang bersifat primer, sekunder maupun tersier. Dalam kondisi demikian, kompensasi dapat menentukan atau mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Semakin baik kompensasi yang diterima seseorang, semakin berpeluang menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup, maka makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi mencakup tiga hal penting, yaitu identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi juga merefleksikan kondisi anggota organisasi sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki individu tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain: kompensasi dan kepuasan kerja dan lain-lain. Faktor faktor tersebut juga dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja antara lain terkait dengan perasaan individu terhadap kondisi kerja, kepemimpinan, teman sekerja, dan promosi. Semakin senang perasaan individu terhadap lima aspek tersebut, maka semakin puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ini akan mendorong yang bersangkutan memiliki komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Dari uraian di atas tampak bahwa komitmen organisasi sangat penting dan vital dalam membangun kinerja organisasi, tidak terkecuali bagi organisasi sekolah. Namun dalam realitasnya masih sangat banyak para guru yang belum memiliki komitmen organisasi yang memadai terhadap organisasi sekolah, antara lain terjadi pada guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 di Kota Sibolga, Sumatera Utara. Indikasinya, antara lain: masih ada guru suka terlambat masuk kelas, piket harian sekolah tidak dilaksanakan dengan maksimal, mengakhiri pelajaran sebelum jam pelajaran habis, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain, malas memeriksa pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa, terlambat menyerahkan soal-soal ulangan atau nilai hasil ulangan siswa, tidak maksimal membimbing siswa jika ada kegiatan lomba yang akan diikuti oleh sekolah, bekerja hanya pada jam kerja saja, kurang memprioritaskan tugas di sekolah dibandingkan kepentingan pribadi. Sikap-sikap seperti itu akhirnya menyebabkan kinerja yang dicapai oleh guru juga tidak optimal.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji secara ilmiah, sehingga penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp

Negeri 2 Sibolga”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan, didapat identifikasi masalah yaitu :

1. Kepuasan kerja yang belum tercapai dan belum dirasakan oleh guru-guru.
2. Kurangnya kesetiaan guru terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi sekolah.
3. Belum seimbangnya kompensasi yang diterima dengan tenaga yang dikeluarkan oleh guru dan dirasakan masih belum sesuai dengan harapan guru.
4. Kurangnya penghargaan kerja yang diterima guru terhadap keberhasilan - keberhasilan pengerjaan tugas pokok maupun program-program sekolah.
5. Kurangnya komitmen guru terhadap komitmen organisasi sekolah
6. Minimnya kemauan guru untuk mencapai target-target visi dan misi sekolah sebagai kepentingan organisasi sekolah
7. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran belum terlaksanakan secara maksimal sesuai dengan tuntutan target sekolah.
8. Kinerja yang belum tercapai dan terhambatnya pencapaian kinerja menjadi suatu kendala dalam organisasi sekolah.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

1.3. Pembatasan Masalah

Disamping faktor kebijakan, manajemen sekolah, kepemimpinan, pembiayaan, sarana dan prasarana dan faktor-faktor lainnya, terdapat lima faktor yang secara teoretik dan empirik terbukti mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 2 Kota Sibolga yaitu : komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja dan lain-lain. Oleh karena itu, mengingat keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga, maka permasalahan penelitian dibatasi hanya pada upaya mengungkap kontribusi komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Sibolga.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga ?
3. Apakah komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga ?
4. Apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis:

1. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.
2. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.
3. Pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.
4. Pengaruh langsung kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan rumusan masalah seperti itu, maka hasil penelitian ini setidaknya diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat, yakni:

1. Secara teoretis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kinerja guru ditinjau dari perspektif komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.
2. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan bagi guru dan Kepala SMP Negeri 2 Kota Sibolga dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja profesional guru dengan memperhatikan, memberikan

treatment dan pertimbangan terhadap komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan ungkapan dari kata performance dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016:45). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016:598) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: “cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku”. Selain itu Supardi (2016:46) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: “hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016:45).

Supardi (2016:54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal. Selanjutnya Saondi dalam Manullang (2017:1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Disebutkan pula bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi” (Manullang, 2017:2). Berikutnya Glasman, dalam Supardi (2016:55) menjelaskan bahwa “Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik”.

Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran, kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian

kurikulum yang dilakukan oleh guru tersebut. Menurut Supardi (2016:59) “kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: (a) Merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran dan, (c) menilai hasil belajar peserta didik”. Perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dibuat oleh guru yang berfungsi untuk:

- a. menentukan tujuan dari kegiatan pembelajaran,
- b. menginformasikan dari isi, makna, dan tujuan,
- c. menentukan bagaimana cara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan,
- d. mengukur seberapa jauh dari tujuan yang telah tercapai dan apa yang akan dilakukan jika tujuan tersebut belum tercapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ahmad (2017, hlm 138-140) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksteren yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjelasannya:

a. Faktor intern

1) Kecerdasan

Seperti yang dijelaskan oleh Ahmad (2017:138-140) bahwa “Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan”.

2) Keterampilan dan kecakapan

Selanjutnya Ahmad (2017:138-140) menjelaskan bahwa “keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan”.

3) Bakat

Selain itu Ahmad (2017:138-140) menyebutkan bahwa “penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan”.

4) Kemampuan dan minat

Berikutnya Ahmad (2017:138-140) menyebutkan pula bahwa “syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni”.

5) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses berkerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

6) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor ekstern

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang berkerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarna yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Department Of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*); dan (3) penilaian pembelajaran. Senada dengan uraian

tersebut, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan. Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- (a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum;
- (b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan;
- (c) Alternatif metode yang akan digunakan;
- (d) Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan;
- (e) Evaluasi pembelajaran;
- (f) Alokasi waktu yang tersedia;
- (g) Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan.

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran

lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur: (a) Tujuan pembelajaran khusus/indikator; (b) Pokok materi yang akan disajikan; (c) Kegiatan pembelajaran; (d) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar; (e) Alat evaluasi yang digunakan.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru dalam:

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber

belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolah. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media belajar untuk kepentingan pembelajaran (*by design*). Seperti membuat media foto, flim, pembelajaran berbasis komputer dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran diharapkan guru mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “ setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”. Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan

penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi dalam Proses Kegiatan Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah melalui penilaian acuan normal (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes dapat dikuasai siswa.

Nilai tertinggi adalah sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Bentuk tes tertulis yang banyak digunakan guru adalah benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan dan melengkapi dengan jawaban singkat. Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa, dimana siswa diminta melakukan suatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata

pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya. Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengelolaan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka diperlakukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (1) kegiatan remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa dan (2) kegiatan perbaikan program kegiatan baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut (Afandi, 2018 : 74)Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami

oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin 2013:71), pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok, diantaranya : (a) Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya; (b) Faktor ekstrinsik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya : (a) balas jasa yang adil dan layak; (b) berat ringannya pekerjaan; (c) suasana dan lingkungan pekerjaan; (d) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (e) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; (f) sikap pekerjaan monoton atau tidak; (g) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

a) Kepuasan Finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

b) Kepuasan Fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

c) Kepuasan Sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

d) Kepuasan Psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

a) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

(1) Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka

telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

(2) Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

(3) Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

(4) Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

(5) Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

(6) Ambisius.

Ketika Kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

(7) Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

b) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi

(1) Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

(2) Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan Kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

(3) Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

(4) Pengawas/ penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

c) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

(1) Kondisi kerja

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

(2) Keterampilan

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

(3) Hubungan dengan rekan kerja

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

(4) Lokasi tempat kerja

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

- 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan Kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Colquitt et al (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

2) Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau Kinerja dan promosi kenaikan gaji.

3) Pengawasan (supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

4) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

5) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

6) Altruism

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.

7) Status

Status merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Status yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan & keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab sosial ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu.

8) Lingkungan social

Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, (2014) dan Colquitt et al.,(2013) akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2) Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3) Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau Kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4) Pengawasan

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5) Rekan kerja

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Widayati (2019: 18) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap

nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan.

Hasibuan (2013: 118) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Handayani (2015: 18) Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru walaupun bukan satu satunya. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam manajemen sumber daya manusia sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut.

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka Kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka Kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat Kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat Kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat Kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat Kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka Kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktifitas kerjanya buruk dan sedikit maka kompensasi yang diterimanya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat Kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat Kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biayas hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/Kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/Kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkangaji/Kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/Kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/Kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang

dapat mempengaruhi besar kecilnya Kompensasi. Sehingga dalam pemberian Kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3. Indikator Kompensasi

Kompensasi diharapkan efektif membangun komitmen organisasi yang berimplikasi pada optimalisasi kinerja karyawan, dan inilah yang sering dijadikan alat ukur keberhasilan, apakah kompensasi telah berjalan baik atau tidak, maka diperlukan konsep *pay for performance*. Beberapa tipe *pay-for-performance* yang paling sering diterapkan antara lain:

1) Base pay

Base pay merupakan uang kas dasar yang diterima untuk pekerjaan yang dilakukan, yang disesuaikan dengan keterampilan, pendidikan, pengalaman, atau atribut lain. Base pay dapat berbentuk per jam (*hourly*) atau gaji (dibayar mingguan, dua mingguan, bulanan, atau tahunan). Base pay dapat ditambah dengan insentif, pembayaran bonus lump-sum, atau bentuk ekstra Kompensasi lainnya seperti lembur.

2) Merit pay

Pola *merit pay* memberikan penghargaan kerja setelah selesai. Secara rutin, merit meningkat berdasar pada level kinerja individu di tahun lalu. *Merit pay* dapat diberikan baik sebagai kenaikan gaji dasar atau sebagai pembayaran lump-sum.

Insentif, seperti merit, insentif berdasar pada standar kinerja. Standar ini dapat didefinisikan sebagai tujuan penghematan biaya, standar kualitas, atau level

produksi dibandingkan dengan yang lain. Akan tetapi insentif beda dengan merit dalam orientasi masa depan. Insentif ditekankan untuk menciptakan perilaku yang diinginkan. Orientasi waktu dapat berupa jangka pendek, jangka panjang, dan kombinasi keduanya (William P. Anthony, K.M. Kacmar., & Pamela L. Perrewe, 2002 : 408-417).

2.2.4 Komitmen Organisasi

2.2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kebulatan tekad untuk menciptakan pertumbuhan kemajuan, dan perkembangan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Kaswan (2017) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Dengan adanya komitmen akan mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, sehingga tercipta kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan target yang akan dicapai organisasi dan semangat untuk terus bekerja pada organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Mowday (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk

menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi Komitmen seorang karyawan yaitu:

- a) Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiah,2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a) Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan,dan tingkat pngendalian yang dilakukan terhadap karywan.
- d) Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat Komitmen karyawan dalam organisasi.

Tingkat komitmen antara karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja. Seseorang mampu menjaga komitmen organisasi sebahagian besar dipengaruhi oleh ikatan psikologis karyawan terhadap organisas, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi dengan organisasi, dan derajat dimana karyawan mau untuk meningkatkan diri

atas nama organisasi (DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg & Butts, 2004: 88). Sejalan dengan pendapat tersebut Steers menyatakan bahwa komitmen organisasi banyak dipengaruhi oleh rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

2.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiha, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun berbagai penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

1. Anis Yasinta dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung (2018). Hasil penelitian

menunjukkan Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 penulis memperoleh tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari besar $t_{hitung} = 0.512$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 0.325$. selain itu dapat juga ditunjukkan oleh besar nilai $t_{hitung} = 3.527$ lebih besar jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 0.05$. adapun besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung adalah sebesar 26.2%, dan sisa sebesar 73.8 % disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan juga supervisi atau pengawasan.

2. Meirisa Ekawati dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Smp Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa (2018). Hasil analisis menunjukkan Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikan yaitu, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,87$ sementara $t_{tabel} = 2,042$ untuk taraf signifikan 5 %. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Milkovich dan Newman yang

menyatakan bahwa kompensasi merupakan bahwa hasil timbal balik atas kinerja karyawan. Tidak heran jika kompensasi memiliki hubungan sangat erat dengan 72 peningkatan kinerja dan sebaliknya. Semakin adilnya kompensasi diberikan akan semakin baik kinerja guru di sekolah.

3. Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, dan Masduki Ahmad (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kabupaten Jepara dengan Hasil analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,330 dan koefisien jalur yaitu 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga diperkuat oleh Schermerhorn et al., (2012) yang menyatakan bahwa *“pay can help satisfy and motivate these workers to work hard to achieve high performance”*. Bayaran dapat membantu kepuasan dan memotivasi para pekerja untuk bekerja keras dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi dapat membantu kepuasan, memotivasi dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,276 dan koefisien jalur

yaitu 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

2.3. Kerangka Berpikir / Konseptual

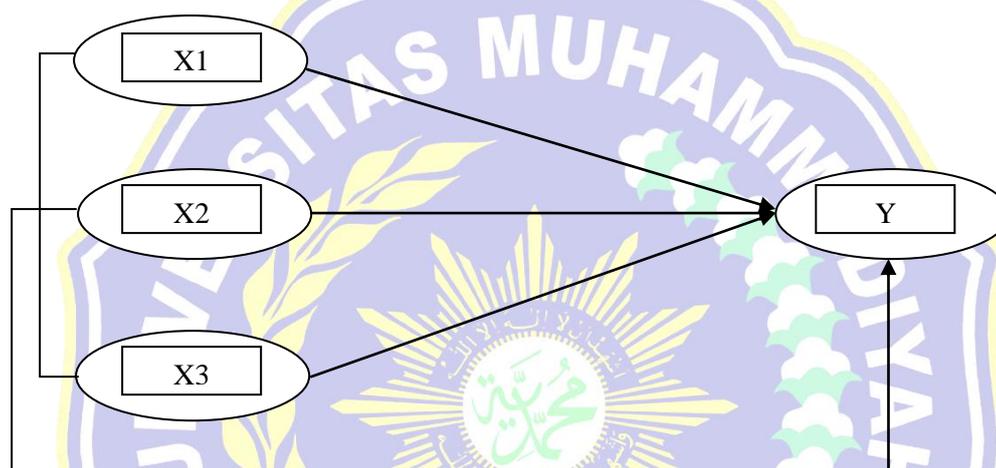
Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang di miliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai Kinerja yang tinggi. Agar pemerintah daerah berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi.

Kinerja guru banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan lain-lain. Kompensasi diperlukan untuk mendorong guru untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis atas kinerja yang telah dilakukannya, semakin baik kepuasan kerja akan semakin tinggi kinerjanya.

Selain kompensasi dan kepuasan kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthaher, 2007). Hasil penelitian Coryanata (2004) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja selain

dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dari individu karyawan/guru.

Gambar 3.1. Paradigma berpikir dan Kerangka Berpikir



Keterangan :

- X1 = Kepuasan Kerja
 X2 = Kompensasi
 X3 = Komitmen Organisasi
 Y = Kinerja Guru

Sumber : Hasil Rancangan Penelitian Peneliti

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) “mendefenisikan hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Hipotesis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

3. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

4. Ada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sibolga yang beralamat di Jl. Oswald Siahaan No. 35, Kelurahan Sibolga Ilir, Kecamatan Sibolga Utara, Kota

Sibolga, Sumatera Utara 22513. Waktu penelitian ini pada Semester Genap dimulai pada bulan Juni Tahun 2021.

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				September 2021				Februari 2022				Maret 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■														
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Analisis Data																				
6	Menyusun Laporan Tesis																				
7	Seminar Hasil																				
8	Ujian Tesis																				

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148),” populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Sibolga yaitu yang berjumlah 46 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115),” Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan menurut Arikunto

(2008:116) penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dikarenakan populasi pada penelitian ini di bawah 100 maka penelitian ini akan mengambil sampel seluruh populasi SMP Negeri 2 Sibolga yang berjumlah 46 orang dengan rincian jumlah guru laki-laki berjumlah 11 orang dan perempuan berjumlah 35 orang. Yang diperoleh dari data pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Data Populasi

Uraian	Guru
Laki-laki	11
Perempuan	35
Total	46

Keterangan :

Data Rekap Per Tanggal 20 Oktober 2021

Penghitungan PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.

Singkatan :

PTK = Guru ditambah Tendik

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan

kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja dapat diukur dengan indikator :

1. Kepuasan Terhadap Gaji
2. Kepuasan Terhadap Promosi
3. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
4. Kepuasan Terhadap atasan/ Supervisor

3.4.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang pokok dan penting dalam dunia kerja. Bagi individu (karyawan), kompensasi merupakan tumpuan dalam memenuhi kebutuhan hidup pada masa kini dan masa depan; sedangkan bagi organisasi, kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dominan bagi kinerja karyawan..

Kompensasi dapat diukur dengan indikator :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi

3.4.3 Komitmen Organisasi Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan kebulatan tekad untuk menciptakan pertumbuhan kemajuan, dan perkembangan organisasi. Pemimpin menjadi penunjuk jalan melalui contoh pribadi dan pelaksanaan yang penuh pengabdian.

Komitmen Organisasi dapat diukur dengan indikator :

1. Identifikasi

2. Keterlibatan
3. Loyalitas

3.4.4 Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran., dalam hal ini guru. Kinerja guru dapat diukur dengan indikator :

1. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran
2. Membuat RPP
3. Menyusun program semester
4. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran
5. Melaksanakan pre tes
6. Melaksanakan penilaian setelah satuan pokok bahan selesai dipelajari siswa
7. Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran
8. Memberikan nilai/hasil kepada siswa secara objektif
9. Membuat laporan hasil sekolah untuk diberikan kepada orang tua
10. Kinerja guru dalam disiplin tugas
11. Peraturan yang ditetapkan sekolah

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket. Angket (kuesioner) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Pemberian angket (kuesioner) pada responden dapat dilakukan secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Pemberian angket (kuesioner) ini meliputi semua komponen, baik komponen konteks, masukan, proses, dan hasil dari pelaksanaan program. Angket ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah disediakan alternative jawabannya, sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan isi pernyataan dan kondisi real yang dialami dan tidak sedang dikondisikan pada saat penyebaran angket tersebut berlangsung. Instrumen penelitian disusun untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang yang diperlukan berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel penelitian yang melibatkan empat variable yaitu kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, serta kinerja guru.

Sebelum disebar kepada responden angket ini terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Ujicoba dilakukan kepada responden yang tidak termasuk dalam sampel, dalam hal ini uji coba dilakukan terhadap 35 responden dari SMP lain yang tidak termasuk pada daftar responden yang diteliti. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data ukur itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada umumnya uji validitas meliputi validitas soal secara keseluruhan dan validitas butir soal atau validitas item (Sugiono, 2005). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan hubungan kondisi antar variabel dan isi yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sutrisno Hadi (2016:14) menyatakan Validitas (kesahihan) didefinisikan sebagai perangkat ukuran yang memperkenankan peneliti untuk menyatakan bahwa alat pengukur apa yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 : Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item Soal
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan Terhadap Gaji	1,2,3	10
		Kepuasan Terhadap Promosi	8,9, 10	
		Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	6,7	
		Kepuasan Terhadap atasan/ Supervisor	4,5	
No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item Soal
1	Kompensasi	Gaji	1,2	8
		Upah	3,4.	
		Insentif	5,6	
		Kompensasi Tidak langsung	7,8	
No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item Soal
1	Komitmen Organisasi	Identifikasi	1,4,5	8
		Keterlibatan	2,3	
		Loyalitas	6,7,8	
No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item Soal
1	Kinerja Guru	Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran	1	9
		Membuat RPP		
		Menyusun Program Semester		
		Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran		
		Melaksanakan Pre Tes	2,7, ,9	

	Melaksanakan Penilaian setelah satuan pokok bahan selesai dipelajari siswa		
	Kinerja Guru dalam Evaluasi pembelajaran Memberikan nilai/hasil kepada siswa secara objektif Membuat Laporan hasil sekolah untuk diberikan kepada orang tua	3,4,5, 6,	
	Kinerja Guru Dalam Disiplin Tugas Peraturan yang ditetapkan sekolah Menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah	8	

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Suharsini, 2006). Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2013) suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba intrumennya pada sasaran variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba instrumennya pada sasaran yang sesuai dengan sasaran penelitian. Seiring juga disebut dengan kegiatan uji coba. Validitas empiris menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 24. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid. Hasil uji validitas menunjukkan semua butir angket adalah valid, karena r_{hitung} secara keseluruhan butir lebih dari r_{tabel} $n = 46$ sebesar 0.284. Sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4. Ringkasan Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah item angket	Tidak valid	Jumlah item yang digunakan
1	Kepuasan Kerja (X_1)	10	-	10
2	Kompensasi (X_2)	8	-	8
3	Komitmen Organisasi (X_3)	8	-	8
4	Kinerja Guru (Y)	9	-	9

3.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliable menurut Sugiyono (2001: 97) adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikuti sertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrument t dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 24. Adapun hasil output SPSS mengenai uji validitas instrument secara rinci ada pada lampiran , sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	kesimpulan
1	Kepuasan Kerja (X_1)	0,720	0,284	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0,658	0,284	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,699	0,284	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	0,697	0,284	Reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows Versi 24 Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, dan (3) uji hipotesis.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variable secara katagorial. Skor yang

didapatkan dari setiap hasil dibuat criteria skor menjadi 4 yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Linkert berkisar antara 1 sampai 4 karena ada empat alternative jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS Windows Versi 24.

3.7.2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variable dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan aplikasi program SPSS Versi 24. Uji ini digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean dan standart deviasi yang sama. Kriteria penilaian jika nilai Asymp Sig (2-Tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai Asymp Sig (2-Tailed) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Siregar, 2011:153).

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas pada model regresi. Uji multikolinearitas menggunakan aplikasi program.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini memiliki koefisien korelasi yang tidak sama dengan nol terhadap variabel bebas lainnya. Adanya multikolinearitas menyebabkan sulit mendapat estimasi yang tepat. Hipotesis yang digunakan adalah $H_0 =$ terdapat multikolinearitas dan $H_a =$ tidak terdapat multikolinearitas. Kriteria pengujian adalah nilai tolerance atau VIF. Jika tolerance $> 0,10$, maka H_0 ditolak. Jika tolerance $< 0,10$, maka H_0 diterima. Atau jika VIF > 10 , maka H_0 diterima. Jika VIF < 10 , maka H_0 ditolak (Lind, 2014:137).

3.7.2.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Uji autokorelasi yang digunakan adalah uji autokorelasi Durbin Watson (DW) menggunakan aplikasi program SPSS Versi 24. Jika d lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Jika d terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi (Lind, 2014:242).

3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS Versi 24. Jika

varian dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Suatu data terdapat heteroskedastisitas apabila nilai pada Sig. <(5% = 0,05). Apabila nilai Sig. > alpha (5% = 0,05) maka data tersebut dinyatakan homoskedastisitas atau tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor yaitu Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX_i$$

Y = nilai yang diprediksi

X_i = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 24.

3.7.3.2. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X_i = nilai variabel prediktor dimana $i = 1, 2, 3$.

a = bilangan konstan

b_i = bilangan koefisien prediktor dimana $i = 1, 2, 3$.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan software komputer program SPSS Versi 24.

2.7.3.3. Uji-t

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalah- masalah praktik statistika. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan dengan menggunakan cara pertama adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara stasistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh

tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

3.7.3.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Dapat menggunakan pedoman pertama sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{sig.} < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Bila $\text{sig.} > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

3.6.3.5. Koefisien Determinasi R

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen, dengan bantuan program SPSS Versi 24.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam hal ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variable-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja guru. Dimana hal ini dapat diketahui melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (X1)	46	35,00	46,00	40,28	2,941
Kompensasi (X2)	46	26,00	38,00	32,15	3,119
Komitmen Organisasi (X3)	46	28,00	39,00	33,13	3,073
Kinerja Guru (Y)	46	33,00	44,00	38,54	3,081
Valid N (listwise)	46				

Sumber : Hasil Pengolah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 38,54 dengan standar deviasi sebesar 3,081. Variabel kepuasan kerja diperoleh mean sebesar 40,28 dengan standar deviasi sebesar 2,941, variabel kompensasi diperoleh mean sebesar 32,15 dengan standar deviasi sebesar 3,119 dan variabel komitmen organisasi diperoleh mean sebesar 33,13 dengan standar deviasi sebesar 3,081. Secara rinci dengan distribusi frekuensi deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1.1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja butir instrumen penelitian sebanyak 10 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 10 = 50$

Skor terendah $1 \times 10 = 10$

Range = 40

Interval kelas = $40 : 5 = 8$

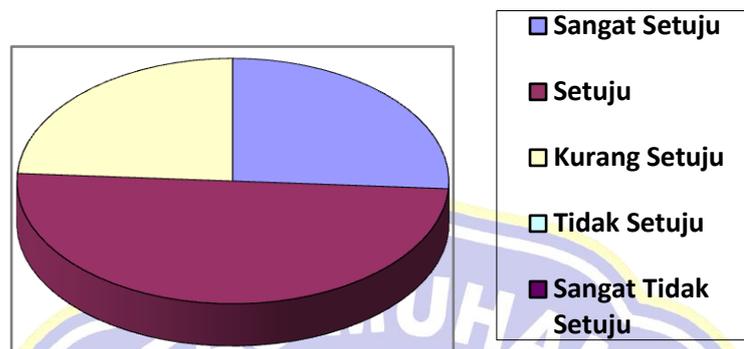
Adapun secara rinci deskripsi kepuasan kerja SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
42-49	Sangat Setuju	12	26
34-41	Setuju	23	50
26-33	Kurang Setuju	11	24
18-25	Tidak Setuju	0	0
10-17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		46	100

Sumber : Hasil Pengolah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat setuju 26%, setuju 50%, kurang setuju 24%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 40,28 yang terletak pada interval 34 – 41 dalam kategori Setuju. Dengan demikian kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sibolga adalah baik. Hasil analisis tersebut digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Deskripsi Persentase Variabel Kepuasan Kerja

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel kepuasan kerja butir instrumen penelitian sebanyak 8 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 8 = 40$

Skor terendah $1 \times 8 = 8$

Range = 32

Interval kelas = $32 : 5 = 6$

Adapun secara rinci deskripsi kompensasi SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

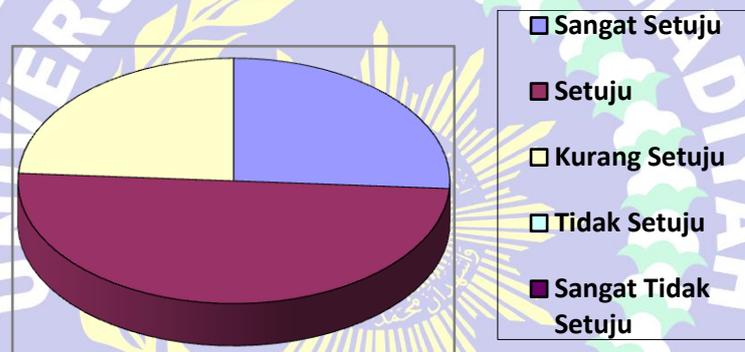
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Kompensasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
32-37	Sangat Setuju	12	26
26-31	Setuju	23	50
20-25	Kurang Setuju	11	24
14-19	Tidak Setuju	0	0
8-13	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	46	100

Sumber : Hasil Pengolah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat setuju 26%,

setuju 50%, kurang setuju 24%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 32,15 yang terletak pada interval 26 – 31 dalam kategori Setuju. Dengan demikian kompensasi di SMP Negeri 2 Sibolga adalah baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Deskripsi Persentase Variabel Struktur Sekolah

4.1.1.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja butir instrumen penelitian sebanyak 8 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 8 = 40$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 8 = 8$$

$$\text{Range} = 32$$

$$\text{Interval kelas} = 32 : 5 = 6$$

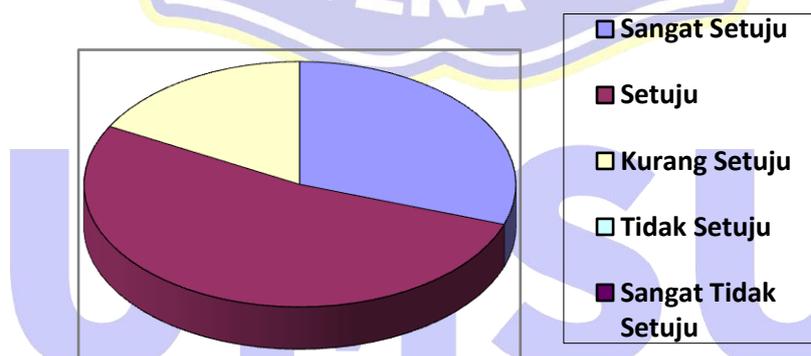
Adapun secara rinci deskripsi komitmen organisasi SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
32-37	Sangat Setuju	14	30
26-31	Setuju	24	52
20-25	Kurang Setuju	8	17
14-19	Tidak Setuju	0	0
8-13	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		46	100

Sumber : Hasil Pengolah Data Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat setuju 30%, setuju 52%, kurang setuju 17%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 33,13 yang terletak pada interval 26 – 31 dalam kategori setuju. Dengan demikian komitmen organisasi di SMP Negeri 2 Sibolga adalah baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.3 Deskripsi Persentase Variabel Komitmen Organisasi

4.1.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kepuasan kerja butir instrumen penelitian sebanyak 9 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 9 = 45$

Skor terendah $1 \times 9 = 9$

Range = 36

Interval kelas = $36 : 5 = 7$

Adapun secara rinci deskripsi kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

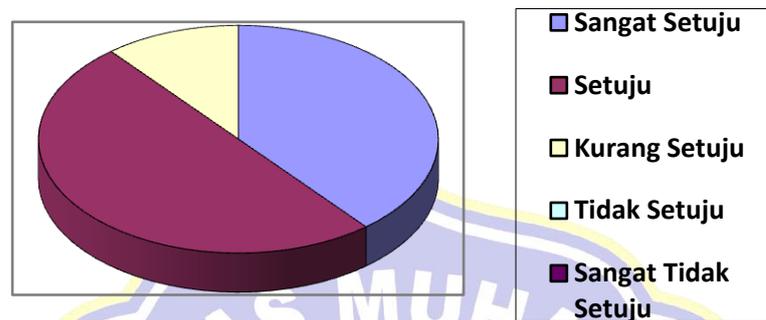
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
37-44	Sangat Setuju	18	39
30-36	Setuju	23	50
23-29	Kurang Setuju	5	11
16-22	Tidak Setuju	0	0
9-15	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		46	100

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat setuju 39%, setuju 50%, kurang setuju 11%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 38,54 yang terletak pada interval 30-36 – 31 dalam kategori setuju. Dengan demikian kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga adalah baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



Gambar 4.4 Deskripsi Persentase Variabel Kinerja Guru

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Dalam menganalisis digunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan terhadap variabel yang diteliti. Uji persyaratan yang dimaksud adalah:

4.1.2.1. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis *Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan software komputer SPSS Versi 24. Adapun ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27468208
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.080
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan *output one sample Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test*, diperoleh nilai sig (signifikansi) 0,110 = 11% dan lebih besar dari 5% atau (11% > 5%) maka hipotesis nol diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Hasil uji persyaratan ini memenuhi untuk menganalisis dengan analisis regresi sebagai suatu persyaratannya.

4.1.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance >0.10 dan nilai VIF <10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja-X1	.990	1.010
	KompensasiX2	.981	1.020
	Komitmen OrganisasiX3	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Melihat hasil pada tabel 4.7, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai Kepuasan Kerja sebesar 0,990, Kompensasi sebesar 0,981, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,990.

Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai kepuasan kerja sebesar 1,010, kompensasi sebesar 1,020, dan komitmen organisasi sebesar 1,010. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.1.2.3. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi yang disajikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.455	.416	2.354	2.258
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.8 di atas nilai Durbin Watson sebesar 2,258, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 46 (n), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel Durbin Watson akan di dapat

nilai du sebesar .1976. Karena nilai DW 2,258 lebih besar dari batas atas (du) 1.1976 dan kurang dari 4 -1.1976 (2,8024), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.2.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti tidak heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.591	6.779		.087	.931		
	X1	.288	.120	.275	2.404	.021	.990	1.010
	X2	.408	.114	.413	3.595	.001	.981	1.020
	X3	.399	.115	.398	3.473	.001	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig.= 0,021 > 0,05, variabel kompensasi memiliki nilai sig. = 0,021 dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai sig. = 0,001 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10. Coefficients Variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.513	6.068		4.205	.000		
	X1	.323	.150	.309	2.153	.037	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,323 dan konstanta sebesar 25,513. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 25,513 + 0,323 X_1$. Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 25.513. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 di atas diketahui $t_{hitung} = 2,153$ dan $t_{tabel} = 1,678$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,153 > 1,678$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Simultan (uji-

F) dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11. Analisis Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.736	1	40.736	4.635	.037 ^b
	Residual	386.677	44	8.788		
	Total	427.413	45			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2(46-4=42)$ maka diperoleh $f_{tabel} = 2.827$ dan $f_{hitung} 4.635$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 4.635 > 2,827$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t variabel kepuasan kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi R

Untuk menguji besarnya koefisien kontribusi antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan

dianalisis terlebih dahulu mengenai kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Model Summary Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.095	.075	2.964

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,095. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,5%, dan sisanya sebesar 90,5% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri

2 Sibolga

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13. Coefficients Variable Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.332	4.223		5.525	.000		
	X2	.473	.131	.479	3.6199	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.13 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,473 dan konstanta sebesar 23,332. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 23,332 + 0,473 X1$. Ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,473 poin pada konstanta 23,332. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.13 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui t-hitung =5,525 dan t-tabel= 1,678

artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,525 > 1,678$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk Menguji Hubungan antara Variabel Kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14. Analisis Varian Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.028	1	98.028	13.095	.001 ^b
	Residual	329.385	44	7.486		
	Total	427.413	45			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan $df_1 (4-1=3)$ $df_2 (44-4=40)$ maka diperoleh $f_{tabel} = 2.827$ dan $f_{hitung} = 13,095$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 13,095 > 2,827$.

Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji -F Variabel Kompensasi (X_2) dengan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji besarnya koefisien kontribusi antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya kontribusi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Model Summary Variabel X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.228	2.749

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,246. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24,6%, dan sisanya sebesar 75,4% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

SMP Negeri 2 Sibolga

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for

Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16. Variable Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.150	4.532		5.329	.000		
	X3	.434	.136	.433	3.189	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.16 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,434 dan konstanta sebesar 24,150. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 24,150 + 0,434 X1$. Ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,434 poin pada konstanta 24,150. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji-t dengan

bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui $t_{hitung} = 3,189$ dan $t_{tabel} = 1,678$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,189 > 1,678$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk Menguji Hubungan antara variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17. Analisis Varian Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.261	1	80.261	10.173	.003 ^b
	Residual	347.152	44	7.890		
	Total	427.413	45			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2 (44-4=40)$ maka diperoleh $f_{tabel} = 2,827$ dan $f_{hitung} = 10,173$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 10,173 > 2,827$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji –F Variabel Komitmen Organisasi (X3) dengan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 4. 18 Model Summary Variabel X23 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.209	2.782

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,228. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 28,8%, dan sisanya sebesar 71,2% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

1.1.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga

1. Uji Regresi Berganda

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24 diperoleh output yang disajikan pada tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.591	6.779		.087	.931		
	X1	.288	.120	.275	2.404	.021	.990	1.010
	X2	.408	.114	.413	3.595	.001	.981	1.020
	X3	.399	.115	.4398	3.473	.001	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer seperti pada tabel 4.19 di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 0,591 , koefisien Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,288, koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,404, koefisien Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,399 . Dengan demikian persamaan garis

regresinya adalah $Y = 0,591 + 9,288X_1 + 0,404X_2 + 0,399X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dalam menjalankan tugasnya maka kinerja guru (Y) akan meningkat pula maka H_a Diterima H_0 Ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24 diperoleh output yang disajikan pada tabel 4.20 berikut ini.

Tabel 4.20. Analisis Varian Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.575	3	64.858	11.699	.000 ^b
	Residual	232.838	42	5.544		
	Total	427.413	45			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 11,699 F_{tabel} sebesar 2,827 lebih besar dari tabel. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,699 > 2,827$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga.

3. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Kepuasan Kerja (X1) Strukur Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Kepuasan Kerja (X1) Strukur Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.21. Model Summary Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.455	.416	2.345	2.258
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.21 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 45,5%, dan sisanya sebesar 54,5% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP

Negeri 2 Sibolga

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,323 dan konstanta sebesar 25,513. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 25,513 + 0,323 X_1$. Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 25.513. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,095. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,5%, dan sisanya sebesar 90,5% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut, seperti motivasi, kurangnya kejujuran dalam menjawab butir angket, guru kurang serius menjawab pertanyaan angket, dan lain-lain. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Penelitian ini, sejalan dengan pendapat Anis Yasinta dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung (2018). Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 penulis memperoleh tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari besar r hitung = 0.512 lebih besar dari pada r tabel = 0.325. selain itu dapat juga

ditunjukkan oleh besar nilai thitung = 3.527 lebih besar jika dibandingkan dengan ttabel = 0.05. adapun besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung adalah sebesar 26.2%, dan sisa sebesar 73.8 % disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan juga supervisi atau kepengawasan.

Menurut (Afandi, 2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara nyata.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

4.2.2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Negeri 2

Sibolga

Berdasarkan output pada tabel 4.13 diperoleh koefisien regresi sebesar 0,473 dan konstanta sebesar 23,332. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 23,332 + 0,473 X_1$. Ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,473 poin pada konstanta 23,332. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,246. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24,6%, dan sisanya sebesar 75,4% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut, iklim kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Meirisa Ekawati dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Smp Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa (2018). Hasil analisis menunjukkan Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikan yaitu, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,87$ sementara $t_{tabel} = 2,042$ untuk taraf signifikan 5 %. Karena t_{hitung} lebih besar dari tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara

kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa.

Menurut Handoko (2000 : 205), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu, kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja guru secara nyata.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga

Berdasarkan output pada tabel 4.16 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,434 dan konstanta sebesar 24,150. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 24,150 + 0,434 X1$. Ini berarti bahwa jika Komitmen organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,434 poin pada konstanta 24,150. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,228. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 28,8%, dan sisanya sebesar 71,2% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut, kurang pahamiannya guru terhadap apa itu komitmen organisasi kemungkinan karena tidak aktif dalam berbagai kegiatan

organisasi. Maka dapat kita simpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, dan Masduki Ahmad (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kabupaten Jepara dengan Hasil analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,330 dan koefisien jalur yaitu 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga diperkuat oleh Schermerhorn et al., (2012) yang menyatakan bahwa *“pay can help satisfy and motivate these workers to work hard to achieve high performance”*. Bayaran dapat membantu kepuasan dan memotivasi para pekerja untuk bekerja keras dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi dapat membantu kepuasan, memotivasi dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yaitu 0,276 dan koefisien jalur yaitu 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Khan dalam Hidayah dan Tobing (2018) menjelaskan bahwa, *organizational commitment positively and significantly affects the performance of employees*. Artinya bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang menyatakan bahwa: *There are moderating effects between organization commitment and performance. For example one study found a stronger relationship between organizational commitment and performance for those with low financial needs than for those with high ones*.

Pendapat di atas berarti bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini seperti dalam contoh studi yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja bagi mereka yang memiliki kebutuhan keuangan yang rendah daripada mereka yang memiliki kebutuhan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi (X3) terhadap variabel kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja guru secara nyata.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

4.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.19 di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 11,699 F_{tabel} sebesar 2,827 lebih besar dari tabel. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,699 > 2,827$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai R square sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 45,5%, dan sisanya sebesar 54,5% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti, seperti kurang maksimalnya guru mengisi angket, kurang maksimal jumlah butir angket yang mewakili seluruh pertanyaan yang diharapkan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016:45). Supardi (2016:54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa

yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara nyata, hal ini dibuktikan dari pembahasan hasil penelitian dimana diperoleh koefisien regresi sebesar 0,323 dan konstanta sebesar 25,513 dengan bentuk hubungan variabel dalam bentuk persamaan regresi $Y = 25,513 + 0,323 X1$ yang berarti berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 25.513. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan nilai R square sebesar 0,095. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,5%, dan sisanya sebesar 90,5% ditentukan oleh faktor lain.
2. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,473 dan konstanta sebesar 23,332. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 23,332 + 0,473 X1$. Ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,473 poin pada

konstanta 23,332. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif sebesar 24,6 % dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,434 dan konstanta sebesar 24,150. Maka dapat bentuk hubungan variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 24,150 + 0,434 X_1$. Ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,434 poin pada konstanta 24,150. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif sebesar 28,8 % dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa kepuasan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama dan signifikan yaitu diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 11,699, F_{tabel} sebesar 2,827. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,699 > 2,827$ maka H_a diterima dan H_o ditolak dan disimpulkan terdapat 45,5 % pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

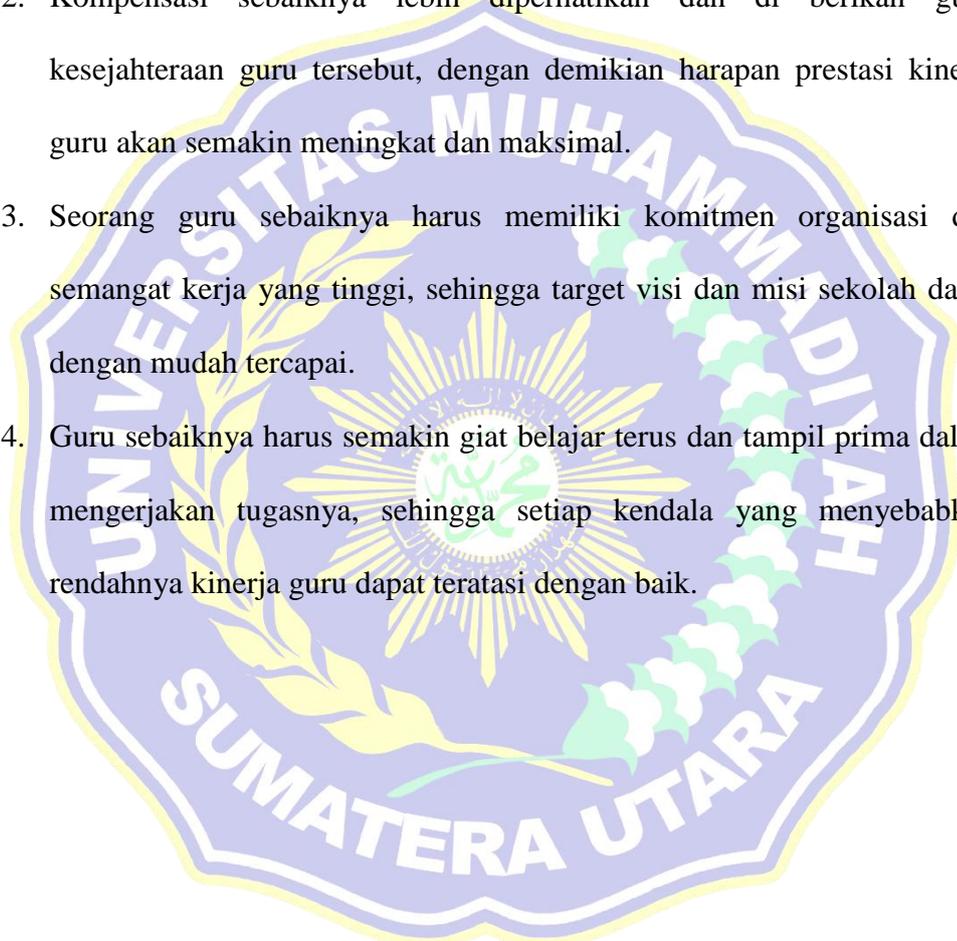
5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja seorang guru harus di miliki dan dijaga oleh setiap guru agar tetap semangat dalam mengertakan tugas dan tanggung jawab

sebagai tenaga pendidik sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara nasional .

2. Kompensasi sebaiknya lebih diperhatikan dan di berikan guna kesejahteraan guru tersebut, dengan demikian harapan prestasi kinerja guru akan semakin meningkat dan maksimal.
3. Seorang guru sebaiknya harus memiliki komitmen organisasi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga target visi dan misi sekolah dapat dengan mudah tercapai.
4. Guru sebaiknya harus semakin giat belajar terus dan tampil prima dalam mengerjakan tugasnya, sehingga setiap kendala yang menyebabkan rendahnya kinerja guru dapat teratasi dengan baik.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, DZ. Salam., 2014, Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon. Stain Press.
- Achmad, Abu dkk., 2010. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad, L.O.I. (2017). *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Makasar: Jurnal IDAARAH Vol. 1, 1, 133-142
- Alamelu, R., Surulivel, S.T., Motha, L. C. S., Amudha, R., & Selvabaskar, S. (2015). Correlates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*,6(5), 335-341
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga
- Bey, M. T., & Dewi, R. C. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 37-48
- Ekawati, Meirisa.2018. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa.Skripsi.Makassar: UIN Alauddin Makassar
- Handayani, S. 2015. Pengaruh Mobilisasi Dini Terhadap Intensitas Nyeri Pasien post Sectio Caesarea di RSUD Moewardi . Skripsi. STIKES Kesuma Husada . Surakarta .
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Moekijat T. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. 2018. *The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitmentbto Employee Performance*.

Internasional Journal of Scientific & Technologi Research, 7(7), 122-127.
ISSN: 2277-8616

- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. 2014. Organizational Behavior. Managing People and Organization. New York: Houghton Mifflin Company
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 20 Desember 2021].
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. Singapore : McGraw-Hills International Edition
- Manullang, Resi Adelina. 2017. *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Kota Jambi*. Jambi: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 17 Nomor 3 Tahun 2017.
- Martoyo , *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Institusi Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992),
- Nasir, M. A. T., Iqbal, S., Huda, N., Aslam, H., & Nazir, A. (2016). The Effect of Training, Compensation and Organizational Culture on Employee Performance: A Study on Corporate Sector in Pakistan. *International Review of Social Science*, 4(10), 395–404. ISSN: 2309-0081
- Riana, I. G., & Wirasedana, I. W. P. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 3(2), 83-88. <https://doi.org/10.21752/sjppi-ukm/ses/a29082016>.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Supardi. 2016. Aplikasi Statistika Dalam Penelitian. Jakarta: Change Publication.

Veithzal, Rivai, Basri, A. F. M., 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,

Veithzal, Rivai, Basri, A. F. M., 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,

Verardi (2005). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.

Westra, Pariata, 2004, *Kamus Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. 3(1), 17–24.

<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/5058>

William P. Antony, (2002) : *Educational research an introduction*. sixth edition. Longman publishers USA.

Yasinta, Anis. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs. Negeri 1 Bandar Lampung. Skripsi. Lampung: UIN Raden Intan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).pdf



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 SIBOLGA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau Sebagian Tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Maret 2022

Penulis

KALAUDIA M SIMANJUNTAK
NPM. 1920060076

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : KALAUDIA MARANATA SIMANJUNTAK
Tempat/Tanggal Lahir : Kuta Kendit, 25 Mei 1990
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Perum Sibuluan Asri Blok. F6 Tapanuli
Tengah
Anak ke : 3 dari 6 bersaudara
Pekerjaan : PNS / Guru
Nomor Hp : 082272520012
Nama Orang Tua
Ayah : Robert Simanjuntak
Ibu : Riama Sagala

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 1996 – 2002 : SD NEGERI NO. 030290 PUNGUAN NAULI
2. Tahun 2002 – 2005 : SMP NEGERI 3 SIDIKALANG
3. Tahun 2005 – 2008 : SMK NEGERI 1 SIDIKALANG
4. Tahun 2008 – 2013 : S1 PENDIDIKAN TATA BOGA UNIMED

C. Riwayat Organisasi

1. KETUA MGMP PRAKARYA SMP KOTA SIBOLGA
2. BENDAHARA KOPERASI SMP NEGERI 2 SIBOLGA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

IDENTITAS RESPONDEN

1.No.Responden : _____

2.Usia : _____ Tahun

3.Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

4.Masa Kerja : _____ Tahun

5.Tingkat Pendidikan : S1 D3 SLTA SLTP

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertuli Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Gaji saya cukup, dan sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Penghasilan tambahan sangat penting sebagai upah terhadap tugas-tugas tambahan di sekolah					
Kepala sekolah memberikan dukungan kepada saya saat bekerja					
Kepala sekolah memberikan penghargaan yang tinggi kepada para guru yang berprestasi					
Rekan kerja guru memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan					

Saya menikmati pekerjaan sebagai guru					
Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Saya banyak mendapatkan kemudahan promosi kenaikan pangkat pada setiap keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru					

VARIABEL KOMPENSASI

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya menerima gaji setiap bulan dengan lancar					
Saya tidak menerima upah setiap mendapatkan tugas tambahan diluar jam kerja					
Saya menerima gaji sesuai tanggung jawab yang diberikan					
Saya menerima upah tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
Saya menerima insentif berupa bonus pembayaran setiap Saya mengerjakan tugas lembur di sekolah					
Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab di kerjakan					
Saya puas terhadap gaji yang diberikan					
Bagi saya kesesuaian gaji/upah menjadi motivasi untuk bekerja.					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Bapak/ibu merasa terikat secara emosional dengan sekolah ini					
Bapak/ibu merasa peduli dengan organisasi karena senang menjadi bagian organisasi tersebut					
Bapak/ibu selalu dilibatkan dalam kegiatan sekolah					

Bapak/ibu merasa bekerja disekolah merupakan kebutuhan					
Bapak/ibu merasa berat meninggalkan pekerjaan disekolah					
Bapak/ibu merasa harus tetap setia pada sekolah dan itu merupakan kewajiban moral					
Bapak/ibu percaya pada nilai tetap setia pada sekolah					
Bapak/Ibu selalu merasa nyaman berada di sekolah					

VARIABEL KINERJA GURU

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya membuat satuan pembelajaran untuk setiap kali pertemuan					
Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif					
Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan					
Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
Saya selalu meminta pendapat siswa mengenai pembelajaran maupun masalah yang perlu dipecahkan bersama					
Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran					

HASIL ANGGKET VARIABEL

No	Kode Nama	KEPUASAN KERJA										Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A01	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	41	4,1
2	A02	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	42	4,2
3	A03	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	40	4
4	A04	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41	4,1
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	4,5
6	A06	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	38	3,8
7	A07	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	39	3,9
8	A08	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	41	4,1
9	A09	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	3,6
10	A10	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
11	A11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	4
12	A12	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	40	4
13	A13	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	43	4,3
14	A14	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	36	3,6
15	A15	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	35	3,5
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4
17	A17	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4,6
18	A18	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
19	A19	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	39	3,9
20	A20	4	3	3	5	4	3	4	5	5	5	41	4,1
21	A21	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	43	4,3
22	A22	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	36	3,6
23	A23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	36	3,6
24	A24	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4,4
25	A25	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	37	3,7
26	A26	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	38	3,8
27	A27	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42	4,2
28	A28	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	44	4,4
29	A29	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38	3,8
30	A30	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	41	4,1
31	A31	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	39	3,9
32	A32	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42	4,2
33	A33	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4,5
34	A34	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	40	4
35	A35	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	44	4,4
36	A36	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	45	4,5

37	A37	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	42	4,2
38	A38	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	37	3,7
39	A39	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	40	4
40	A40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3,7
41	A41	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41	4,1
42	A42	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35	3,5
43	A43	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	4,5
44	A44	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	41	4,1
45	A45	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3,7
46	A46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41	4,1

No	Kode Nama	KOMPENSASI								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	5	3	5	5	4	4	3	4	33	4,1
2	A02	3	4	3	5	5	3	4	4	31	3,9
3	A03	4	5	4	4	5	5	3	5	35	4,4
4	A04	5	3	3	4	3	4	3	4	29	3,6
5	A05	4	4	3	4	5	3	5	3	31	3,9
6	A06	5	4	5	4	3	4	3	4	32	4,0
7	A07	3	5	5	5	4	3	4	5	34	4,3
8	A08	5	4	4	3	5	5	3	4	33	4,1
9	A09	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3,8
10	A10	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4,3
11	A11	4	3	4	4	3	3	5	5	31	3,9
12	A12	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,3
13	A13	5	3	5	4	4	3	4	3	31	3,9
14	A14	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,6
15	A15	4	3	4	4	5	4	4	5	33	4,1
16	A16	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,3
17	A17	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,3
18	A18	4	3	4	3	4	3	2	4	27	3,4
19	A19	3	4	4	3	5	3	3	4	29	3,6
20	A20	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3,5
21	A21	4	5	4	5	4	3	3	4	32	4,0
22	A22	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,3
23	A23	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,3
24	A24	3	3	3	4	4	3	4	5	29	3,6
25	A25	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,6
26	A26	4	3	4	4	5	4	3	5	32	4,0
27	A27	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,3
28	A28	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3,6
29	A29	4	3	3	3	4	3	2	4	26	3,3
30	A30	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,5
31	A31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,9
32	A32	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,5
33	A33	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,6
34	A34	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3,6
35	A35	4	4	3	4	3	4	3	3	28	3,5
36	A36	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4,4
37	A37	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4,8

38	A38	3	3	4	3	4	3	5	4	29	3,6
39	A39	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4,8
40	A40	5	3	4	5	5	4	3	3	32	4,0
41	A41	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4,4
42	A42	4	4	4	3	4	5	4	4	32	4,0
43	A43	4	5	3	4	4	5	4	4	33	4,1
44	A44	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4,0
45	A45	5	3	4	5	5	4	3	3	32	4,0
46	A46	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4,4

No	Kode Nama	KOMITMEN ORGANISASI								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4,4
2	A02	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3,9
3	A03	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,9
4	A04	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4,4
5	A05	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,6
6	A06	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,8
7	A07	5	4	4	3	4	3	4	3	30	3,8
8	A08	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4,5
9	A09	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,9
10	A10	3	3	3	4	3	4	4	5	29	3,6
11	A11	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4,6
12	A12	4	5	3	4	5	5	4	3	33	4,1
13	A13	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,5
14	A14	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4,0
15	A15	4	4	5	3	4	4	5	4	33	4,1
16	A16	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4,0
17	A17	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,1
18	A18	4	3	4	4	3	3	4	3	28	3,5
19	A19	5	4	3	3	4	3	3	4	29	3,6
20	A20	3	3	4	3	4	5	4	4	30	3,8
21	A21	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,3
22	A22	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3,6
23	A23	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,9
24	A24	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
25	A25	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,8
26	A26	5	3	4	4	3	4	3	4	30	3,8
27	A27	3	5	5	4	4	3	4	3	31	3,9
28	A28	4	5	5	4	5	4	5	4	36	4,5
29	A29	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,6
30	A30	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3,5
31	A31	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,6
32	A32	3	5	4	5	3	4	5	5	34	4,3
33	A33	4	3	3	4	3	5	4	3	29	3,6
34	A34	5	4	5	4	3	4	4	4	33	4,1
35	A35	5	4	4	5	5	4	3	3	33	4,1
36	A36	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,4
37	A37	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,8
38	A38	5	5	3	4	3	3	5	4	32	4,0

39	A39	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4,5
40	A40	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4,6
41	A41	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3,8
42	A42	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4,4
43	A43	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4,0
44	A44	5	5	4	3	3	4	3	5	32	4,0
45	A45	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4,6
46	A46	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3,8

No	Kode Nama	KINERJA GURU									Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	A01	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4,6
2	A02	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35	3,9
3	A03	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,4
4	A04	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,3
5	A05	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	4,8
6	A06	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33	3,7
7	A07	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,4
8	A08	5	5	4	4	5	5	4	3	5	40	4,4
9	A09	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,9
10	A10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,4
11	A11	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35	3,9
12	A12	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35	3,9
13	A13	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38	4,2
14	A14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4,4
15	A15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,3
16	A16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,1
17	A17	4	5	4	4	5	4	5	3	5	39	4,3
18	A18	4	4	3	4	3	5	3	4	3	33	3,7
19	A19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,9
20	A20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4,3
21	A21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4,7
22	A22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3,8
23	A23	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35	3,9
24	A24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,6
25	A25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,9
26	A26	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33	3,7
27	A27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	4,7
28	A28	5	4	5	3	4	5	5	3	3	37	4,1
29	A29	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4,4
30	A30	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37	4,1
31	A31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,6
32	A32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,9
33	A33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	4,0
34	A34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	38	4,2
35	A35	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4,0
36	A36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	4,4

37	A37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,9
38	A38	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34	3,8
39	A39	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4,6
40	A40	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39	4,3
41	A41	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,6
42	A42	4	5	4	4	4	5	4	3	4	37	4,1
43	A43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4,3
44	A44	4	3	4	4	5	4	4	5	4	37	4,1
45	A45	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39	4,3
46	A46	4	5	5	4	5	4	5	3	5	40	4,4

	Sig. (2-tailed)	.889	.022	.183	.037	.000	.891	.051	.953		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X110	Pearson Correlation	.439**	.582**	.690**	.462**	.717**	.342*	.509**	.386**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.020	.000	.008	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X2
X21	Pearson Correlation	1	.002	.415**	.227	.202	.405**	-.032	-.059	.463**
	Sig. (2-tailed)		.989	.004	.130	.177	.005	.832	.695	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X22	Pearson Correlation	.002	1	.178	.363*	.094	.398**	.250	.310*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.989		.236	.013	.534	.006	.094	.036	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X23	Pearson Correlation	.415**	.178	1	.137	.183	.291*	.198	.195	.577**
	Sig. (2-tailed)	.004	.236		.364	.223	.050	.188	.193	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X24	Pearson Correlation	.227	.363*	.137	1	.271	.129	.328*	.082	.595**
	Sig. (2-tailed)	.130	.013	.364		.068	.392	.026	.586	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X25	Pearson Correlation	.202	.094	.183	.271	1	.191	.200	.124	.524**
	Sig. (2-tailed)	.177	.534	.223	.068		.202	.182	.410	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X26	Pearson Correlation	.405**	.398**	.291*	.129	.191	1	.119	.196	.611**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.050	.392	.202		.432	.192	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X27	Pearson Correlation	-.032	.250	.198	.328*	.200	.119	1	.083	.533**

Y7	Pearson Correlation	.004	.130	.488**	-.179	.524**	.096	1	.186	.290	.518**
	Sig. (2-tailed)	.979	.389	.001	.233	.000	.527		.216	.051	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8	Pearson Correlation	.235	.168	.288	.307*	.402**	-.054	.186	1	.085	.505**
	Sig. (2-tailed)	.116	.264	.052	.038	.006	.721	.216		.576	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y9	Pearson Correlation	-.021	.337*	.200	.308*	.550**	.021	.290	.085	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.889	.022	.183	.037	.000	.891	.051	.576		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.436**	.599**	.682**	.444**	.736**	.358*	.518**	.505**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.000	.014	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELABILITAS

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	8

Variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	8

Variabel Y

Reliability Statistics

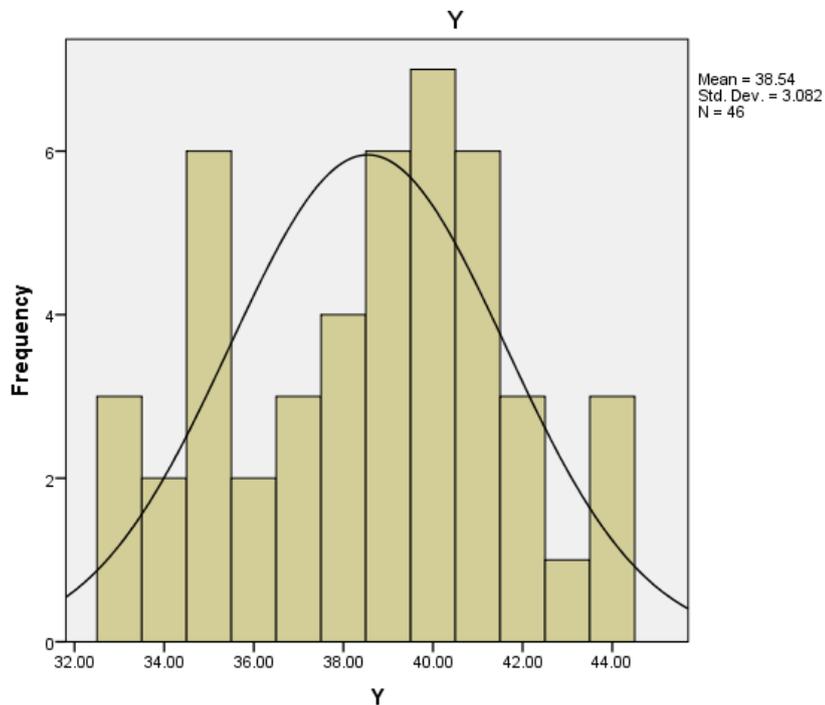
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	9

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27468208
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.080
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



HASIL ANALISIS DESKRIPTIVE

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	46	35.00	46.00	40.2826	2.94138
X2	46	26.00	38.00	32.1522	3.11960
X3	46	28.00	39.00	33.1304	3.07397
Y	46	33.00	44.00	38.5435	3.08189
Valid N (listwise)	46				

HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.990	1.010
	X2	.981	1.020
	X3	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.675 ^a	.455	.416	2.35452	.455	11.699	3	42	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.575	3	64.858	11.699	.000 ^b
	Residual	232.838	42	5.544		
	Total	427.413	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.591	6.779		.087	.931		
	X1	.288	.120	.275	2.404	.021	.990	1.010
	X2	.408	.114	.413	3.595	.001	.981	1.020
	X3	.399	.115	.398	3.473	.001	.990	1.010

a. Dependent Variable: Y