

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU-GURU DI PERGURUAN
AL JAM'İYATUL WASHLIYAH AMPLAS MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memperoleh Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M))
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : ATIKA SUCI LARASATI
NPM : 17051603322
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 28 SEPTEMBER 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **ATIKA SUCI LARASATI**
N P M : **1705160322**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU GURU DI PERGURUAN AL JAM'IYATUL WASHLIYAH AMPLAS MEDAN**

Dinyatakan : **(A-)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Penguji II

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ATIKA SUCI LARASATI
NPM : 1705160322
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU GURU DI
PERGURUAN AL JAM'İYATUL WASHLIYAH
AMPLAS MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, S.E.,M.SI.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

(JASMAN SARIFUDDIN H, S.E.,M.Si.)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



(ERIS JANURI, S.E.,M.M.,M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ATIKA SUCI LARASATI
NPM : 1705160322
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU GURU DI
PERGURUAN AL JAM'İYATUL WASHLIYAH
AMPLAS MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan


ATIKA SUCI LARASATI

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan

Atika Suci Larasati

Program studi manajemen

Email : atikasuci133@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru-guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. Dengan sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan, sedangkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The Influence of Compensation and Work Environment on the Performance of Teachers at Al Jam'iyatul Washliyah College Amplas Medan

Atika Suci Larasati
Management Study Program
Email : atikasuci133@gmail.com

This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on the performance of teachers at Al Jam'iyatul Washliyah Amplas College Medan. With a sample of 40 people. Data collection techniques in this study by means of documentation studies, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS for windows.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant effect between compensation on teacher performance at Al Jam'iyatul Washliyah Amplas College Medan, while there is a negative and insignificant effect between work environment on teacher performance at Al Jam'iyatul Washliyah College Medan. Simultaneously, it shows that there is a significant effect between compensation and the work environment of teachers at Al Jam'iyatul Washliyah Amplas College Medan.

Keywords : Compensation, Work Environment and Perfomance Employee

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah Subhanawata'ala berkat rahmat dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan “.

Adapun tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa bimbingan, bantuan, semangat, nasehat dan kerjasama yang tak ternilai harganya hingga penulisan proposal skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua Orangtua saya yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, do'a dan materi yang tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H.Januri,S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan,S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan,S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr.Jufrizen,S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar,.SE,M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
9. Ibu Raihanah Daulay S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing akademik dari awal kuliah hingga saat ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal skripsi ini.
11. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada Sahabat-sahabat saya SriAinun Mardiah, Ulfah Zayn, Dini Alfani, Rika Kartika, Arini imaniah, Rita Nara, yang selalu menemani saya dari awal

masuk kuliah hingga saat ini yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

13. Kepada bapak, ibu, saudara, teman dan orang-orang terdekat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dan memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam menyusun proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan penelitian kedepannya. Semoga kiranya atas bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanawata'ala dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu 'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2021

(Atika Suci Larasati)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 – PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 – KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja.....	17
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	20
2.1.2 Kompensasi.....	22
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi....	27
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	28
2.1.2.4 Indikator Kinerja.....	31
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.1.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	35
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	39
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	40
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	40
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	42
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	43
2.3 Hipotesis.....	44
BAB 3 – METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Definisi Operasional	45

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	48
3.3.1 Tempat Penelitian.....	48
3.3.2 waktu penelitian.....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.4.1 Populasi.....	49
3.4.2 sampel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5.1 Studi Dokumentasi.....	51
3.5.2 Kuesioner.....	51
3.5.3 Wawancara.....	55
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
3.6.1 Analisis Linier Berganda	55
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	56
3.6.3 Pengujian Hipotesis	57
3.6.4 Koefisien Determinan.....	59

BAB 4 – HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....61

4.1 Deskripsi hasil penelitian.....	61
4.1.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden.....	62
4.1.1.1 Jenis Kelamin.....	62
4.1.1.2 Usia.....	63
4.1.1.3 Status.....	63
4.1.2 Analisis Jawaban Responden.....	64
4.2 Hasil Analisis Data.....	66
4.2.1 Regresi Linier Berganda.....	67
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	68
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	70
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	71
4.2.3.1 Uji t atau Uji Parsial.....	71
4.2.3.2 Uji f atau simultan.....	74
4.2.3.3 Koefisien Determinasi.....	76
4.3 Pembahasan.....	77
4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	77
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	77
4.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	79

BAB V – PENUTUP.....80

5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	82

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data guru.....	6
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	46
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi.....	47
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 3.4 Skedul Penelitian.....	49
Tabel 3.5 Perhitungan Jumlah Sampel.....	50
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert.....	51
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi.....	53
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	53
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	61
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status.....	63
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kompensasi).....	64
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	65
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja).....	66
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji-t X1 dan Y.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji-t X2 dan Y.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	42
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	58
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	59
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	69
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	70
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	73
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis f.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Pembelajaran bisa dilaksanakan secara formal maupun non formal. Pendidikan merupakan persoalan yang pelik namun pendidikan pada dasarnya merupakan tugas penting bagi negara. Baik untuk menumbuhkembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan.

Guru adalah SDM dalam lingkungan sekolah yang memiliki fungsi sebagai mengoptimalkan potensi dasar serta kualitas dari peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru juga memberikan pembelajaran dan bimbingan yang nantinya akan mencetak peserta didik yang berkualitas. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya.

Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya.

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai yaitu faktor dari kompensasi dan lingkungan kerja. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung jawab, disiplin, inisiatif (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019)

Disamping itu, kompensasi merupakan aspek penting dan krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi bukan hanya sekedar materi namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan.

Faktor faktor kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan keadaan organisasi, serikat buruh atau organisasi pekerja, produktivitas kerja pekerja, pemerintah dengan undang undang dan keppresnya, biaya hidup, posisi jabatan kerja,

pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan & SP, 2014)

Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan mutu guru dengan mengesahkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Guru dan Dosen, standar Nasional pendidikan dan Sertifikasi Guru. Dalam kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi tersebut, dikemukakan bahwa untuk menjadi guru harus memiliki ijazah S-1 atau D-3 sehingga ke depan semua guru di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia diharapkan bergelar sarjana, dan bersertifikat pendidik. Ini semua dilakukan dalam rangka memberikan penghargaan terhadap profesi guru sebagai tenaga profesional, meningkatkan kesejahteraan guru, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.

Secara kuantitas, jumlah guru di Indonesia cukup memadai. Namun secara distribusi dan mutu, pada umumnya masih rendah. Hal ini dapat di buktikan dengan masih rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Data Balitbang Depdiknas tahun 2013, menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata 28,94 % Guru SMP Negeri 54,12% guru SMP Swasta 60,99% guru SMA Negeri 65,29% guru SMA Swasta 64,73%. Bukti lainnya juga dapat terlihat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai berbagai kompetensi. Banyaknya guru yang belum sarjana, namun mengajar disebuah perguruan, serta banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan ini cukup memprihatinkan dengan presentase lebih dari 50% di seluruh Indonesia. Keadaan tersebut menyebabkan guru mengalami kendala dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran.

Dalam pembelajaran seorang guru diuntut untuk mampu mengembangkan berbagai kompetensi tersebut akan menciptakan suasana belajar yang lebih menarik, maka dari itu seorang guru harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar menciptakan suasana belajar yang nyaman.

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Menurut Robbins (2004) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju.(Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021)

Kompensasi diadakan untuk mempengaruhi kinerja guru menuju yang lebih baik agar memperoleh hasil yang memuaskan dan baik dalam berkinerja, maka kebijakan kompensasi harus mengacu pada asas kompensasi dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Ketepatan waktu pemberian kompensasi juga menjadi bagian hal yang penting karena apabila kompensasi selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Afandi, 2018)

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan gaji yang besar tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Dari hasil peninjauan langsung oleh peneliti, beberapa perguruan swasta di Medan khususnya di kecamatan Medan Amplas terletak persis di tepi jalan raya. Hal tersebut tentu sedikit banyaknya berpengaruh pada proses belajar mengajar itu sendiri.

Peningkatan kerja guru melalui kompensasi yang diberikan oleh pemerintah dapat memotivasi para guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru agar lebih baik lagi, seperti yang di ungkapkan oleh sumarna surapranata selaku Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbud, bahwa dirinya diminta khusus oleh mendikbud Anies Baswedan untuk menaikkan fungsional guru honorer dan pemerintah tidak akan membedakan guru negeri dan swasta.

Pada fenomena yang ada dalam dunia pendidikan saat ini, muncul kesenjangan antara sekolah negeri dan swasta. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 tahun 2005 tentang sistem pendidikan nasional pasal 4 ayat 1 pada poin pertama, guru memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesehatan sosial. Hal ini dimungkinkan karena kompensasi yang didapat guru di Perguruan swasta belum mensejahterakan guru, yang berpengaruh kepada rendahnya kualitas lulusan swasta.

Saat ini di Medan khususnya di kecamatan Medan Amplas, Sekolah swasta berjumlah 62 sekolah. Namun karena situasi dan kondisi , peneliti hanya meneliti 1 Perguruan swasta di kecamatan Medan Amplas yaitu Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. Adapun jumlah guru pada perguruan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan Di
Kec. Medan Amplas
Pada tahun 2021

No	Nama Perguruan	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap Yayasan	Jumlah Guru
1	Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan	34	6	40

Sumber : Perguruan Al jam'iyatul Washliyah Amplas Medan

Guru yang telah mendapat kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil riset peneliti dari perguruan tersebut menyatakan bahwa banyak guru yang masih sering terlambat, terlambat hadir menjadi salah satu penghambat kinerja guru khususnya bagi guru yang telah bersertifikasi. Guru yang terlambat hadir akan mengganggu jam mengajar yang sudah di jadwalkan oleh sekolah. Kreativitas

yang ditunjukkan oleh guru juga masih rendah karena metode yang dipakai masih satu arah dan sumber belajar masih terpaku kepada buku panduan. Hubungan antara sesama guru cukup baik meski ada sedikit masalah antara guru tetap yayasan dengan guru tidak tetap yayasan. Selain itu karena letak sekolah yang berada di pinggir jalan menyebabkan kegiatan belajar mengajar sering terganggu karena kondisi suara yang bising dari arah luar sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti memilih judul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan “ .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi pada Perguruan Al Jam’iyatul washliyah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya kompensasi yang didapatkan guru masih jauh dari yang diharapkan, yang berdampak pada kinerja guru.
2. Kurang baiknya lingkungan kerja karena berada di pinggir jalan , yang berdampak pada kinerja guru.
3. Tekanan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu yang diberikan sekolah terhadap guru, yang berdampak pada kinerja guru.

1.3 Batasan masalah

Dari identifikasi masalah kinerja guru memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti antara lain dari segi dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Variabel kompensasi,

lingkungan kerja dan kinerja di perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga dijelaskan diatas maka, permasalahan yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru-guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan Amplas?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru-guru Perguruan Al Jam'iyatul Wasliyah Medan Amplas?
3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi dan Lingkingan Kerja terhadap Kinerja Guru-guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan Amplas?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru-guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan Amplas?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru-guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan Amplas?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru-guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan Amplas?

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru-guru.

2. Manfaat praktis

Bagi pihak lain, dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan, sehingga menambahkan referensi untuk mengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

- a. Manfaat bagi sekolah : Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan sekolah, mengenai faktor faktor yang dapat meningkatkan kinerja.
- b. Manfaat bagi guru : Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.
- c. Manfaat bagi dinas pendidikan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal lingkungan kerja, kompensasi sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat di pakai sebagai data banding atau sebagai rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting sebagai human capital bagi perusahaan untuk mengelola usahanya. Sumber daya manusia harus memberikan hasil berupa kinerja yang memberikan hasil bagi pencapaian kinerja perusahaan yang diharapkan (Daulay & Manaf, 2017)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Nawawi, 2013) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya menurut (Hamali, 2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Selanjutnya menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian khusus.

Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Dalam UU RI No.14 tahun 2005 pasal 8 tentang guru dan dosen, bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi, untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.(Wardana, 2013)

Menurut Husdarta dalam buku Supardi mengungkapkan kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Perencanaan pembelajaran yang di rancang harus memenuhi tujuan pembelajaran yang akan di capai dengan mengedepankan prinsip memanusiakan manusia yaitu menghargai potensi dan bakat yang sudah dimiliki oleh siswa.

Kemudian diwujudkan dalam bentuk interaksi pembelajaran yang telah dibuat. Pengalaman belajar yang terhayati oleh siswa itu, guru dan lingkungan di dalam dan luar kelas sesuai dengan perencanaan pembelajaran yang telah di buat. Pengalaman belajar yang terhayati oleh siswa itu, kemudian di evaluasi untuuk mengukur tingkat ketercapaian siswa dalam kompetensi dasar tertentu.

Kinerja guru juga tidak hanya oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pemikiran dengan Murphy yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat

perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Slameto, 2017).

Pengertian kinerja ini dengan kata lain merupakan hasil karya yang dihasilkan atau perilaku nyata yang dilakukan, baik oleh pekerja maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas masing masing. Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pekerjanya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Secara umum, istilah “kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance” disini bukan penampilan fisik sebagaimana yang di mengerti oleh banyak orang, tetapi performance yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi organisasi. Kinerja atau performance berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020)

(Supardi, 2014) menambahkan kinerja guru merupakan sesuatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah / sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Jadi dapat dikatakan kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengenai profesi guru yang merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- d. Memperoleh penghasilan yang di tentukan sesuai dengan prestasi kerja
- e. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai wewenang mengatur hal hal yang berkaitan dengan keprofesionalan guru.

Kualitas kerja guru yang lebih baik dapat menunjukkan tingkat kinerja guru yang diiringi dengan ketepatan waktu. Guru yang memiliki lebih banyak berkinerja dengan baik, inisiatif seseorang terkait dengan daya pikir dan kreativitasnya dalam bentuk gagasan baru atau ide-ide (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018).

Istilah kinerja oleh banyak ahli yang berbeda, tapi secara prinsip bahwa kinerja mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020)

Komponen kinerja yang di evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan menurut tyson dan jackson dalam buku kinerja guru oleh (Supardi, 2014), meliputi :

- 1) Quantity of work : yang berkenaan dengan volume pekerjaan oleh seorang guru
- 2) Quality of work : yang berkaitan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja
- 3) Inisiatif : keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya

- 4) Adaptability : berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahann keadaan
- 5) Cooperation : berkenaan dan mampu untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Harahap & Tirtayasa, 2020)

(Rusyan, n.d.) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

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

2) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.

c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

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

a. Lingkungan social-psikologis,

Yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, kepala sekolah, dan staf TU yang dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

b. Lingkungan fisik,

Yaitu ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata dengan baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik.

4) Tugas dan tanggung jawab guru

a. Tanggung jawab moral,

Guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.

b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran disekolah,

Yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.

c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan,

Yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan,

Yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

e. Faktor faktor tersebut semakin memperjelas bahwa pengertian kinerja bukan hanya terletak pada hasil kerja, namun juga memperlihatkan perilaku dalam mengalami dan melaksanakan pekerjaan serta pengetahuan terhadap lingkup pekerjaan. Sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab, guru dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi.

Guru yang bertanggung jawab ialah guru yang menjalankan tugasnya dengan keikhlasan dan sepenuh hati hal ini tercermin dalam kedisiplinan, kepatuhan dalam menjalankan tugas tugas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar, memiliki motivasi yang tinggi dalam mendidik anak muridnya. Jadi guru yang memiliki rasa tanggung jawab besar ialah guru yang mempunyai kinerja yang baik juga.

2.1.1.3. Jenis jenis Kinerja

Dalam setiap organisasi harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menumbuh dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh karyawan. Pencapaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menentukan kinerja berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (In every organization must be able to provide opportunities for employees to be able to grow and develop the potential that exists in itself. Employee performance is the result of work obtained by employees. The performance achievements obtained can be measured by determining performance based on certain assessment standards set by the company). (Daulay & Kurnia, 2021)

Kinerja suatu organisasi baik yang bergerak di bidang yang berorientasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda dinilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja pekerja sebagai pelaku organisasi yang baik. (Tirtayasa & others, 2019)

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pekerja yang bersangkutan.

Terdapat 3 jenis dalam kinerja, yaitu :

a. Kinerja strategi

Kinerja strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan.

b. Kinerja administratif

Kinerja administratif termasuk tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab pekerja.

c. Kinerja operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

P2TK Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional merumuskan tugas dan fungsi guru, yaitu sebagai berikut :

1. Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih

Guru bertugas, Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih anak didik dengan uraian tugas sebagai berikut :

a. Sebagai pendidik

- 1) Mengembangkan potensi atau kemampuan dasar peserta didik
 - 2) Mengembangkan kepribadian peserta didik
 - 3) Memberikan keteladanan
 - 4) Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif
- b. Sebagai pengajar
- 1) Merencanakan pembelajaran
 - 2) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik
 - 3) Menilai proses dan hasil pembelajaran
- c. Sebagai pembimbing
- 1) Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran
 - 2) Membimbing peserta didik dalam memecahkan masalah dalam pembelajaran.
- d. Sebagai pelatih
- 1) Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran
 - 2) Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran
2. Membantu mengelola dan mengembangkan program pendidikan
- a. Sebagai pengembang program,
- Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerja sama antar sekolah
- b. Sebagai pengelola program
- Membantu secara efektif dalam menjalin hubungan dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat.
3. Mengembangkan keprofesionalan

Guru harus mengembangkan keprofesionalannya agar dapat berkinerja baik, dengan uraian tugas sebagai berikut ;

- a. Sebagai tenaga profesional
 - 1) Mencari pengetahuan yang baru dan ide ide yang baru untuk memperlengkap informasinya
 - 2) Memperlakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional

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

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut (Moeheriono, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- a) Efektif, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- b) Efisien, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- c) Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- d) Ketepatan Waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- e) Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi

- f) Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

Menurut (Fahmi, 2016) beberapa indikator kriteria kinerja yakni :

- a) Kualitas (mutu), Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b) Kuantitas (jumlah), Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Waktu (jangka waktu), Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d) Penekanan biaya, Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah ada sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e) Pengawasan, Hampir seluruh jenis pekerjaan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- f) Hubungan antar karyawan, Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama dan kerukunan antar pimpinan. Dalam hal ini apakah seorang pekerja mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar pekerja satu dengan pekerja yang lain.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) indikator kinerja adalah :

- a) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Karena tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja dan pencapaian tujuan.
- d) Alat atau sarana, sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi, kemampuan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang cukup penting bagi suatu organisasi. Karena kompensasi dapat mempengaruhi beberapa masalah seperti kinerja seorang pekerja. Seorang pekerja setelah mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi kewajibannya, tentunya mereka berhak untuk mendapatkan hak hak sebagai pekerja. Hak-hak tersebut dapat berupa imbalan langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi

oleh besar kecilnya kompensasi disediakan yang disediakan oleh perusahaan. Dan kompensasi menjadi alasan utama karyawan ingin bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi Compensation in a company has an important role and greatly affects employee performance. High and low employee performance is influenced by the size and size of the compensation provided by the company. And compensation is the main reason employees want to work in a company or organization. (Handayani, 2021)

Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian dari kompensasi. (Marwansyah, 2016) berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materill maupun non materill, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Handoko, 2001) , kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dan menurut (Hasibuan & SP, 2014) , kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Werther dan Davis dalam kutipan (Hasibuan, 2003) mengemukakan compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodik salaries, the personel departemen usually design and administers employee compensation. Pendapat ini mengandung arti, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau pun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Imbalan yang diberikan kepada pekerja merupakan balas jasa

dari hasil pekerjaannya yang telah di rancang oleh bagian personalia agar sesuai dengan nilai relatif dari setiap jabatan secara periode.

Program kompensasi harus mampu membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan karena kompensasi diadakan untuk mempengaruhi kinerja guru menuju yang lebih baik agar memperoleh hasil yang memuaskan dan baik dalam berkinerja, maka kebijakan kompensasi harus mengacu pada asas kompensasi dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada guru harus disesuaikan dengan prestasi kerja, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas Keadilan merupakan prinsip dasar pembagian kompensasi, karena tidak mungkin seorang guru tetap memiliki kompensasi sama dengan guru tidak tetap. Adanya asas adil diharapkan tercipta kerja sama yang baik diantara para guru dan menghilangkan kecemburuan sosial.

Selanjutnya adalah asas layak dan kewajaran. Tolak ukur adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku, sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Seseorang berprofesi menjadi guru adalah untuk turut serta dalam mencerdaskan anak bangsa, namun guru adalah manusia yang mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Oleh karenanya, guru layak untuk dihargai dengan diberikan kompensasi yang layak dan wajar, agar semangat untuk terus berkinerja dengan baik demi mencerdaskan anak bangsa.

Ketepatan waktu pemberian kompensasi juga menjadi bagian hal yang penting karena apabila kompensasi selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas

maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja. Hasibuan berpendapat jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja menurun. Oleh karena itu diperlukan program kompensasi dapat selalu diterima oleh pekerja. (Tamali & Munasip, 2019)

Tujuan dari diberikannya kompensasi kepada guru bukan semata-mata memberatkan kepada finansialnya tapi juga non finansial. Menurut (Hasibuan & SP, 2014) , tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa), yaitu:

a. Ikatan kerja sama,

Antara pekerja dengan pimpinan akan terjalin melalui pemberian kompensasi, pimpinan wajib membayar kompensasi kepada pekerja yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

b. Kepuasan kerja,

Akan dirasakan oleh pekerja dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga pekerja dapat memenuhhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya.

c. Pengadaan efektif,

Pengadaan pekerja yang qualified akan lebih mudah jika program kompensai di tetapkan cukup besar.

d. Motivasi,

Pimpinan akan mudah memotivasi pekerjanya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.

e. Stabilitas kerja,

Apabila kompensasi yang diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.

f. Disiplin,

Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin pekerja yang semakin baik, pekerja akan manfaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

g. Pengaruh serikat buruh,

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

h. Pengaruh pemerintah,

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

Menjadi seorang guru merupakan profesi mulia karena mengajarkan kepada orang lain/peserta didik untuk selalu belajar, namun ketergantungan manusia pada sebuah kebutuhan menjadi landasan untuk memberikan kompensasi agar seseorang tertarik dengan profesi guru. Selain itu apabila terdapat guru yang berprestasi dapat lebih dihargai dan tetap melaksanakan tugas mengajar pada sekolah bersangkutan serta lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

(Rivai & Sagala, 2009) , tujuan kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan pekerja yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum
- g. Memfasilitasi pengertian
- h. Meningkatkan efesiensi administrasi

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai tujuan kompensasi kepada guru yaitu untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan menciptakan satu sistem penghargaan yang adil dalam organisasi pendidikan maupun untuk guru itu sendiri sehingga guru akan tertarik dengan profesinya dan termotivasi untuk berproduktivitas dengan baik demi untuk mencapai tujuan pendidikan.

2.1.2.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Struktur kompensasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik berasal dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Oleh karena itu sistem kompensasi harus sesuai dengan lingkungan, sebagai upaya agar imbalan yang adil dan layak tetap terwujud.

(Hasibuan & SP, 2014) menambahkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan keadaan organisasi
- c. Serikat buruh atau organisasi pekerja
- d. Produktivitas kerja pekerja
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan pekerja
- h. Pendidikan dan pengalaman pekerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi di atas, dapat dijelaskan bahwa faktor pemerintah merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Faktor ini dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji guru. Standar dan biaya hidup pekerja, faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja (profesi guru) sebagai manusia.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Penghargaan atau imbalan yang diterima guru atas kontribusi yang mereka lakukan disekolah, dapat dibagi menjadi beberapa kategori. Hal tersebut

diungkapkan oleh Mathis dan Jackson yang mengungkapkan bahwa pertama, imbalan dapat berbentuk intrinsik (internal) yaitu pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu pekerjaan atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Kedua, imbalan ekstrinsik (eksternal) bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan monneter (finansial) maupun non-monneter (nonfinansial).

Kompensasi dasar yang diterima oleh guru biasanya berupa gaji yang merupakan imbalan tetap yang diterima pekerja untuk setiap periode, sedangkan Upah Kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja. Penghasilan tidak tetap dapat di hubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasi. Selain itu terdapat tunjangan yang menjadi sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan kepada guru sebagai upaya mensejahterakan guru.

(Yani, 2012) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi 2, yaitu :

1) Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansil tidak langsung yaitu tunjangan.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja , kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik).

Sedangkan menurut Davis dan Werther dalam kutipan (Marwansyah, 2016) mengelompokkan kompensasi kedalam dua bentuk umum, yaitu:

- a. Kompensasi langsung, yang terdiri atas gaji, upah pokok, intensif dan bagi hasil.
- b. Kompensasi tidak langsung, yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dibagi menjadi yang di sediakan secara sukarela oleh organisasi dan yang diwajibkan oleh hukum/peraturan.

Munculnya pemberian kompensasi secara finansial dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan dasar yang berkembang menjadi kebutuhan sekunder dan tersier. Dengan berbagai macam kebutuhan tersebut kegunaan uang diharapkan dapat mencapai pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut Khususnya kebutuhan dasar. Kompensasi langsung ini terdiri dari gaji, upah, dan intensif.

Semakin kompleks kebutuhan manusia menjauhkan individu dari rasa sejahtera. Penambahan imbalan jasa kepada guru sesuai dengan kebijakan sekolah/pemerintah diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan guru. Tentunya dengan kompensasi tidak langsung ini tidak terkait langsung dengan pekerjaan yang dilakukan seorang guru, seperti tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan sebagainya.

Sebuah pekerjaan yang efektif dan efisien akan mencapai sebuah prestasi kerja. Seorang guru yang mampu meluluskan peserta didik dengan nilai terbaik merupakan salah satu prestasi dari profesi seorang guru. Pencapaian tersebut akan memberikan salah satu kepuasan tersendiri bagi guru, bentuk kepuasan tersebutlah yang dikatakan sebagai kompensasi non finansial.

Guru yang dihargai dan mendapat pengakuan akan prestasi yang telah diraih dari kepala sekolah, rekan guru, dan stakeholder mampu meningkatkan kinerja guru terlepas dari rasa kebutuhan fisik. Karena dengan demikian guru merasa yakin akan apa yang telah dirancang kemudian diimplementasikan meski harus tetap melakukan sebuah evaluasi demi kemajuan, namun ada rasa kepuasan akan profesinya sebagai seorang guru.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan/imbalan jasa yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial maupun non finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung karena telah berkontribusi dirinya dalam organisasi kependidikan yaitu sekolah yang telah dirancang sebelumnya dalam periode tertentu. Dalam pemberian harus menggunakan asas adil, layak, dan wajar sehingga guru merasa dihargai dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru menuju kearah yang lebih baik.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

(Simamora, 2004) , indikator untuk mengukur kompensasi Guru diantaranya sebagai berikut :

- a) Upah dan Gaji, basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja.
Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam, dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b) Insentif, tambahan kompensai di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

- c) Tunjangan, asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- d) Fasilitas, pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan dari perusahaan, tempat parkir khusus, dll kenikmatan yang di peroleh pekerja.

(Hasibuan, 2003) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

- a) Gaji, uang yang diberikan setiap bulan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b) Upah, imbalan yang diberikan secara langsung kepada pekerja yang didasarkan pada jam kerja.
- c) Insentif, imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pekerja yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
- d) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat

dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat bekerja, yaitu lingkungan.(Sutanto & Suwondo, 2015)

(Rivai & Sagala, 2009) pengertian lingkungan kerja adalah elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dn berpengaruh terhadap prestasi organisasi. (Sedarmayanti, 2015) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Kaswan, 2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat tempat kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

a) Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (insensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama peekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

b) Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.

c) Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan kerja demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

d) Musik dalam bekerja

Banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu

Sedangkan menurut (Kaswan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

a) Temperatur

b) Kelembapan

- c) Pencahayaan
- d) Kebisingan
- e) Vibrasi
- f) Debu dan asap
- g) Ventilasi

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor lingkungan kerja sebagai berikut :

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lapang
- c) Ventilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah
- e) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja tentu dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja kerja. (Farisi & Fani, 2019a)

2.1.3.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Seperti yang diungkapkan :

1) Lingkungan Kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik itu sendiri menjadi dua bagian :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pekerja (seperti kursi, meja, papan tulis, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya kelembapan, temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Ketika dihadapkan dengan sebuah pekerjaan, seseorang akan berusaha membangun lingkungan tempat bekerjanya sesuai dengan keharmonisan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas, sehingga tercipta kinerja yang lebih baik.

Sekolah sebagai organisasi yang menghadirkan lingkungan kerja bagi kepala sekolah, karyawan, dan khususnya seorang guru, sangatlah perlu untuk diperhatikan. Sebagai contoh pada umumnya keadaan kelas menjadi kurang kondusif apabila saat musim hujan, kelas yang kotor, suhu udara yang rendah. Bagi seorang guru yang mengajar dikelas keadaan tersebut akan mengganggu produktivitas mengajar guru, proses belajar mengajar pun terganggu dan pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja pada guru.

Lingkungan kerja yang dirancang sebaik mungkin akan meningkatkan proses kerja yang efektif, efisien dan produktif. Lingkungan kerja fisik hendaklah di rawat dan dijaga dengan baik secara tertib, teratur dan produktif, sehingga mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.(Arianto, 2013)

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut nonfisik atau psikis menurut Suswanto adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :

1. Adanya perasaan aman dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu :
 - a) Loyalitas bersifat vertical : loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan
 - b) Loyalitas bersifat horizontal : loyalitas antara pemimpin dengan pemimpin yang setingkat, bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat
3. Adanya perasaan puas dikalangan pekerja

Sedangkan sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan ataupun hubungan dengan rekan kerja. Hubungan yang dimaksud adalah interaksi, komunikasi dan bersosialisasi. Pemimpin yang menjalankan human relations yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Melakukan interaksi dan komunikasi dengan rekan kerja merupakan cara efektif menyelesaikan pekerjaan, dengan perbincangan masalah pekerjaan dan diskusi pemecahan masalah.

Dalam mengidentifikasi tiga aspek lingkungan kerja psikososial yang menentukan kinerja pekerja. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pekerja, serta hubungan yang baik dengan sesama pekerja. Sarana dan prasarana yang mendukung sehingga tekanan kerja

pada pekerja dapat meningkatkan produktivitas, selain itu pemenuhan harapan pekerja pada sebuah organisasi dapat menimbulkan efek kepuasan pada pekerja.(Siagian & Khair, 2018)

Moenir menambahkan bahwa dalam lingkungan kerja (non fisik) diperlukan keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja. Seperti yang di ungkapkan :

- a. Keselamatan kerja adalah suatu saat keadaan dalam lingkungan kerja yang dapat menjamin secara maksimal orang-orang yang berada diwilayah lingkungan kerja, baik pekerja maupun bukan pekerja di organisasi kerja tersebut
- b. Keamanan kerja adalah perasaan aman dan tentram pada pekerja dalam organisasi pekerja
- c. Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Seorang pekerja yang bekerja di dalam sebuah organisasi, akan terpengaruh dengan lingkungan kerjanya. Begitu pula dengan guru yang bekerja di organisasi yang bernama sekolah, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan kesan tenang dan meningkatkan produktivitas, namun apabila dalam lingkungan kerja selalu tidak menyenangkan akan timbul rasa bosan, jengkel dan menurunkan kinerja.

Secara konsep lingkungan kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah. Fisher dan Fraser juga menyatakan bahwa peningkatan mutu

lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik.

Sekolah sebagai lingkungan kerja bagi guru-guru yang mempunyai ciri-ciri tersendiri bila dibandingkan dengan lingkungan kerja lainnya. Di sekolah terjadi proses belajar mengajar yang melibatkan unsur unsur guru, murid, kurikulum, metode, media, fasilitas dan fasilitas belajar lainnya yaitu gedung dan pekarangan sekolah. Lingkungan kerja guru yang memuaskan baik segi fisik, layanan maupun dari segi hubungan kerja akan dapat membentuk persepsi yang baik pada guru-guru terhadap lingkungan kerja. Persepsi guru yang baik terhadap lingkungan kerja dapat mendorong guru bekerja baik, hal ini dapat pula mempengaruhi kemampuan guru dalam bertugas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintetiskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat ditempat kerja, baik fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

menurut (Kaswan, 2017) indikator lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain:

- a) Ventilasi yang baik, Yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan
- b) Penerangan yang cukup, Ini sangat penting dalam pencegahan kecelakaan ataupun kesalahan dalam bekerja
- c) Tata ruang yang rapi, Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika

- d) Lingkungan kerja yang bersih, dapat menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama
- e) Lingkungan kerja bebas polusi, untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan pekerja.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a) Keberadaan musik pengiring kerja
- b) Kebersihan lingkungan kerja
- c) Kerapian tempat kerja

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun, kerangka konseptual dalam penelitian :

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

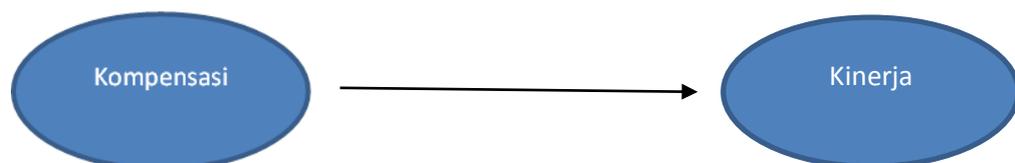
Kompensasi yang pantas membantu guru dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga muncul kepuasan akan profesinya sebagai seorang guru. Kompensasi yang selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja. Hasibuan berpendapat jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja menurun.

Faktor kompensasi menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Marwansyah kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan

layak kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain seorang guru akan termotivasi untuk menngerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila guru tersebut merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan.

Selain kompensasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja. (Nitisemito, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Rini Astuti & Sari, 2018), (Arifin, 2017), (Astuti & Suhendri, 2019), (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021), (Farisi, 2020), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), dan (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari teori diatas didapat dugaan bahwa kinerja guru akan semakin meningkat apabila kompensasi yang diterima oleh guru berjalan dengan baik dan memuaskan, namun sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dan lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga akan berpengaruh pada pencapaian kinerja guru yang tidak maksimal (Shanty & Mayangsari, 2019). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan rekan kerja, maupun bawahan serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto & Katini, 2017).

Selain itu kemungkinan ada hal hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan yang dijalankan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan.

Hasil penelitian (Farisi & Fani, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Siahaan & Bahri, 2019), dan (Julita & Arianty, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :



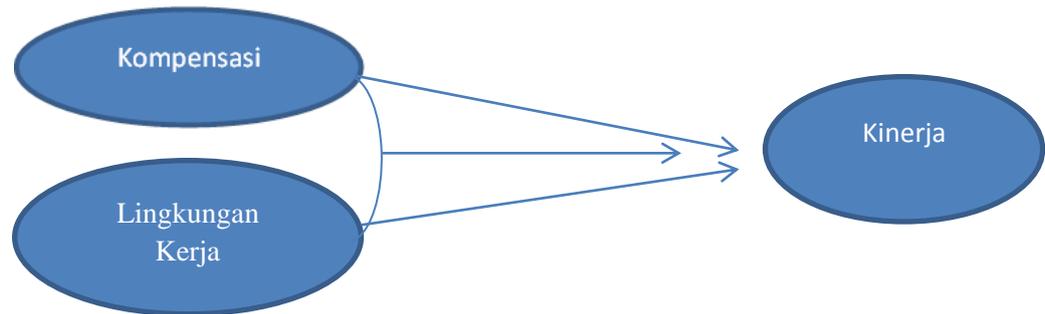
Gambar 2.2
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan (Pratama, 2015).

Melihat penelitian-penelitian ini yang telah disampaikan, dimana dari masing masing variabel tersebut, baik itu kompensasi mau pun lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pekerja. Selain dengan kompensasi, juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan mood dan memperbaiki kondisi psikologis pekerja, dengan kondisi seperti itu maka kinerja pekerja juga meningkat. Terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris.

Berdasarkan Landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul washliyah Amplas Medan
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis asosiatif dan kuantitatif. Dimana jenis asosiatif adalah suatu jenis dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan, jenis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian , analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Juliandi, Manurung, & others, 2014)

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah variabel (yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independent Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2), serta variabel dependent Kinerja Guru-guru (Y). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent (terikat) adalah variabel yang di pengaruhi karena adanya variabel terikat yang digunakan dalam ini adalah kinerja.

Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru-guru (Y).

a. Kinerja Guru (Y)

Menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kecakapan atau kepandaian dan motivasi.

Menurut Moeheriono (Moeheriono, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator	Keterangan
1.	Efektif	Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2.	Efisien	Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
3.	Kualitas	Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk tau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4.	Ketepatan waktu	Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
5.	Produktivitas	Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi

2. Variabel Independent

Variabel bebas adalah variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang Mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Yang menjadi varibel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2).

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa/penghargaan, kepada guru oleh sekolah atas hasil kerja yang mereka lakukan.

Kompensasi ditunjukkan oleh dimensi kompensasi finansial dengan indikator berupa : gaji, insentif, tunjangan, bantuan sosial.

Menurut (Simamora, 2004), indikator untuk mengukur kompensasi guru diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator	Keterangan
1.	Upah dan Gaji	Basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif per jam , dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2.	Insentif	Tambahan kompensasi diatas atau diluargaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan
5.	Tunjangan	Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian

b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Kasmir, 2018) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, lay out, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Kaswan, 2017) indikator lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain :

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Keterangan
1.	Ventelasi yang baik	Yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan
2.	Penerangan yang cukup	Ini sangat penting dalam pencegahan kecelakaan ataupun kesalahan dalam bekerja
3.	Tata ruang yang rapi	Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika
4.	Lingkungan kerja yang bersih	Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama
5.	Lingkungan yang bebas polusi	Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan pekerja

3.3 Tempat dan waktu penelitian

2.2.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dan pengambilan sampel adalah di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan, yang beralamat di Jl. Panglima Denai No. 60 Medan Kecamatan Medan Amplas.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan penelitian ini untuk penelitian ini di mulai dari bulan Desember 2020 hingga Juni 2021.

Tabel 3.4
Skedul Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan/Tahun																																							
		Jan 21				Feb 21				Mar 21				Apr 21				Mei 21				Jun 21				Jul 21				Agst 21				Sept 21							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Riset Awal	■	■																																						
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																												
3	Bimbingan Proposal													■	■	■	■	■	■	■	■																				
4	Seminar Proposal																													■											
5	Pengumpulan Data																																								
6	Penulisan Skripsi																																								
7	Bimbingan Skripsi																																								
8	Sidang Meja Hijau																																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi dalam Penelitian ini adalah guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan, yang jumlah keseluruhan guru yaitu 40 orang yang terdiri dari guru tetap dan guru tidak tetap.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel

dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh pupulasi.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan Guru-guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif (mewakili) dari populasi. "pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya". (Riduwan & Kuncoro, 2012)

Tabel 3.5
Perhitungan Jumlah sampel
Data Guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan
Di Kec. Medan Amplas
Pada Tahun 2021

No.	Nama Perguruan	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap Yayasan	Jumlah Guru
1	Perguruan Al Jam'iyatul Wahliyah Amplas Medan	34	6	40

Dari perhitungan jumlah sampel yang diperoleh dari data Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, Medan diperoleh jumlah guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan sebanyak 40 orang guru. Guru tetap Yayasan berjumlah 34 orang guru dan Guru tidak tetap Yayasan berjumlah 6 orang guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi Instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala penelitian *likert* (angka 1 s.d 5).

Berikut disajikan skala pengukuran *likert* yaitu:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran angket, studi dokumentasi dan wawancara. Untuk menguji kualitas angket di gunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. (Juliandi et al., 2014)

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS dengan rumus *Correlate Bivariate Correlations*. Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

1. Jika *sig 2 tailed* < α 0,05 maka butir instrumen tersebut valid
2. Jika *sig 2 tailed* > α 0,05 maka butir instrumen tidak valid

Tabel 3.7
Hasil uji validitas instrumen Kompensasi (X1)

Item	rhitung	rtabel	Ket
X1.1	0,757	0,304	Valid
X1.2	0,621	0,304	Valid
X1.3	0,787	0,304	Valid
X1.4	0,526	0,304	Valid
X1.5	0,509	0,304	Valid
X1.6	0,168	0,304	Valid
X1.7	0,440	0,304	Valid

Tabel 3.8
Hasil Uji validitas instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Item	rhitung	rtabel	Ket
X2.1	0,726	0,304	Valid
X2.2	0,713	0,304	Valid
X2.3	0,702	0,304	Valid
X2.4	0,708	0,304	Valid
X2.5	0,545	0,304	Valid
X2.6	0,306	0,304	Valid
X2.7	0,424	0,304	Valid
X2.8	0,358	0,304	Valid
X2.9	0,596	0,304	Valid
X2.10	0,361	0,304	Valid

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas instrumen Kinerja (Y)

Item	rhitung	rtabel	Ket
Y1.1	0,435	0,304	Valid
Y1.2	0,672	0,304	Valid
Y1.3	0,607	0,304	Valid
Y1.4	0,503	0,304	Valid
Y1.5	0,676	0,304	Valid
Y1.6	0,697	0,304	Valid
Y1.7	0,607	0,304	Valid
Y1.8	0,515	0,304	Valid

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas sering disebut dengan kepercayaan, keteladanan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.(Arifin, 2014).

Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS yaitu dengan uji statistika *Cronbach Alpha*. Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori reliabel.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	N of items
1	Kompensasi	.612	7
2	Lingkungan Kerja	.717	10
3	Kinerja	.730	8

3.5.3 Wawancara (Interview)

Wawancara adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pekerja di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa pekerja dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Harga Y bila $X^1, X^2 = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah Koefisien regresi

X^1 = Kompensasi

X^2 = Lingkungan Kerja

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi Uji Asumsi Klasik, antara lain :

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.(Juliandi et al., 2014)

b) Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.(Juliandi et al., 2014). Uji multikolineritas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu (multivariate) dan dikhawatirkan ada hubungan yang kuat diantara variabel-variabel independen yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflasi Factor*. Kriteria pengembalian keputusannya ialah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau Vif < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai Vif > 10, maka dapat terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastitas.(Juliandi et al., 2014). Cara untuk memprediksinya dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat dengan residual. Jika ada pola tertentu seperti titik titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang/melebar, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar diatas dan dibawah adalah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

a) Uji secara parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Sanusi, 2011)

$$t = -\frac{r_{xy}\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Tahap-tahap :

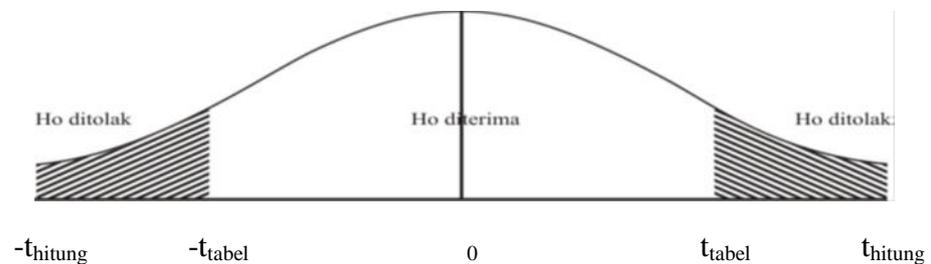
1) Bentuk pengujian

- a. $H : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b. $H : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengujian

- a. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap Y.
- b. H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel X dan Y.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b) Uji Simultan F (uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. (Sanusi, 2011)

$$F_h = \frac{R^2/K}{1-R^2/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

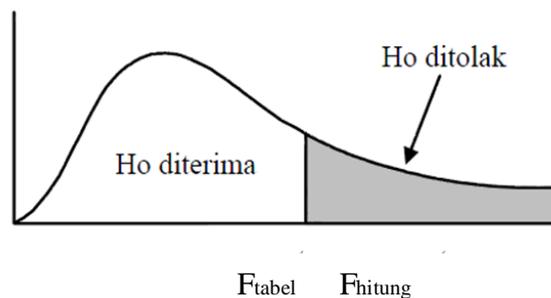
tahap-tahap :

1) Bentuk pengujian

- a. $H_0 : 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. $H_0 : rs \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengujian

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinan

Koefisien determinan berfungsi untuk mengetahui jumlah persentase yang menunjukkan berapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan menkuardatkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaanya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi

100 % = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PERGURUAN AL JAM'İYATUL WASHLIYAH AMPLAS MEDAN. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 40 eksampler angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dalam penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 7 pernyataan untuk Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan skala likert berbentuk checklist. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5(lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2), maupun untuk Kinerja (Y).

4.1.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 40 orang. Adapun dari ke-40 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut :

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki laki	9	22,5	22,5	22,5
Perempuan	31	77,5	77,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden dari guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari 9 orang (22,5%) laki-laki dan 31 orang (77,5%) perempuan.

4.1.1.2 Usia

Tabel 4.3

Identitas responden berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	9	22,5	22,5	22,5
31-40 Tahun	9	22,5	22,5	45,0
41-50 Tahun	9	22,5	22,5	67,5
51-60 Tahun	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari data tabel diatas bisa kita lihat persentase umur dari responden para guru Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), usia 31-40 9 orang (22,5%), usia 41-50 9 orang (22,5%), usia 51-60 tahun 13 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwa usia 51-60 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 13 orang (32,5%).

4.1.1.3 Status

Tabel 4.4

Identitas Responden Berdasarkan Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Guru Tetap	34	85,0	85,0	85,0
Guru Tidak Tetap	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel diatas diketahui bahwa di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan Amplas terdapat guru tetap berjumlah 34 orang (85%) dan guru tidak tetap berjumlah 6 orang (15%).

4.1.2 Analisis Jawaban Responden

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kompensasi)

No	Pernyataan Kompensasi	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Upah dan Gaji					
1	Upah dan gaji pokok yang diberikan yayasan sudah layak dan adil	2,5%	20%	15%	37,5%	25%
2	Upah dan gaji pokok yang diterima guru sudah sesuai dengan peraturan pemerintah	0	0	12,5%	47,5%	40%
	Insentif					
3	yayasan memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup guru	5%	20%	32,5%	27,5%	15%
4	Pemberian insentif terhadap pegawai yang berkinerja yang bagus	0	0	0	57,5%	42,5%
	Tunjangan					
5	Yayasan memberikan bonus kepada guru	0	0	2,5%	60%	37,5%
6	Saya menerima asuransi dari yayasan	22,5%	32,5%	45%	0	0
7	Yayasan memberi tunjangan kepada guru	0	0	7,5%	70%	22,5%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Kompensasi dimana mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Ventelasi yang baik					
1	Sirkulasi udara didalam ruang guru dan ruang sekolah sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan	0	10%	30%	47,5%	12,5%
2	Ventelasi ditempat kerja cukup baik	0	10%	27,5%	45%	17,5%
	Penerangan yang cukup					
3	Penerangan lampu dalam ruang guru dan ruang kelas sudah memadai	0	12,5%	25%	37,5%	25%
4	Pencahayaan dalam ruangan sangat baik	0	12,5%	25%	37,5%	25%
	Tata ruang yang rapi					
5	Penempatan alat alat kantor yang cukup rapi sehingga membantu saya dalam bekerja	0	10%	27,5%	42,5%	20%
6	Dekorasi warna yang baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	5%	2,5%	30%	37,5%	25%
	Lingkungan kerja yang bersih					
7	Saya merasa perlu tambahan tempat sampah di setiap sudut ruangan	7,5%	30%	22,5%	27,5%	12,5%
8	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja	0	2,5%	10%	60%	27,5%
	Lingkungan kerja bebas polusi					
9	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum	0	0	15%	55%	30%
10	Polusi kendaraan menyebar keruangan kerja	15%	30%	32,5%	20%	2,5%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Lingkungan Kerja dimana mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Efektif					
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat	0	0	2,5%	62,5%	35%
	Efisien					
2	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan benar	0	7,5%	35%	35%	22,5%
	Kualitas					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan selama ini dapat saya capai	0	0	15%	60%	25%
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang	0	2,5%	32,5%	40%	25%
	Ketepatan Waktu					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	2,5%	10%	62,5%	25%
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan yang	0	12,5%	35%	35%	17,5%
	Produktivitas					
7	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan	2,5%	5%	20%	50%	22,5%
8	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi	0	0	15%	45%	40%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik.

4.2 Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinan (R²).

4.2.1 Regresi Linier Berganda

Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel 4.8
Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
	Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008
	Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13.714 + 0.589X_1 + 0.071X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

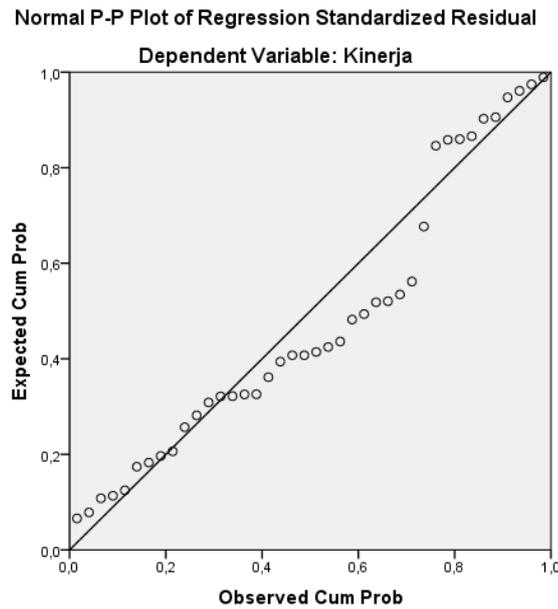
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jika kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja guru bernilai 13.714
- 2) Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,589 atau 58,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
- 3) Apabila lingkungan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,071 atau 7,1% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot sebagai berikut :



Gambar 4.1

Hasil Pengujian normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam odel regresi penelitian ini cenderung nomal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

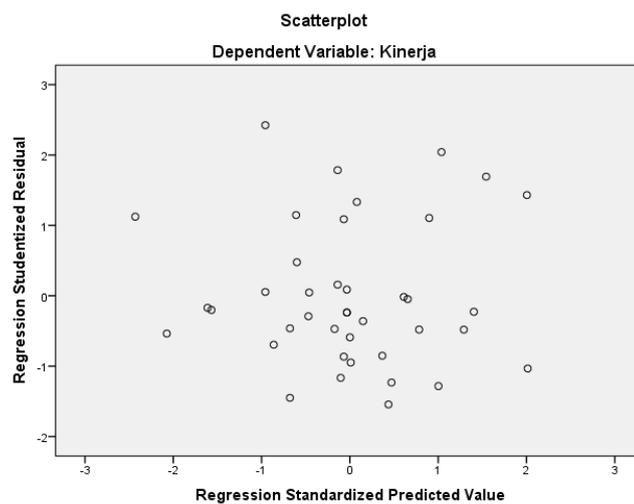
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004		
	Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008	,601	1,664
	Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587	,601	1,664

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastiditas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memenuhi variabel dependen, uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) rumus sebagai berikut :

$$t = -\frac{r_{xy}\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

- 1) Tolak HO jika probabilitas $< 0,05$ (sig $< 0,05$) atau t hitung $> t$ tabel.
- 2) Terima HO jika probabilitas $> 0,05$ (sig $> 0,05$) atau t hitung $< t$ tabel.

Kriteria pengambilang keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n-3

2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melihat pengaruh kompensasi, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengolahan data spss for windows maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji-t X1 Dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
	Kompensasi (X1)	,589	,210	,493	2,806	,008
	Lingkungan kerja (X2)	,071	,130	,096	,548	,587

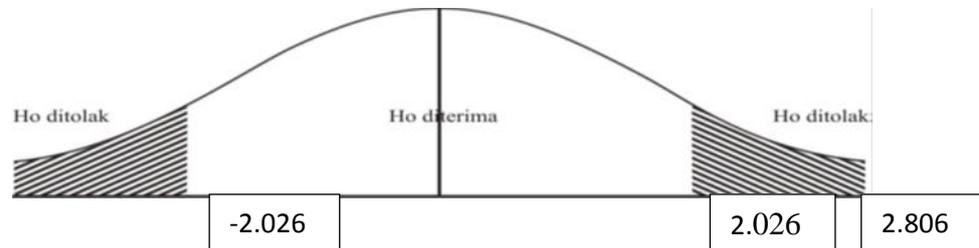
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.806 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-3$ ($40-3=37$), diperoleh t tabel 2.026. Jika t hitung $>t$ tabel maka didapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,008 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,008 $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Medan.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.806 > 2.026$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,008$.



Gambar 4.3

Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melihat pengaruh kompensasi, secara individual terhadap kinerja Guru, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Ujit-X2 dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
Kompensasi (X1)	,589	,210	,493	2,806	,008
Lingkungan kerja (X2)	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas di peroleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 548 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 3$ (40-3),

diperoleh t tabel 2.026. Jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,587 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,587 > 0,05$ sehingga H_0 diterima ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

4.2.3.2 Uji F atau Uji Simultan

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,383	2	81,692	8,419	,001 ^b
	Residual	359,017	37	9,703		
	Total	522,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Pengolahan data SPSS

$F_{tabel} = n-k-1 = 40-3-1 = 36$ adalah 2,87

Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 8.419, kemudian nilai sig nya adalah 0,001

$H_0 : \square = 0$ artinya Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

$H_0 : \rho \neq 0$, artinya Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

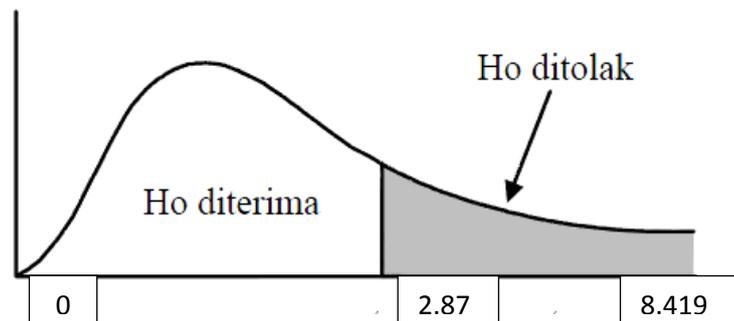
Kriteria Pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka diperoleh F_{hitung} untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 8.419 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($40-3-1 = 36$), diperoleh F_{tabel} 2,87. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka di dapat pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} = < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, didalam hal ini $F_{hitung} = 8.419 > F_{tabel}$ 2,87. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005 , maka nilai sig 0,001 $< 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $8.419 > 2,87$ dan nilai signifikansi $< 0,005$ yaitu $0,001$.



Gambar 4.4

Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

4.2.3.3 Konfisien determinasi

Tabel 4.13

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,276	3,11499

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan data SPSS

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,313 \times 100 \%$$

$$= 31,3\%$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R square yang diperoleh sebesar 0,313 (31,3%) , variasi variabel kinerja guru (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa ada nilai thitung $2.806 > t_{tabel}$ 2.026 dan thitung berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta $0,352$ membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar $0,008 < 0,05$ hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Arismunandar & Khair, 2020). Pemberian kompensasi yang baik tentunya akan sangat penting bagi yayasan. Karena merupakan memiliki pandangan yang baik juga akan

meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, yayasan perlu menerapkan pemberian kompensasi yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Arif et al., 2019) ; (Rini Astuti & Sari, 2018) ; (Munasip, 2019) ; (Arismunandar & Khair, 2020) ; (Jufrizen, 2017) ; (Arifin, 2017) ; (Jufrizen et al., 2017) ; (R Astuti & Suhendri, 2019) ; (Handayani, 2021) ; (Farisi, 2020) ; (Martinus & Budiyanto, 2016) ; (Pratama, 2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitiandi atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 548 < t_{tabel} 2.026$ dan t_{hitung} berada di daerah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,071 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru sebesar $0,587 > 0,05$ hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para guru, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal dapat memberi rasa nyaman dan kepuasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Tamali & Munasip, 2019) ; (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) ; (Tanjung, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 8.419 sedangkan f tabel 2,87 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,313 atau sama dengan 31,3% sisanya 68,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara parsial t_{hitung} (2.806) lebih besar dari t_{tabel} (2.026) dan sig $0,008 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial t_{hitung} (548) lebih kecil dari t_{tabel} (2026) dan sig $0,587 > 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja guru.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial F_{hitung} (8.419) lebih besar dari F_{tabel} 2,87 dan sig $0,001 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) bagi pihak sekolah, sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru yang disesuaikan dengan masa kerja atau beban kerja mereka berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka.
- 2) Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru, apabila lingkungan kerja mendukung maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru sehingga mampu meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Bagi pihak sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar guru dengan pimpinan demi kenyamanan guru dalam bekerja .

5.3 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja guru. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja guru. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja guru, seperti : disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini tidak mengindahkan kondisi
- 2) adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuesioner yaitu terkadang responden hanya menjawab asal-asalan tanpa melihat dari isi pernyataan angket yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, Rini, & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Busro. (2018). *Teori Teori Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). THE INFLUENCE OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ISLAMIC EDUCATION INSTITUTIONS. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 2, pp. 833–842).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, pp. 209–218).
- Daulay, R., & Manaf, A. a. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama.). Jakarta: Mitra wacana Media.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora* (pp. 29–42).
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019a). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education* (pp. 69–81).
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019b). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Hamali, A. . (2018). *Pemahaman Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Handayani, S. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance : Study In PT . XYZ Medan, 2, 808–815.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & SP, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Manurung, S., & others. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi \& Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologis Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ilmiah Magister Manajemen, 2.1*, 55–68.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Riduwan, E. A. K., & Kuncoro, A. (2012). Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur). *Bandung: Alfabeta*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rusyan, A. T. (n.d.). *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 st ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Slameto, S. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor

- Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135–144. Petra Christian University.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Tanjung, H. (2020). [Turnitin] Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Tirtayasa, S., & others. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98–109.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Lima.)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN

Biodata Diri

Riwayat Hidup

Nama : Atika Suci Larasati
T.T.L : Medan, 13 Maret 2000
Alamat : Jl. Gaharu gg.Langgar no.52 Medan Timur, Sumatera Utara
No Hp/Wa : 085664114872
Email : atikasuci133@gmail.com
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia

Biodata Orang Tua

Nama Ayah : Jepri
Nama Ibu : Toibanur Sitompul
Alamat : Jl. Gaharu gg.Langgar no.52 Medan Timur, Sumatera Utara
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
No Hp : 082164006210

Biodata Wali

Nama : Naimun Sitompul, S.T
Alamat : Jl. Tuar No.7 Medan Amplas, Sumatera Utara
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
No Hp : 085362312389

Riwayat Pendidikan

SD Negeri 064972 Medan : 2005 – 2011
SMP Negeri 6 Medan : 2011 – 2014

SMA Negeri 21 Medan : 2014 -2017
 Kuliah FEB UMSU : 2017 -2021

KUISIONER PENELITIAN

“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru- Guru Di Perguruan Al-Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan “

Responden Yth, Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, memohon kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuisisioner penelitian ini untuk mendukung data penelitian skripsi di bidang SDM. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih atas kesediaan bapak/ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

A. Identitas Responden

Usia : 20 – 60 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
 Status : Guru Tetap / Guru Tidak Tetap

B. Petunjuk Pengisian

Berikan Tanda centang (√) untuk mengisi pernyataan yang bapak/ibu pilih sesuai pendapat anda sendiri, bukan berdasarkan pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS :Sangat Setuju, S: Setuju, KS: Kurang Setuju, TS: Tidak Setuju, dan STS: Sangat Tidak Setuju.

1. Kuisisioner (X1) Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Upah dan Gaji pokok yang diberikan yayasan sudah layak dan adil					
2	Upah dan Gaji pokok yang di terima guru					

	sudah sesuai dengan peraturan pemerintah					
3	Yayasan memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup guru					
4	Pemberian insentif terhadap guru yang berkinerja bagus					
5	Yayasan memberikan bonus kepada guru					
6	Saya menerima asuransi dari yayasan					
7	Yayasan memberikan tunjangan kepada guru					

2. Kuisisioner (X2) Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sirkulasi udara didalam ruang guru dan ruang kelas sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan					
2	Ventelasi di tempat kerja cukup baik					
3	Penerangan lampu dalam ruang guru dan ruang kelas sudah memadai					
4	Pencahayaan dalam ruangan sangat baik					
5	Penempatan alat alat kantor yang cukup rapi sehingga membantu saya dalam bekerja					
6	Dekorasi warna ruangan yang baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja					
7	Saya merasa perlu tambahan tempat sampah di setiap sudut ruangan					
8	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja					
9	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum					
10	Polusi kendaraan menyebar keruangan kerja					

3. Kuisisioner (Y) Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat					
2	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan benar					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan selama ini dapat saya capai dengan baik					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan yang hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
7	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi					

TABULASI DATA HASIL KUISIONER

No Responden	Kompensasi (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	4	3	5	5	2	4	26
2	4	5	2	4	4	3	4	26
3	4	3	2	5	4	3	4	25
4	4	4	2	5	4	3	4	26
5	4	3	4	4	5	2	4	26
6	3	4	4	5	4	3	5	28
7	4	5	4	5	4	1	5	28
8	5	5	3	4	5	3	3	28
9	4	5	4	4	4	2	3	26
10	4	4	3	4	4	3	4	26
11	3	4	5	4	5	3	4	28
12	4	5	3	4	4	2	4	26
13	4	4	4	4	4	3	4	27
14	4	5	3	5	4	3	5	29
15	5	5	4	5	5	1	5	30
16	4	4	3	4	4	1	5	25
17	5	5	5	5	4	3	4	31
18	2	5	3	4	5	3	4	26
19	2	4	1	4	3	2	4	20
20	5	5	4	4	5	2	4	29
21	2	5	3	4	4	2	4	24
22	5	5	5	5	5	1	5	31
23	3	3	3	4	4	3	4	24
24	5	4	2	5	4	2	4	26
25	2	4	3	5	4	3	3	24
26	1	4	3	5	5	2	4	24
27	3	4	3	4	5	1	4	24
28	4	4	4	4	4	3	4	27
29	2	4	2	4	4	1	4	21
30	2	3	1	4	4	1	4	19
31	4	4	4	4	4	3	4	27
32	5	5	4	5	5	1	4	29
33	4	4	2	4	4	1	4	23
34	2	3	2	4	4	3	4	22
35	5	5	2	5	4	2	5	28
36	2	4	4	4	4	2	4	24
37	5	5	5	5	5	2	5	32
38	3	4	3	4	5	3	4	26
39	4	4	5	5	5	2	4	29
40	5	5	5	5	5	3	5	33

No Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	3	3	4	4	4	5	5	2	38
2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	38
3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	34
4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	39
5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	2	37
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
7	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
8	4	4	2	2	3	4	2	5	4	3	33
9	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	36
10	3	3	5	4	4	5	1	4	4	2	35
11	4	4	5	5	2	3	2	4	4	2	35
12	4	4	3	3	2	5	3	4	3	3	34
13	4	4	3	3	3	3	2	4	4	1	31
14	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
15	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	43
16	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	30
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
18	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	37
19	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	29
20	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
21	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	28
22	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	42
23	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
24	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	38
25	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	42
26	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	38
27	5	5	4	5	4	3	2	2	3	3	36
28	4	4	4	4	4	3	2	3	4	1	33
29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
30	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	27
31	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
32	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	44
33	4	4	5	5	5	5	2	3	4	2	39
34	2	2	2	2	4	3	3	4	4	1	27
35	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	40
36	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	28
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
38	3	5	2	2	4	4	5	4	3	3	35
39	3	3	3	3	3	4	4	5	4	1	33
40	4	4	4	4	5	5	3	5	4	1	39

No Responden	Kinerja (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	3	4	5	4	2	4	5	31
2	4	3	4	4	4	3	4	5	31
3	5	4	3	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	5	4	4	1	5	30
5	4	2	4	3	4	3	4	5	29
6	4	4	3	4	4	3	3	4	29
7	4	5	4	3	4	4	3	5	32
8	5	3	4	3	5	3	4	3	30
9	5	2	4	3	4	2	4	4	28
10	5	4	4	3	4	4	4	4	32
11	3	3	5	5	4	2	2	4	28
12	4	3	5	4	4	3	3	4	30
13	4	3	4	3	4	3	4	4	29
14	4	5	3	4	4	4	3	3	30
15	5	3	4	5	5	3	5	3	33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	5	5	34
18	4	5	5	3	5	5	4	4	35
19	4	3	4	2	2	3	4	4	26
20	5	4	5	4	4	5	5	5	37
21	4	5	5	4	5	5	5	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	3	4	3	4	3	4	4	29
24	4	3	4	5	4	3	4	5	32
25	4	4	4	3	4	4	3	4	30
26	5	3	4	5	5	3	5	4	34
27	5	3	3	3	3	4	2	3	26
28	4	4	5	5	4	5	4	5	36
29	4	4	4	3	3	3	4	3	28
30	4	3	4	4	3	3	4	5	30
31	4	4	4	3	4	4	4	4	31
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	3	3	4	4	2	4	4	28
34	4	2	4	4	4	4	3	3	28
35	5	4	4	4	4	3	4	5	33
36	4	4	4	4	4	2	4	4	30
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	4	4	5	4	5	5	37
39	5	5	4	3	4	4	3	5	33
40	4	4	5	4	5	4	3	4	33

Hasil SPSS

Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Status
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	9	22,5	22,5	22,5
	Perempuan	31	77,5	77,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	22,5	22,5	22,5
	31-40 Tahun	9	22,5	22,5	45,0
	41-50 Tahun	9	22,5	22,5	67,5
	51-60 Tahun	13	32,5	32,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Berdasarkan Status

Status

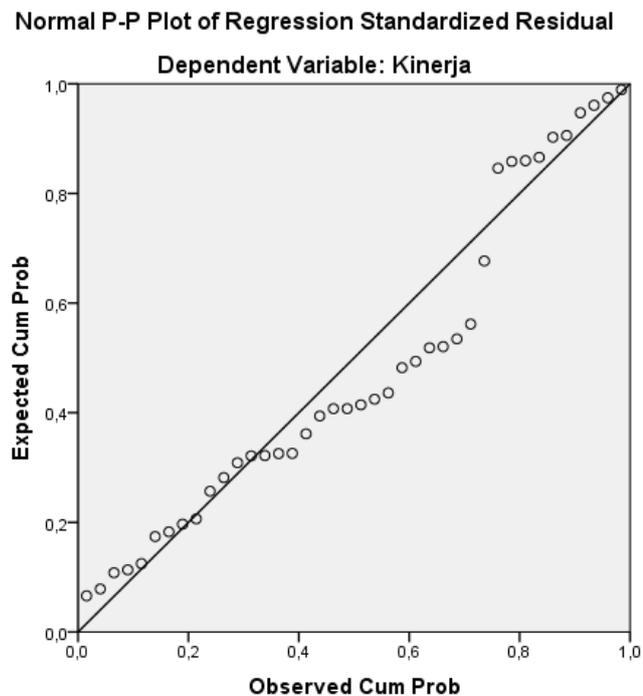
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru Tetap	34	85,0	85,0	85,0
	Guru Tidak Tetap	6	15,0	15,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
	Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008
	Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Normalitas

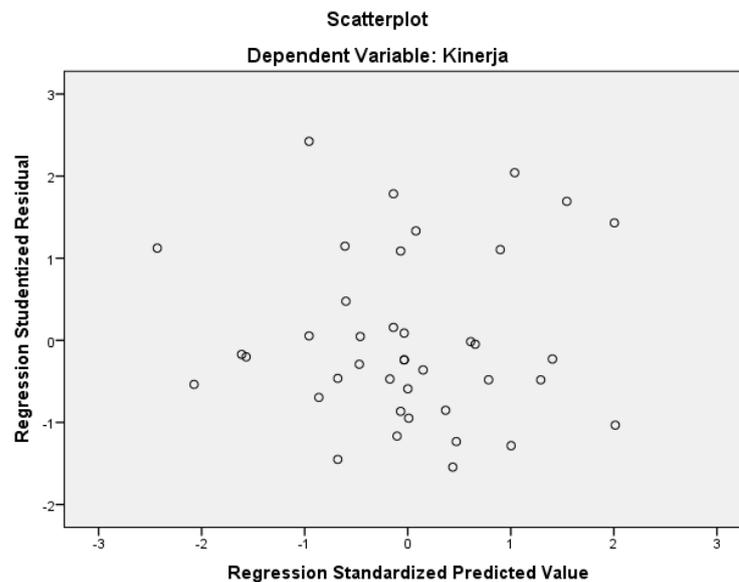


Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004		
	Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008	,601	1,664
	Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587	,601	1,664

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedastisitas



Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,714	4,481		3,060	,004
	Kompensasi	,589	,210	,493	2,806	,008
	Lingkungan Kerja	,071	,130	,096	,548	,587

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,383	2	81,692	8,419	,001 ^b
	Residual	359,017	37	9,703		
	Total	522,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,276	3,11499

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1354/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2021

Nama Mahasiswa	: Atika Suci Larasati
NPM	: 1705160322
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 14/1/2021
Nama Dosen Pembimbing ^{*)}	Willy Yusnandar, SE, M.Si 
Judul Disetujui ^{**)}	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru-guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washiyah Ampias Medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 25-01-2021.

Dosen Pembimbing


WILLY YUSNANDAR SE-M.Si
(.....)

Keterangan:

*) Data oleh Penerimaan Program Studi

***) Data oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 550 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **12 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Atika Suci Larasati**
N P M : **1705160322**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Pada Perguruan Al-Jam'iatul Washliyah Medan Amplas**

Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 28 Rajab 1442 H
 12 Maret 2021 M



Dekan

H. PANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
 1. Pritinggal



Medan, 17 Maret 2021

No : 729/MPK.AW.A/III/2021
Hal : **Izin Riset Pendahuluan**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Menindaklanjuti surat permohonan 550/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 12 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan, maka dengan ini kami menerima mahasiswa di bawah ini :

No	Nama	NPM	Prodi
1	Atika Suci Larasati	1705160322	Manajemen

Untuk melakukan Riset Pendahuluan mulai tanggal 22 s/d 26 Maret 2021 dalam mendukung penyusunan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru-guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan”

Demikian hal ini kami sampaikan.

Wassalam,
Pimpinan Perguruan
Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Atika Suci Larasati
 NPM : 1705160322
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru-Guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	PROPOSAL DITERIMA * PENDAHULUAN DI BAB 1 LEBIH DIFOKUSKAN LAGI DENGAN VARIABEL YANG DITELITI * PEMULIHAN NAMA DAN GELAR DI PERBAIKI	15 21 03	
Bab 2	* KERANGKA KONSEPTUAL DIJELASKAN HUBUNGAN VARIABEL * JADWAL PENELITIAN DI PERBAIKI	20 21 04	
Bab 3	* TEORI-TEORI YANG DIDAFETAR PUSTAKA DISEWAIKAN DENGAN BAB II * INDIKATOR VARIABEL HARUS JELAS SUMBERNYA.	02 21 06	
Daftar Pustaka	MENDELEY	02 21 06	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—	—	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC IKUT SEMINAR PROPOSAL	08 21 06	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, Juni 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238**

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 14 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Atika Suci Larasati
N .P.M. : 1705160322
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 13 Maret 2000
Alamat Rumah : Jl. Gaharu Gg. Langgar No. 52 Medan
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Tuliskan sumber data pada tabel. Jelaskan pentingnya kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdapat variabel x yang diteliti menggunakan referensi. Jelaskan X1 ke Y1 dan analisis, Jelaskan X2 ke Y2 dan Analisis. Identifikasi sesuaikan dengan latar belakang objek yang di teliti
Bab II	Perbaiki tulisan gambar, perbaiki bentuk gambar menjadi oval. Jelaskan dengan teori dan artikel artikel jurnal yang memperlihatkan Variabel X memberi pengaruh pada kinerja. Perbaiki cara penulisan artikel Jurnal. Pada hipotesis tidak dibuat kata positif dan signifikan
Bab III	Indikator pada bab 3 letaknya di dalam tabel, pilih yang digunakan untuk membuat instrumen angket. Teknik analisis data gunakan Teknik Regresi Linier Berganda. Perbaiki skedul penelitian sesuai waktu yang direncanakan. Tambahkan kriteria pengujiannya
Lainnya	Penambahan artikel dosen FEB UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 14 Juli 2021

TIM SEMINAR

Ketua	Sekretaris
 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.	 Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Pembimbing	Pembanding
 Willy Yusnandar, SE, M.Si	 Assoc.Prof.Raihanah Daulay,SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 2187/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021 Medan, 08 Shafar 1443 H
 Lamp. : - 15 September 2021 M
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Atika Suci Larasati**
 N P M : **1705160322**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Guru Pada Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Ampla Meda**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 14 Juli 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Atika Suci Larasati
N .P.M. : 1705160322
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 13 Maret 2000
Alamat Rumah : Jl. Gaharu Gg. Langgar No. 52 Medan
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Willy Yusnandar, SE, M.Si**

Medan, Rabu, 14 Juli 2021

TIM SEMINAR	
Ketua	Sekretaris
 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembimbing	Pembanding
 Willy Yusnandar, SE, M.Si	 Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Atika Suci Larasati
 NPM : 1705160322
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	FOKUSKAN FENOMENA PENELITIAN.	08/21 09	
BAB 2	TEORI - TEORI DI DAFTAR PUSTAKA DI SINGKRONISASIKAN	08/21 09	
BAB 3	METODE PENELITIAN HUBUNGAN X1 X2 DAN Y.	08/21 09	
BAB 4	HASIL UJI MASING - MASING VARIABEL YANG DI TELITI	11/21 09	
BAB 5	KESIMPULAN & SARAN.	11/21 09	
Daftar Pustaka	MELAY	11/21 09	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU.	13/21 09	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Medan, September 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)



Medan, 17 September 2021

No : 811/MPK.AW.A/IX/2021
Hal : **Telah Menyelesaikan Riset**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, nomor : 2187/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 15 September 2021 perihal Menyelesaikan Riset, maka dengan ini sampaikan bahwa mahasiswi di bawah ini :

No	Nama	NPM	Prodi
I	Atika Suci Larasati	1705160322	Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan pada tanggal 16 September 2021 dalam mendukung penyusunan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru-guru di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan”

Demikian hal ini kami sampaikan.

Wassalam,

Rektor Perguruan
Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan





Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor :1464/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Atika Suci Larasati
NPM : 1705160322
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 01 Shafar 1443 H.
08 September 2021M



Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd