

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH
ATAS (SMA) SWASTA DI KECAMATAN KOJA JAKARTA
UTARA**

**SUCI ATI
8125087848**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT TO TEACHERS' PERFORMANCE AT PRIVET SENIOR HIGH SCHOOL IN KOJA DISTRICT NORTH JAKARTA

**SUCI ATI
8125087848**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree In Education Accomplishment

**STUDI PROGRAM OF ECONOMI EDUCATION
CONCENTRATION IN COOPERATION ECONOMI EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMI AND ADMINISTRATION
FAKULTY OF ECONOMI
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

ABSTRAK

SUCI ATI, Pengaruh Antara Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Swasta Di Kecamatan Koja Jakarta Utara. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Desember 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Swasta Di Kecamatan Koja Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan selama mulai April sampai dengan Desember 2015. Metode yang digunakan adalah metode survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru se-Kecamatan Koja Jakarta Utara yang berjumlah 43 orang. Berdasarkan populasi penelitian ini yang menjadi sampel adalah guru di se-Kecamatan Koja Jakarta Utara yang berstatus Guru Tidak Tetap Yayasan dan Guru Tetap Yayasan. dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus. Data variabel kompensasi instrumen digunakan berbentuk kuesioner. Untuk data variabel lingkungan kerja instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner. Dan data variabel kinerja guru instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan SPSS 16.0 dimulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov smirnov dan didapat nilai kompensasi sebesar 0,972, lingkungan kerja sebesar 0,983, kinerja guru sebesar 0,989 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Uji linearitas dapat dilihat dari hasil output *test of linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas kompensasi dan kinerja guru sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan kompensasi dan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear. Lalu hasil uji linearitas lingkungan kerja berprestasi dengan kinerja guru sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan data lingkungan kerja dengan kinerja guru juga mempunyai hubungan yang linear. Persamaan regresi ganda yang didapat adalah $\hat{Y} = 71,757 + 0,397X_1 + 0,294X_2$. Uji hipotesis yaitu uji F table ANOVA menghasilkan $F_{hitung} (31,996) > F_{tabel} (3,231)$, hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t pada kompensasi menghasilkan yaitu $t_{hitung} (4,628) > t_{tabel} (1,683)$ dan pada lingkungan kerja adalah $t_{hitung} (3,720) > t_{tabel} (1,683)$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja guru dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

ABSTRAK

SUCI ATI. The Influence Of Compensation And Working Environment To Teachers' Performance At Privet Senior High School In Koja District North Jakarta. Thesis. Jakarta: Economic Education Program, Concentration In Cooperation Economic Education, Department Of Economics And Administration, Faculty Of Economics, University Of Jakarta. December 2015.

This study aims to determine whether there is influence between compensation and working environment to teachers' performance at senior high school in Koja district North Jakarta. this study was conducted from April until December 2015. The method used was a survey method. The population of this study are all teacher at privet high school in Koja district, amounting to 43 people. Based on this study, the population sample was in senior high school teachers at koja district whose status privet school employees foundation permanent and contract employees using cencus sampling techniques. Data variable compensation in this form of instrument used questionnaire . for variable data instrument used working environment questionnaire form. And variable data on teacher performance instrument that is used in the form of questionnaires. Data analysis techniques using SPSS 16.0 starts with finding the test requirement analysis is normality test using Kolmogorov-Smirnov method and obtained compensation for value of 0,972, working environment of 0,983, teachers' performance of 0,989, which are more than 0,05 then data normal distribution. Linearity test can bee seen from the output of linearity test at significance level of 0,05. Compensation linearity test result and teachers; performance of 0,000 is less than 0,05, it can be concluded that compensation and teachers' performance variable have a linear relationship. Then the result of the linearity test of working environment with teachers' performance of 0,000 is less than 0,05, the data can be inferred working environment with teachers' performance also have a linear relationship. Obtained multiple regression equation $\hat{Y} = 71,757 + 0,397X1 + 0,294X2$. Test the hypothesis that the F test in the ANOVA table of F yield $F_{count} (31,996) > F_{critical} (3,231)$, this mean that the compensation and working environment jointly contribute to the performance of teacher. t test which resulted in compensation of $t_{count} (4,628) > t_{critical} (1,683)$, and the working environment is $t_{count} (3,720) > t_{critical} (1,683)$, it can be concluded that there is positive contribution between compensation, working environment and teachers' performance. The result of these studies concluded that the variable of compensation and working environment is determined by the teachers' performance.

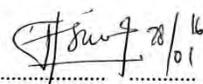
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Karuniana Dianta, A. S. SIP, ME</u> NIP. 19800924 200812 1 002	Ketua Penguji		27/01/16
2. <u>Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M. Si</u> NIP. 19580722 198603 2 001	Sekretaris		
3. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Penguji Ahli		28/01/16
4. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP. 19530320 198203 2 001	Pembimbing I		26/01/16
5. <u>Ari Saptono, SE., M.Pd</u> NIP. 19720715 200112 1 001	Pembimbing II		27/01/16

Tanggal Lulus: 20 Januari 2016

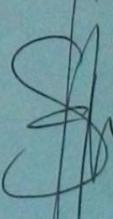
PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2015

Yang Membuat Pernyataan



Suci Ati

NIM. 8125087848

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah yang maha baik yang telah memberikan segala nikmat iman dalam ruh dan nikmat ilmu dalam akal sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, Peneliti mendapat bimbingan, kritik, saran, dan dukungan baik moril, maupun materil dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Ari Saptono, SE. M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan pemikirannya kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Drs. Dedi Purwana, ES., M. Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Bapak Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.S selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE. M. Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi. Bapak Karuniana Dianta A.S., ME. selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi.
4. Ayah dan Ibuku serta kakakku yang senantiasa memberikan do'a, semangat dan dukungan berupa moril maupun materil. Alhamdulillah Jazakhumullahu Khoiro.
5. Sahabat-sahabat terdekatku Nurjanah, Fakhri Meiza, Zaidan F. Falaq, Anastasya Sabillah dan teman-teman Ekop angkatan 2008 yang telah banyak

memberikan warna untuk berani bermimpi serta teman-teman lain yang tidak dapat satu persatu ditulis.

6. Keluarga besar SMA Al-khairiyah dan SMA Hasanuddin Jakarta Utara yang telah membantu penulis dalam melakukan observasi penelitian ini.

Penulis menyadari dalam penelitian ini masih banyak kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, demi penyempurnaan dan perbaikan, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Jakarta, Desember 2015

Suci Ati

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Memantaskan diri adalah proses. Berusahalah menjadi seseorang yang lebih baik setiap hari....”

Jika sebuah telur dipecahkan oleh kekuatan dari luar maka kehidupan didalam telur akan berakhir

Tapi...

*Jika sebuah telur dipecahkan oleh kekuatan dari dalam maka kehidupan baru telah lahir
Hal-hal besar selalu dimulai dari dalam...*

“teruslah berlari mengejar mimpimu , hingga suara cemoohan itu berubah menjadi tepuk tangan...”

Dear ayah and ibu,

I'm sorry...

for not being the perfect daughter,

you've always wanted

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
TITTLE	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10

BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A.Hakikat Kinerja Guru.....	11
B. Hakikat Kompensasi.....	26
C. Hakikat Lingkungan Kerja.....	38
D. Hasil Penelitian yang Relevan.....	46

	E. Kerangka Berpikir.....	47
	F. Perumusan Hipotesis.....	49
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Tujuan Penelitian.....	51
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
	C. Metode Penelitian	51
	D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
	E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian.....	53
	F. Konstelasi Pengaruh antara Variabel.....	64
	G. Teknik Analisis Data.....	65
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data.....	71
	B. Pengujian Hipotesis.....	82
	C. Pembahasan.....	92
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	97
	B. Implikasi.....	97
	C. Saran.....	98
	DAFTAR PUSTAKA.....	100
	LAMPIRAN.....	102
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	175

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Perhitungan Jumlah Sampel Data Guru SMA Swasta di Kec. Koja Jakarta Utara pada Tahun 2014.....	8
II.1	Kategori Kompensasi.....	34
III.1	Perhitungan Jumlah Sampel Data Guru SMA Swasta di Kec. Koja Jakarta Utara pada Tahun 2014.....	52
III.2	Kisi-Kisi Intrumen Kinerja Guru.....	54
III.3	Skala Penilaian Intrumen Kinerja Guru.....	55
III.4	Kisi-Kisi Intrumen Kompensasi.....	58
III.5	Skala Penilaian Intrumen Kompensasi.....	59
III.6	Kisi-Kisi Intrumen Lingkungan Kerja.....	62
III.7	Skala Penilaian Intrumen Lingkungan Kerja.....	62
IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	72
IV.2	Perhitungan Dimensi Pada Kinerja Guru.....	73
IV.3	Perhitungan Indikator Pada Kinerja Guru.....	74
IV.4	Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	76
IV.5	Perhitungan Dimensi Pada Kompensasi.....	77
IV.6	Perhitungan Indikator Pada Kompensai.....	78
IV.7	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	79
IV.8	Perhitungan Dimensi Pada Lingkungan Kerja	81
IV.9	Perhitungan Indikator Pada Lingkungan Kerja	82
IV.10	Uji Normalitas Data One-Simple Kolmogorov Test.....	83
IV.11	Uji Linearitas Kompensasi (Variabel X1).....	85
IV,12	Uji Linearitan Lingkungan Kerja (Variabel X2).....	... 85
IV.13	Uji Multikolenieritas.....	86
IV.14	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	88

IV.15	Tabel Coefficients untuk Uji t.....	89
IV.16	Tabel ANOVA untuk Uji F.....	90
IV.17	Model Summary.....	91
IV.18	Interpretasi Tingkat Korelasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II.1	Rumus Kinerja Pegawai.....	18
IV.1	Grafik Histogram Kinerja Guru.....	73
IV.2	Grafik Histogram Kompensasi.....	77
IV.3	Grafik Histogram Lingkungan Kerja.....	80
IV.4	Normal Probability Plot.....	84
IV.5	Scatterplot.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	102
Lampiran 2	Instrumen Uji Coba Variabel Y.....	107
Lampiran 3	Instrumen Uji Coba Variabel X_1	111
Lampiran 4	Instrumen Uji Coba Variabel X_2	115
Lampiran 5	Instrumen Final Variabel Y.....	119
Lampiran 6	Instrumen Final Variabel X_1	123
Lampiran 7	Instrumen Final Variabel X_2	127
Lampiran 8	Tabel Data Hasil Uji Coba Variabel Y.....	130
Lampiran 9	Tabel Perhitungan Uji Validitas Y.....	131
Lampiran 10	Perhitungan Uji Validitas Y.....	132
Lampiran 11	Tabel Perhitungan Kembali Variabel Y	133
Lampiran 12	Tabel Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel Y	134
Lampiran 13	Data Hasil Reliabilitas Variabel Y.....	135
Lampiran 14	Tabel Data Hasil Uji Coba Variabel X_1	136
Lampiran 15	Tabel Perhitungan Uji Validitas X_1	137
Lampiran 16	Perhitungan Uji Validitas X_1	138
Lampiran 17	Tabel Perhitungan Kembali Variabel X_1	139
Lampiran 18	Tabel Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel X_1	140
Lampiran 19	Data Hasil Reliabilitas Variabel X_1	141
Lampiran 20	Tabel Data Hasil Uji Coba Variabel X_2	142
Lampiran 21	Tabel Perhitungan Uji Validitas X_2	143
Lampiran 22	Perhitungan Uji Validitas X_2	144
Lampiran 23	Tabel Perhitungan Kembali Variabel X_2	145
Lampiran 24	Tabel Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel X_2	146
Lampiran 25	Data Hasil Reliabilitas Variabel X_2	147
Lampiran 26	Data Mentah Variabel Y, X_1 , X_2	148
Lampiran 27	Daftar Guru SMA Swasta.....	150

Lampiran 28	Deskripsi Data Variabel Y	152
Lampiran 29	Deskripsi Data Variabel X_1	154
Lampiran 30	Deskripsi Data Variabel X_2	156
Lampiran 31	Pehitungan Dimensi Variabel Y	158
Lampiran 32	Pehitungan Indikator Variabel Y	159
Lampiran 33	Pehitungan Dimensi Variabel X_1	160
Lampiran 34	Pehitungan Indikator Variabel X_1	161
Lampiran 35	Pehitungan Dimensi Variabel X_2	162
Lampiran 36	Pehitungan Indikator Variabel X_2	163
Lampiran 37	Hasil Output SPSS	164
Lampiran 38	Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi	171
Lampiran 39	Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi.....	172
Lampiran 40	Surat Izin Penelitian Skripsi.....	173
Lampiran 41	Surat Izin Penelitian Skripsi.....	174
Lampiran 42	Daftar Riwayat Hidup.....	175

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang mendasar dan vital bagi sebuah negara karena mempengaruhi tingkat kualitas sumber daya manusia yang merupakan tonggak berdirinya suatu negara. Banyak negara mengakui bahwa persoalan pendidikan merupakan persoalan yang pelik namun pendidikan pada dasarnya merupakan tugas penting bagi negara. Melalui pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Baik untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan.

Tujuan pendidikan nasional tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut berfokus kepada peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu peserta didik, agar tidak hanya memiliki pengetahuan/kognitif tapi juga afektif dan psikomotorik. Peserta didik tidak lepas dari guru yang merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Hal ini di kemukakan oleh Djamarah dalam buku karangan Mulyasa *menjadi guru professional*, bahwa:

Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.¹

Guru 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.

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 dibuktikan

¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. .3

dengan masih rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Data Balitbang Depdiknas tahun 2013, menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP Negeri 54,12%, guru SMP Swasta 60,99%, guru SMA Negeri 65,29%, guru SMA Swasta 64,73%, guru SMK Negeri 55,91%, dan guru SMK Swasta 58,26%.² Bukti lainnya juga dapat terlihat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai berbagai kompetensi. Banyaknya guru yang belum sarjana, namun mengajar di SMU/SMK, serta banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan ini cukup memprihatinkan, dengan prosentase lebih dari 50% di seluruh Indonesia.³

Keadaan tersebut menyebabkan guru mengalami kendala dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran. Dalam pembelajaran, seorang guru dituntut untuk mampu mengembangkan berbagai kompetensi yang ada pada dirinya. Sehingga diharapkan dengan peningkatan kompetensi tersebut akan menciptakan suasana belajar yang lebih menarik. Jika dalam mengajar ternyata guru belum mampu menggunakan variasi metode pembelajaran, maka dikhawatirkan minat belajar siswa menurun. Jadi untuk meningkatkan kembali minat siswa, peran guru sangatlah penting. Guru harus bisa menerapkan beberapa metode pembelajaran yang menarik siswa. Metode pembelajaran harus bervariasi supaya siswa tidak jenuh dan dapat menikmati pembelajaran.

² <http://litbang.kemdikbud.go.id/index.php/index-berita-bulanan/2013/home2-2/36-rendahnya-pendidikan-belum-mampu-tingkatkan-kualitas-pendidikan> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2015)

³ http://www.kompasiana.com/beprocess123/guru-merupakan-penentu-keberhasilan-pendidikan-realitasnya-masih-banyak-sekolah-kekurangan-guru_55b8565c927a61c8134654da (diakses pada tanggal 28 Agustus 2015)

Pernyataan di atas menyebutkan bahwa masih banyak guru yang tidak memperhatikan kualitas pendidikan dirinya sendiri dan kualitas keluaran peserta didik yang diajar. Menurut Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), Kemendikbud, Sumarna Surapranata mengatakan dari 1,6 juta lebih guru yang mengikuti uji kompetensi awal (UKA) dan UKG pada 2012-2014, hanya 192 orang yang memiliki skor 90-100. Adapun lebih dari 1,3 juta guru memiliki skor di bawah 60. Lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) swasta mendapatkan hasil yang paling rendah.⁴ Penilaian uji kompetensi guru yang masih rendah membuktikan bahwa kinerja guru masih jauh dari kata baik, terlebih dengan kompetensi para guru yang mengajar di swasta masih jauh dengan kompetensi pada guru di negeri.

Seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan daya dorong dalam diri seseorang untuk bekerja. Dalam motivasi terdapat keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil survey yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) menyatakan “peningkatan kinerja guru yang telah lulus sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan oleh guru yang belum sertifikasi dengan harapan segera dapat sertifikasi”.⁵ Hal ini memperlihatkan bahwa masih banyak guru yang hanya mengejar kesejahteraan namun menghiraukan kewajiban yang seharusnya. Padahal seharusnya guru yang telah mendapat sertifikasi lebih berkewajiban memiliki motivasi yang lebih tinggi.

⁴ <http://www.koran-sindo.com/news.php?r=0&n=17&date=2015-10-14> (diakses pada tanggal 29 Oktober 2015)

⁵ <http://Edukasi.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja/guru.bersertifikasi.belum.memuaskan> (diakses pada tanggal 28 agustus 2015)

Tanpa adanya sebuah motivasi, guru tidak akan bekerja secara optimal. Sebuah pekerjaan yang tidak dilakukan secara optimal pasti tidak akan menghasilkan pencapaian kerja yang baik. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja guru rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri.

Guru bukan hanya harus memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mengajar tetapi juga harus kreatif. Kreativitas yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam meninggalkan gagasan/ide dan hal-hal yang dinilai rutinitas dan usang serta beralih untuk memunculkan gagasan/ide dan tindakan yang baru. Kualitas hasil pendidikan tergantung dari kemampuan guru untuk mengembangkan kreativitasnya. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Anies Bawedan mengatakan “jika saat ini permasalahan di dunia pendidikan Indonesia adalah minimnya guru yang memiliki metode mengajar yang kreatif sehingga berdampak kepada kurangnya imajinatif anak-anak di Indonesia dalam pemecahan masalah.”⁶

Dari artikel diatas memperlihatkan bahwa mutu guru di Indonesia masih rendah karena proses belajar mengajar (KBM) masih menggunakan metode lama seperti metode ceramah yang merupakan metode satu arah. Metode yang usang dan kurang kreatif membuat para peserta didik menjadi jenuh dan malas belajar. Oleh karena itu menurunnya kreativitas pada guru mempengaruhi kualitas hasil pendidikan atau dengan kata lain kreativitas guru mempengaruhi kinerja.

⁶ <http://News.viva.co.id/nusantara/bandung/menteri-anies-inginkan-aktivitas-kreativ-guru-dihitung-sebagai-jam-kerja> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2015)

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja. 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 kearah peningkatan produktivitas. Dari hasil peninjauan langsung oleh peneliti, beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Jakarta utara khususnya di Kecamatan Koja terletak persis di tepi jalan raya, bahkan tidak jarang berdampingan dengan pusat keramaian misalnya pasar. Hal tersebut tentu sedikit banyak berpengaruh pada proses belajar mengajar itu sendiri.

Peningkatan kinerja guru melalui kompensasi yang di berikan oleh pemerintah dapat memotivasi para guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang ada 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.⁷

⁷ <http://kompas.co.id/2015/06/kenaikan-tunjangan-bisa-picu-kinerja-guru> (diakses pada tanggal 30 Agustus 2015)

Adanya kenaikan intensif tersebut bukan berarti membuat para guru terlena, sehingga meninggalkan kewajiban atau malah malas menjalankan tugas. Kompensasi yang diberikan pemerintah harus dimanfaatkan secara baik untuk mengoptimalkan pembelajaran dan meningkatkan keprofesionalan guru. Kenaikan yang tidak diiringi dengan pemerataan dan dirasakan belum cukup untuk memenuhi biaya hidup yang semakin mahal, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan diri dalam guru. Hal ini dapat berpengaruh buruk pada kinerja guru.

Pada fenomena yang ada dalam dunia pendidikan saat ini, muncul kesenjangan antara sekolah negeri dan swasta. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 14 ayat 1 pada poin pertama, guru memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Hal ini dimungkinkan karena kompensasi yang didapat guru di SMA Swasta belum mensejahterakan guru, yang berpengaruh kepada rendahnya kualitas lulusan swasta. Dalam data yang dirilis oleh Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah dan Kebudayaan Anies Baswedan mengenai nilai rata-rata Ujian Nasional, “Jadi secara nasional nilai rata-rata SMA mengalami kenaikan 0,29 poin. Untuk sekolah negeri pun mengalami kenaikan sebanyak 1,14 poin namun untuk sekolah swasta mengalami penurunan 1,29 poin.⁸ Penurunan nilai pada sekolah swasta, khususnya SMA memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru swasta.

⁸ <http://m.tempo.co/read/news/2015/05/16/079666609/UN-Bukan-Penentu-Kelulusan-Rata-rata-Nilai-Siswa-SMA> (diakses pada tanggal 30 Agustus 2015)

Saat ini di Di Jakarta utara khususnya di kecamatan koja, sekolah SMA Swasta berjumlah 4 sekolah. Namun karena situasi dan kondisi, peneliti hanya meneliti 2 sekolah SMA Swasta di kecamatan koja Jakarta utara yaitu SMA Al-Khairiyah dan SMA Hasanuddin. Adapun jumlah guru pada masing-masing sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta
di Kec. Koja Jakarta utara
Pada tahun 2014

No.	Nama Sekolah	GTTY	GTY	Jumlah Guru
1	SMA Al Khairiyah	10	15	25
2	SMA Hasanuddin	11	7	18

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Guru yang telah mendapat kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil wawancara peneliti kepada masing-masing wakil kepala sekolah dari kedua sekolah tersebut menyatakan bahwa banyak guru yang masih sering terlambat, keterlambatan hadir menjadi salah satu penghambat kinerja guru khususnya bagi guru yang telah bersertifikasi. Guru yang terlambat hadir akan mengganggu jam mengajar yang sudah dijadwalkan oleh sekolah. Kreativitas yang ditunjukkan oleh guru juga masih rendah karena metode yang dipakai masih satu arah (ceramah) dan sumber belajar masih terpaku kepada buku panduan. Hubungan antara sesama guru cukup baik meski ada sedikit gap antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY). Selain itu karena letak kedua 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 mengambil judul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Se-Kecamatan Koja Jakarta Utara.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian berdasar latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan apakah kompensasi yang diterima guru dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Swasta, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara?
- b. Apakah kreativitas mempengaruhi kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara?
- d. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara?
- e. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah kinerja guru memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubungan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana,

waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara”

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta meningkatkan wawasan berpikir yang telah diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara.

Kegunaan Praktis

Digunakan sebagai salah satu bahan masukan kepada para guru di SMA Swasta se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara untuk mengoptimalkan kompensasi, lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja guru.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Hakikat Kinerja Guru

Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi dalam pendidikan di pandang sebagai suatu system, yakni unit-unit kerja yang terdiri dari kelompok orang-orang yang mengemban berbagai tugas dan tanggung jawab serta terkoordinasi untuk memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu dari tiga unsur yang menentukan dalam proses pendidikan dan pengajaran adalah guru. Hal ini di ungkapkan oleh mantan Menteri Pendidikan Nasional Wardiman Djoyonegoro dalam wawancaranya dengan Televisi Pendidikan Indonesia tanggal 16 Agustus 2004, bahwa Sedikitnya ada tiga syarat utama yang harus di perhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat ikut serta dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga kependidikan yang professional.

Guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.⁹ Sedangkan menurut Kementrian Pendidikan dan kebudayaan, guru adalah seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan

⁹Syarifuddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta:Quantum Teaching,2005), hal. 6

menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, keilmuan.¹⁰ Lebih lanjut disebutkan dalam UU RI No. 14 tahun 2005 pasal 8 tentang guru dan dosen, bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹¹ Melalui guru proses transformasi dan penanaman nilai-nilai ilmu pengetahuan kepada anak didik berlangsung, oleh karena itu pencapaian kualitas hasil pendidikan ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan guru dalam memberikan bahan ajar dan mewujudkan peran-perannya dalam menjalankan proses pembelajaran kepada anak didik.

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik dalam lingkungan edukasi untuk mencapai tujuan tertentu, dimana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Menurut Mulyasa peranan guru meliputi lima hal yaitu:

- a. Guru dapat berperan sebagai pendidik dan penganjar
- b. Guru dapat berperan sebagai anggota masyarakat
- c. Guru dapat berperan sebagai pemimpin
- d. Guru dapat berperan sebagai administrator
- e. Guru dapat berperan sebagai pengelola pembelajaran¹²

Lebih lanjut, P2TK Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional merumuskan tugas dan fungsi guru¹³, yaitu sebagai berikut:

¹⁰ *Ibid.* hal.7

¹¹ Supardi, *kinerja guru* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hal.53

¹² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal.19

¹³ *Ibid.*, hal.20

1. Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih

Guru bertugas dalam 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

Guru turut serta dalam Membantu mengelola dan mengembangkan program pendidikan dengan uraian tugas sebagai berikut;

- a. Sebagai pengembang program
 1. Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerjasama antar sekolah
- b. Sebagai pengelola program
 1. Membantu secara efektif dalam menjalin hubungan dan kerjasama antar sekolah dan masyarakat

3. Mengembangkan keprofesionalan

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

- a. Sebagai tenaga professional
 1. mencari pengetahuan yang baru dan ide-ide yang baru untuk memperlengkap informasinya
 2. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan professional

Perkembangan baru dalam pandangan belajar mengajar menuntut guru untuk meningkatkan peran dan kompetensinya. Guru yang berkompeten akan

lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Kompetensi pada dasarnya merupakan suatu tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang diharapkan.¹⁴ Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi atau keterampilan seorang guru merupakan pilar utama dari kinerja guru.

Menurut Surya dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat, intitusional instruktusional, dan eksperensial.¹⁵ Sedangkan 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.¹⁶ Perencanaan pembelajaran yang dirancang harus memenuhi tujuan pembelajaran yang akan dicapai dengan mengedepankan prinsip memanusiakan manusia yaitu menghargai potensi dan bakat yang sudah dimiliki oleh siswa. Kemudian diwujudkan dalam bentuk interaksi pembelajaran antara siswa, guru dan lingkungan didalam dan luar kelas sesuai dengan perencanaan pembelajaran yang telah dibuat. pengalaman belajar yang terhayati oleh siswa itu, kemudian dievaluasi untuk mengukur tingkat ketercapaian siswa dalam kompetensi dasar tertentu. Hasil dari evaluasi ini akan dijadikan untuk bahan perbaikan atau pengembangan kedepannya.

¹⁴ Buchari alma, dkk. *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. (Bandung: Alfabeta. 2010). hal. 134

¹⁵ Supardi. *Op.cit* hal.53

¹⁶ *Ibid* , hal.54

Kinerja guru juga tidak hanya ditunjukkan 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 tempat orang bekerja. Pernyataan tersebut di dukung oleh Mohrman, Campbell, Cardy, Dobbins dan Waldman. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.¹⁷ Terkait dengan kriteria kinerja guru berdasarkan perilaku, dalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Depdikbud, kriteria kinerja PNS terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerja sama.¹⁸

Pengertian kinerja sendiri Menurut Bernardin menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Ricard juga menambahkan terdapat kaitan antara kinerja dengan produktivitas dan efektivitas.¹⁹ Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi..²⁰ 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 dan memerlukan jangka waktu tertentu.

¹⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009). hal.9

¹⁸ Supardi. *Op.cit.* hal.55

¹⁹ Sudarmanto. *Op.cit.* hal.12

²⁰ Lijan P. Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (Graha ilmu: Yogyakarta, 2012), hal.8

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pekerjanya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, istilah “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual Performance*”²¹ disini bukan penampilan fisik sebagaimana yang dimengerti 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.

Jika dikaitkan dalam dunia pendidikan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan tergantung pada hasil yang dicapai dari kemampuan, keterampilan, sikap dan segala aktivitas guru dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran di sekolah guna mencapai tujuan awal. Sehingga hasil akhir dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru di sekolah dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif, mulai dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan hingga evaluasi Hasil akhir dari proses pelaksanaan pembelajaran inilah yang disebut dengan kinerja guru.

Supardi menambahkan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah/sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang

²¹ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal.11

ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.²² Jadi dapat dikatakan kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru. Kemampuan atau kompetensi guru yang merupakan pilar utama kinerja dari suatu profesi, harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Dasar (Kepribadian)
 - a. Beriman dan bertakwa
 - b. Berwawasan Pancasila
 - c. Mandiri penuh tanggung jawab
 - d. Berwibawa
 - e. Berdisiplin
 - f. Berdedikasi
 - g. Bersosialisasi dengan masyarakat
 - h. Mencintai peserta didik dan peduli terhadap pendidikannya
- 2) Kemampuan Umum (Kemampuan Mengajar)
 - a. Menguasai ilmu pendidikan dan keguruan
 - b. Menguasai kurikulum
 - c. Menguasai didaktik metodik
 - d. Menguasai pengelolaan kelas
 - e. Mampu melaksanakan monitoring dan evaluasi peserta didik
 - f. Mampu mengembangkan dan aktualisasi diri
- 3) Kemampuan Khusus (pengembangan keterampilan mengajar)
 - a. Keterampilan bertanya
 - b. Memberi penguatan
 - c. Mengadakan variasi
 - d. Menjelaskan
 - e. Membuka dan menutup pelajaran
 - f. Membimbing diskusi kelompok kecil
 - g. Mengelola kelas
 - h. Mengajar kelompok kecil dan perorangan²³

²² Supardi. *Op.cit.* hal.56

²³ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal.190

Dari pernyataan di atas, kinerja berhubungan dengan keterampilan, kemampuan dalam menghasilkan sesuatu dan berhubungan dengan sifat-sifat individu. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Robbins memformulasikan kinerja secara matematik seperti rumus sebagai berikut;

Gambar II.1
Rumus kinerja pegawai

24

$$\text{Kinerja} = f(A \times M \times O)$$

Rumus di atas menjelaskan bahwa A merupakan *ability* atau kemampuan, dikalikan M yang merupakan *motivation* atau motivasi dan O adalah *opportunity* yang merupakan peluang atau kesempatan. Dengan kata lain kemampuan tenaga pengajar/guru untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankannya dikalikan dengan motivasi yang menjadi dorongan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Motivasi yang tinggi tanpa kemampuan yang memadai yang dimiliki oleh guru tidak akan mencapai kinerja yang baik. Karena itu diperlukan kemampuan dan motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Meskipun guru telah bersedia dan mampu, hambatan dalam pekerjaan akan selalu ada. Kesempatan yang tersedia dapat lebih meningkatkan kinerja dibanding dengan banyaknya hambatan pada pekerja untuk menjalankan seluruh tanggung jawabnya.

Profesi guru tidak hanya mengetahui, tapi juga bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu berikut merupakan jenis-jenis

²⁴ Veitzhal Rivai . *Op.cit*, hal. 15

kompetensi yang dimiliki seorang guru menurut Buchari Alma dkk menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi guru berdasarkan dengan sebagai berikut:

- a. Penguasaan bahan studi
- b. Pengelolaan program belajar mengajar
- c. Pengelolaan kelas
- d. Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar
- e. Mampu menilai prestasi belajar mengajar
- f. Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah
- g. Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional
- h. Terampil memeberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik
- i. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan
- k. Mampu memahami peserta didik
- l. Berani mengambil keputusan
- m. Memahami kurikulum dan perkembangannya
- n. Mampu bekerja terencana dan terprogram
- o. Mampu menggunakan waktu secara tepat²⁵

Berdasarkan kepada 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 idealism
- 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 ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan
- f. Memiliki jaminan perlindungan hokum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- g. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai wewenang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Adapun aspek-aspek untuk menilai kinerja seorang guru menurut Gaffar dalam Supardi adalah penguasaan *content knowledge* (penguasaan keilmuan), *behavioral skill* (keterampilan tingkah laku), dan *human relation skill*

²⁵ Buchari alma, dkk. *Op.cit.* hal. 139

(kemampuan membina hubungan). Sedangkan menurut Michel aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru) yaitu: (1) *quality of work* (kualitas kerja), (2) *promptness* (ketepatan waktu), (3) *initiative* (inisiatif), (4) *capability* (kemampuan), (5) *communication* (komunikasi).²⁶

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. Komunikasi merupakan kemampuan yang dapat di tunjukkan dengan tingkat kinerja seseorang guru dan dapat dilihat dari keahliannya. adalah komunikasi yaitu sebagai sarana utama guru dalam menyampaikan informasi yang telah didapatnya kepada anak didik. Hal tersebut didasari pada kemampuan penguasaan keilmuan guru untuk dapat mendapatkan kualitas kerjanya, dan keterampilan tingkah laku. Kemampuan komunikasi diperlukan dalam membina hubungan agar tidak terjadi kesalahpahaman selama interaksi.

Dengan demikian, kinerja guru bukan hanya dilihat dari keberhasilan belajar siswa namun lebih luas dikaitkan dengan keselarasan kepribadian seorang guru terhadap dirinya maupun kepada orang lain. Baik berdasarkan dengan disiplin ilmu yang dikuasainya serta kesesuaian norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Komponen kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan menurut Tyson dan Jackson dalam buku *kinerja guru* oleh Supardi, meliputi:

²⁶ *ibid*

- 1.) *Quantity of work*: yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seorang guru
- 2.) *Quality of work*: yang berkaitan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja
- 3.) *Inisiatif*: keinginan untuk maju, mandiri dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- 4.) *Adaptability*: berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan
- 5.) *Cooperation*: berkenaan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja²⁷

Senada dengan teori diatas, A.A Prabu Mangkunegara menyatakan penilaian kinerja diukur berdasarkan beberapa faktor, yaitu:

- 1.) kualitas kerja
- 2.) kuantitas kerja
- 3.) inisiatif
- 4.) kerjasama²⁸

Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan atau dimensi kerja yang dapat mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Kriteria pekerjaan merupakan elemen-elemen yang penting dari sebuah jabatan dimana kinerja tersebut diukur. Mengacu kepada tolak ukur penilaian kinerja oleh John Miner dalam kutipan Sudarmanto, kinerja guru dapat diukur dalam dimensi-dimensi, yaitu: (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) Penggunaan waktu dalam bekerja, (d) kerjasama.²⁹

Guru yang mengajar pada disiplin ilmu yang berhubungan dengan keterampilan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas baik dibanding dengan guru yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh kepala sekolah, maka akan merugikan sekolah. Oleh

²⁷ *Ibid.* hal.70

²⁸ A. A Prabu Mangkunegara. *Op. cit* hal. 75

²⁹ Sudarmanto. *Op.cit*, hal.11

karena itu kepala sekolah harus dapat mengetahui kualitas guru secara menyeluruh dalam lembaga pendidikan yang di bawahinya, sehingga instansi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Volume pekerjaan yang terselesaikan perlu menjadi perhatian seorang guru. Aktivitas pembelajaran berdasar pada perencanaan pembelajaran yang telah dibuat, dengan tujuan agar proses belajar mengajar berjalan secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, guru memiliki target pekerjaannya sendiri sesuai dengan kalender pendidikan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas mencerminkan kinerja guru. Tanpa ada tanggung jawab soal waktu maka pekerjaan akan dikerjakan dengan asal tanpa melihat tenggat waktu. Akibatnya sekolah yang akan dirugikan oleh sikap guru, sehingga perlu adanya pengawasan terhadap hasil pekerjaan dan ketepatan waktu dalam mengerjakannya.

Kerjasama yang baik antar guru maupun dengan kepala sekolah membuat guru dapat terlepas dari rasa beban pekerjaan sehingga mengurangi stress dan kinerja yang dihasilkan lebih tinggi. Kondisi pekerjaan yang kondusif dengan penuh persaingan yang sehat antara guru serta perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan, akan menjadikan guru loyal terhadap sekolah terkait dan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya.

Kinerja yang dicapai seseorang, dapat diperlihatkan melalui beberapa hal, Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak guru memberi kontribusi kepada lembaga pendidikan ataupun sekolah yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas output
- 2) Kualitas output
- 3) Jangka waktu output
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Sikap kooperatif³⁰

Sependapat dengan teori di atas, menurut Stephen Robinson ada seperangkat faktor kinerja yang dapat diukur seperti:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kedalaman pengetahuan
- 4) Kehadiran
- 5) Kooperasi
- 6) Prakarsa.³¹

Definisi di atas, jika dikaitkan dengan pendidikan dapat dijelaskan bahwa untuk menilai kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh kuantitas serta kualitas dari satu output yang dihasilkan saja, tetapi juga ditentukan dari jangka waktu untuk menghasilkan output tersebut, apakah guru mampu menghasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan, lebih cepat atautkah membutuhkan waktu yang lebih lama dari yang diharapkan. Kinerja pun ditentukan dari kehadiran guru di tempat kerja serta kemauannya untuk diajak bekerjasama dengan kepala sekolah, rekan guru ataupun pihak lain.

Menurut Gomes terdapat aspek-aspek dalam mengukur kinerja yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, penguasaan tugas, kreatif, kerjasama, dapat diandalkan, inisiatif dan kemampuan bersikap. Seperti diungkapkan:

- 1.) *Quantity of work*, Jumlah kerja yang dilakukan seorang guru dalam suatu periode waktu yang ditentukan

³⁰ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h.78

³¹ Stephen Robinson, *Perilaku Organisasi*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta:Prenhalindo, 1996),h.262-263

- 2.) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan guru
- 3.) *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4.) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul
- 5.) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan organisasi
- 6.) *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7.) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- 8.) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.³²

Menurut Bernardin yang dikutip oleh Sudarmanto menyampaikan kriteria-kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* (kualitas), terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
- b. *Quantity* (kuantitas) terkait dengan aturan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
- c. *Timeliness* (waktu), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- d. *Cost effectiveness* (efektif dalam pembiayaan), terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi
- e. *Need for supervision* (kebutuhan supervisi) terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi kepala sekolah atau intervensi pengawasan kepala sekolah
- f. *Interpersonal impact* (kemampuan interpersonal) terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan bai, dan kerja sama di antara sesama guru.

Menurut Martoyo Sifat yang paling umum dinilai dari seseorang, dalam hal ini adalah guru adalah sebagai berikut:

- a. kualitas
- b. Dapat diandalkan
- c. Kuantitas kerja

³² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: 2003), hal.142

- d. Kerjasama
- e. Inisiatif
- f. pertimbangan
- g. kehadiran³³

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 tata tertib yang berlaku di sekolah. Guru yang bertanggung jawab dengan senang hati mengajar anak didiknya, datang tepat waktu, 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.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disintetiskan bahwa Kinerja guru adalah suatu prestasi atau hasil yang dimiliki oleh seorang guru dimana prestasi atau hasil tersebut dapat dilihat dari seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, yang diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama. Sehingadengan tercapainya proses tersebut maka kinerja guru dapat dihasilkan dengan maksimal.

³³ Susilo Martoyo, *manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: BPF. 2000), hal. 97

B. Hakikat kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang cukup penting bagi suatu organisasi. Karena kompensasi dapat mempengaruhi beberapa masalah seperti motivasi, kepuasan dan 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.

Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian dari kompensasi. Marwansyah mengemukakan pendapatnya tentang kompensasi, ia berpendapat bahwa 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.³⁴

Dari pengertian di atas kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pekerja setelah melakukan pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, pemberian imbalan yang secara langsung diberikan kepada pekerja maupun tidak langsung dan berbentuk finansial atau non finansial dengan adil dan layak.

Menurut Notoatmodjo kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka.³⁵ Dan menurut Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang,

³⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 269

³⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *perkembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hal.143

barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁶ Dari pendapat tersebut, kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pekerja atas apa yang telah dilakukan atau atas apa yang telah dihasilkan oleh seseorang untuk perusahaan atau organisasi tertentu.

Werther dan Davis dalam kutipan Hasibuan mengemukakan *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodik salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*³⁷ Pendapat ini mengandung arti, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Imbalan yang diberikan kepada pekerja merupakan balas jasa dari hasil pekerjaannya yang telah dirancang oleh bagian personalia agar sesuai dengan nilai relatif dari setiap jabatan secara periode.

Nilai relative umumnya menunjukkan skala kehidupan pekerja termasuk status dan martabat mereka. Oleh karena itu apabila para pekerja memandang kompensasi yang diterima tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pekerja.³⁸ Program kompensasi harus mampu membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan karena

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal .118

³⁷ *Ibid.* hal. 119

³⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.

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 layak 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 tidak terhenti.

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.³⁹ Oleh karena itu diperlukan program kompensasi yang baik agar kejelasan pembagian waktu pemberian kompensasi dapat selalu diterima oleh pekerja.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan dari diberikannya kompensasi kepada guru bukan semata-mata memberatkan kepada finansialnya tapi juga non finansial. Menurut Hasibuan tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas pekerja
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah⁴⁰

Lebih lanjut menurut Weather dan Davis dalam kutipan Subekhi dan Jauhar menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah:

- a. Memperoleh personil berkualitas
- b. Mempertahankan pekerja yang ada
- c. Memastikan keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengawasi biaya
- f. Mematuhi peraturan
- g. Memfasilitasi saling pengertian
- h. Efisiensi administrasi selanjutnya⁴¹

Tujuan kompensasi menurut Agus sunyoto yang dikutip Subekhi dan Jauhar dalam merancang system kompensasi adalah untuk (a) Memikat pekerja (b) Menahan pekerja yang kompeten, dan (c) motivasi.⁴² Menjadi

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Op. cit.*, hal. 127

⁴⁰ *Ibid.*, hal.121

⁴¹ Akhmad Subekhi dan M. Jauhar, *pengantarManajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hal.178-180

⁴² *Ibid.*, hal.181

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 menambahkan kompensasi yang efektif meliputi:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan pekerja yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum
- g. Memfasilitasi pengertian
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi⁴³

Menurut Notoatmodjo tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan pekerja
- d. Memperoleh pekerja yang bermutu
- e. Penegndalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan⁴⁴

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai tujuan pemberian kompensasi kepada guru yaitu untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan menciptakan satu system 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

⁴³ Veitzhal Rivai . *Op.cit*, hal. 483

⁴⁴ Notoatmodjo. *Op. cit*, hal.144

c. Faktor Faktor Kompensasi

Struktur kompensasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Oleh karena itu system kompensasi harus disesuaikan dengan lingkungan, sebagai upaya agar imbalan yang adil dan layak tetap terwujud. Menurut Handoko, departemen personalia berkewajiban melakukan penyesuaian terhadap kebijakan kompensasi karena besarnya kompensasi dipengaruhi oleh tantangan sebagai berikut:

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja
- b. Serikat pekerja
- c. Produktivitas
- d. Ketersediaan untuk membayar
- e. Kemampuan untuk membayar
- f. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
- g. Kendala-kendala pemerintah⁴⁵

Selaras dengan teori di atas Notoatmodjo menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi system pemberian kompensasi, dan faktor tersebut sebuah tantangan bagi organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk pekerjanya. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas
- b. kemampuan untuk membayar
- c. Ketersediaan untuk membayar
- d. Suplai dan permintaan tenaga kerja
- e. Organisasi pekerja
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan⁴⁶

Hasibuan menambahkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan keadaan organisasi
- c. Serikat buruh atau organisasi pekerja

⁴⁵ T. Hani Handoko, *Op. cit.*, hal.158-160

⁴⁶ Notoatmodjo. *Op cit.* hal.145

- 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 pekerjaan⁴⁷

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. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para 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. Ukuran perbandingan upah, tingkat gaji/upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya. Selanjutnya permintaan dan persediaan, bahwa untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka dibutuhkan kompensasi cenderung tinggi untuk meningkatkan kinerja pekerja pada perusahaan tersebut. Kemampuan membayar suatu organisasi, faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang

⁴⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Op. cit*, hal.127

pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial, Andrew E. Sikula yang dikutip oleh A.A. Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa:

In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employess for the return of their services. The terms "Remuneration", "wage" and "salary". Also are used to describe this financial arrangement between employers and employees. A remuneration is a reward, payment or reimbursement for services rendered. Most forms of remuneration are financial, although these reimbursement on occasion also may be nonfinancial in nature. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*).⁴⁸

Penghargaan atau imbalan yang diterima guru atas kontribusi yang mereka lakukan di sekolah, 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 moneter (finansial) maupun non-moneter (*nonfinansial*).⁴⁹

⁴⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2007), hal. 83

⁴⁹ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal.152

Secara umum mereka mengkatagorikan kompensasi menjadi langsung dan tidak langsung.⁵⁰

Tabel II.2 Kategori Kompensasi

Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji Pokok -Upah -Gaji	Tunjangan -Asuransi Kesehatan -Tunjangan Cuti -Dana Pensiun,Dll
Penghasilan Tidak Tetap -Bonus -Intensif -Opsis Saham	

Sumber: Mathis dan Jackson

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 dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasi. Selain itu terdapat tunjangan yang menjadi sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan kepada guru sebagai upaya mensejahterakan guru.

Sedangkan menurut Rivai kompensasi dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Gaji

Balas jasa berbentuk uang yang diterima guru sebagai konsekuensi dari keprofesiannya yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan pendidikan

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada guru berdasarkan jam kerja. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

⁵⁰ *ibid*

c. Insentif

Imbalan langsung yang diberikan kepada guru karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

d. Kompensasi tidak langsung

Tambahan imbalan jasa yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi pendidikan terhadap para guru sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan. Sebagai contoh: asuransi, tunjangan uang pensiun, dll.⁵¹

Sejalan dengan pendapat di atas, Hasibuan menyatakan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu: (a) kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah intensif. (b) kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi tambahan (finansial dan nonfinansial) baik berupa tunjangan uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.⁵² Sedangkan menurut Davis dan Werther dalam kutipan Marwansyah mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

- a. Kompensasi langsung, yang terdiri atas (a) gaji dan upah pokok dan (b) insentif dan bagi hasil
- b. Kompensasi tidak langsung, yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dibagi menjadi yang disediakan secara sukarela oleh organisasi dan yang diwajibkan oleh hukum/peraturan.⁵³

Sedangkan dalam kutipan Subekhi dan Jauhar, Mutiara S. Panggabean membagi kompensasi ke dalam (a) kompensasi finansial dan (b) kompensasi non finansial, sedangkan kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.⁵⁴

⁵¹ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 360

⁵² Hasibuan. *Op.cit.*, hal.118

⁵³ Marwansyah. *Op.cit.*, hal. 276

⁵⁴ Akhmad Subekhi dan M. Jauhar, *Op.cit.* hal.191

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 finansial 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 kepuasan tersendiri bagi guru, bentuk kepuasan tersebutlah yang dikatakan sebagai kompensasi non finansial.

Teori di atas didukung oleh Mondy dan Noe yang dikutip Marwansyah menyatakan jenis kompensasi dibagi kedalam dua kelompok yaitu

- a. kompensasi finansial yang terdiri dari:
 - kompensasi finansial langsung berupa pembayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
 - Kompensasi finansial tidak langsung berupa pembayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk tunjangan, asuransi, penyediaan fasilitas dan lain-lain.
- b. Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh guru dari profesinya. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan maupun lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik,

tantangan, tanggung jawab dan peluang untuk pengembangan diri, atasan yang kompeten, rekan guru yang menyenangkan, kondisi kerja yang nyaman, dll.⁵⁵

Lebih lanjut Walker dalam Marwansyah menambahkan bahwa bentuk balas jasa yang paling atraktif dan potensial untuk memotivasi kinerja guru adalah balas jasa non finansial yang terkait dengan kinerja: tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, otonomi dan wewenang untuk bertindak dan pengembangan diri.⁵⁶ 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 keprofesiannya sebagai seorang guru.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan maka dapat disintetiskan 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 kompensasi 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.

⁵⁵ *Loc. cit*

⁵⁶ *Ibid*, hal . 277

C. .Hakikat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendukung produktivitas kerja, karena di tempat kerjalah semua aktivitas-aktivitas pekerjaan dilakukan. Untuk itu diperlukan sebuah interaksi dengan lingkungannya, agar mendapat pola-pola respon yang benar. Sehingga bertingkah laku sesuai dengan nilai dan norma tertentu agar tidak merugikan orang lain.

Nitisemito yang dikutip oleh Fajar mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁵⁷

Sedangkan Sedarmayanti 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.⁵⁸

Pernyataan tersebut sejalan dengan Supardi yang dikutip oleh Iskandar yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan sebagainya.⁵⁹ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan beban tugasnya.

⁵⁷ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto* (DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2. April 2013), hal. 138

⁵⁸ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 2009), hal. 20

⁵⁹ Iskandar. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Kendal* (*Educational Management* vol. 1 no.2. 2012), hal. 152

Keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam kutipan Arianto adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja.⁶⁰ Sedangkan menurut Kartono masih dalam kutipan Arianto, lingkungan kerja yang baik terbentuk dari tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.⁶¹

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbentuk dari faktor fisik dari tempat bekerja, namun interaksi antara atasan kepada bawahan juga mempengaruhi bagaimana pekerja itu bekerja. Hubungan dan perilaku yang positif antar rekan kerja maupun dalam kelompok memberikan efek yang baik untuk kinerja individu. Karena dari interaksi yang positif tersebut, individu dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

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

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sadarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik itu sendiri terbagi menjadi dua bagian;

⁶⁰ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar (Economia Volume 9, Nomor 2, Desember, 2013)*, hal. 195

⁶¹ *Ibid*

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pekerja (seperti kursi, meja, papan tulis, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau juga lingkungan umum yang disebut juga sebagai lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya kelembapan, temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.⁶²

Suswanto menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, misalnya:

- a. Keadaan bangunan
- b. Ketersediaan fasilitas, seperti peralatan kerja, ketersediannya tempat rekreasi, tersedianya sarana transportasi khusus antar jemput pekerja
- c. Letak gedung atau tempat kerja yang mudah dijangkau dengan kendaraan⁶³

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. Lingkungan kerja fisik menurut Taliziduhu Ndahara dibangun berdasarkan ergonomic, yaitu hubungan antara sifat-sifat fisik manusia dengan tuntutan fisik pekerjaan.⁶⁴ Seseorang guru memerlukan papan tulis untuk menulis materi yang akan disampaikan kepada peserta didik, atau di zaman kemajuan teknologi seperti saat ini guru lebih memilih menggunakan LCD dibanding dengan papan tulis agar mempermudah dan memberi warna lain dalam menyampaikan materi. Melalui pendekatan ergonomic dalam merekayasa pekerjaan, merancang perlengkapan, dan memperbaiki cahaya diharapkan dapat mengurangi ketegangan fisik dan mental dari pekerja guna meningkatkan kinerja kerja.

⁶² Sedarmayanti, *op. cit.* hal. 30

⁶³ Suswanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2005), hal. 267

⁶⁴ Taliziduhu Ndahara, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal.13

Organisasi merupakan kumpulan sekelompok orang yang terbentuk karena tujuan tertentu, dalam organisasi kerja terdapat hirarki dan status formalitas yang bersifat mengikat. Pekerja adalah manusia yang memiliki sifat bebas yang menganggap keterikatan adalah sebuah beban, oleh karenanya diperlukan fasilitas-fasilitas untuk memperbaiki lingkungan kerja yang buruk karena disebabkan rasa beban tersebut. Moenir membagi lingkungan kerja fisik menjadi tiga kelompok fasilitas, yaitu:

1) Fasilitas alat Kerja

Semua jenis pekerjaan membutuhkan alat kerja untuk menunjang pelaksanaan kerja. Jenis dan pemilihan fungsi dari alat kerja pada setiap profesi kerja berbeda, seperti guru yang membutuhkan spidol, buku, komputer dan sebagainya untuk kelancaran proses belajar mengajar.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua benda atau barang yang berfungsi sebagai penyegar atau pelancar suatu pekerjaan, misalnya gedung, ruangan, penerangan yang cukup, kipas angin, alat-alat kebersihan dan sebagainya.

3) Fasilitas Sosial

Segala sesuatu yang digunakan pekerja dan bersifat sosial, misalnya penyediaan mess, rumah jabatan, kendaraan kantor, tempat ibadah dan sebagainya.⁶⁵

Sekolah sebagai organisasi yang menghadirkan lingkungan kerja bagi kepala sekolah, karyawan dan khususnya seorang guru, sangatlah perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja fisik menurut Samdal yang dikutip oleh Fajar adalah:

suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau

⁶⁵ Moenir, *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian* (Jakarta: Haji Masagung, 1991), hal. 197

cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja.⁶⁶

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan seorang guru akan terlaksana dengan baik jika didukung dengan kondisi penerangan yang memadai, kondisi udara di ruang kerja yang sehat dan tingkat kebisingan yang rendah. Lingkungan kerja yang memadai diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Walgito yang dikutip oleh Iskandar Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berupa alam, misalnya: keadaan tanah, keadaan musim dan sebagainya.⁶⁷ Lingkungan kealaman yang berbeda akan memberikan pengaruh berbeda terhadap individu. Hal ini lebih berkait dengan kebendaan dan dirasakan dengan indra, walau pada akhirnya juga akan bermuara pada segi perasaan. Bekerja pada musim hujan akan memberikan kesan tersendiri pada setiap individu. Individu yang merasa tidak terlalu menyukai musim hujan akan timbul rasa ketidaknyamanan dalam dirinya saat melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja pekerja. Sebagai contoh pada umumnya keadaan kelas menjadi kurang kondusif apabila saat musim hujan, kelas yang kotor, payung yang diletakkan tidak tertib, 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

⁶⁶ Fajar Maya Sari. *Op. cit.* hal. 92

⁶⁷ Iskandar. *Op.cit.* hal. 155

rawat dan dijaga dengan baik secara tertib, teratur dan produktif, sehingga mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut non fisik 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, yaitu loyalitas antara pemimpin dengan pemimpin yang setingkat, bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat
- 3.) Adanya perasaan puas dikalangan pekerja⁶⁸

Sedangkan Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan ataupun hubungan dengan rekan kerja.⁶⁹ Hubungan yang di maksud 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.

Menurut Samdal, dkk dalam Fajar mengidentifikasi tiga aspek lingkungan kerja psikososial yang menentukan kinerja pekerja. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pekerja, serta

⁶⁸ Suswanto. *Op.cit.* p.268

⁶⁹ Sedarmayanti. *Op.cit.* p.31

hubungan yang baik dengan sesama pekerja.⁷⁰ 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. Rekan kerja yang menyenangkan dalam berdiskusi tentang pekerjaan merupakan stimulus untuk timbulnya kinerja yang baik.

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

- a. Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang dapat menjamin secara maksimal orang-orang yang berada di wilayah lingkungan kerja, baik pekerja maupun bukan pekerja di organisasi kerja tersebut
- b. Keamanan kerja adalah perasaan aman dan tenang pada pekerja dalam organisasi pekerja
- c. Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan⁷¹

Lingkungan non fisik atau sosial menurut Walgito dalam Iskandar merupakan lingkungan masyarakat dimana dalam lingkungan masyarakat itu terdapat adanya interaksi individu satu dengan yang lainnya dan hal ini lebih dirasakan dengan perasaan/emosi.⁷²

Seorang pekerja yang bekerja di dalam sebuah organisasi, akan terpengaruh dengan lingkungan kerjanya. Begitu pula dengan seorang guru yang bekerja di organisasi yang bernama sekolah, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan kesan tenang dan

⁷⁰ Fajar Maya Sari. *Op.cit.* p. 140

⁷¹ Moenir. *Op.cit.* p.207

⁷² Iskandar. *Op.cit.* hal. 152

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.⁷³

Menurut Atwool dalam kutipan Fajar lingkungan pembelajaran sekolah, dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolahnya, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah.⁷⁴

Sekolah sebagai lingkungan kerja bagi guru-guru 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 belajar lainnya 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 mempegaruhi kemampuan guru dalam bertugas.

⁷³ *Loc.Cit*

⁷⁴ *Ibid*

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

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Sebelumnya ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi yang berkaitan dengan kinerja guru. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Yustinus Budi Hermanto, dalam **pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kompetensi dan kinerja guru tetap SLTA**. Penelitian ini menunjukkan semua indikator memberikan kontribusi yang signifikan diantara variabel. hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar penambahan insentif material semakin besar peningkatan kinerja guru.
2. Adah Nailussa dalam **pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi karyawan PT.Rajawali Nusantara Indonesia**. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Umi Masruroh dalam **pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Brebes** memberikan

implikasi bahwa semakin tinggi dan layak kompensasi yang diterima guru maka kinerja guru akan semakin baik pula.

4. Iskandar dalam **pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja SMA Negeri se-Kabupaten Kendal**. Menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian-penelitian yang telah dijabarkan diatas menunjukkan hasil bahwa secara umum kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru.

C. Kerangka Teoritik

Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Guru berfungsi untuk mengoptimalkan potensi dasar anak. Melalui kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran, guru dapat menciptakan anak didik yang berkualitas.

Guru sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pembelajaran, untuk itu guru dituntut untuk melakukan kinerja terbaiknya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Meskipun telah banyak pelatihan dan seminar pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru tapi masih ada guru yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini dikarenakan masalah-masalah yang di hadapi guru baik dari luar faktor luar maupun dalam diri guru tersebut.

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.⁷⁵ Dengan kata lain Seorang guru akan termotivasi untuk mengerahkan 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.

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.⁷⁶ Apabila tingkat kepuasan telah dicapai maka secara otomatis akan menuntun dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan guru, maka guru yang bersangkutan akan merasa frustasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

⁷⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 269

⁷⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Op. cit*, hal. 127

Selain kompensasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja. Nitisemito yang dikutip oleh Fajar mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁷⁷ Pendapat tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja meliputi tempat pekerja dalam melakukan segala kegiatan sehari-hari terkait pemenuhan tanggung jawab, oleh karenanya lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja guru.

Fisher dan Fraser yang dikutip oleh Fajar mengkaitkan lingkungan kerja dengan kinerja guru di sekolah, yaitu:

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.⁷⁸

Dari teori di atas didapat dugaan bahwa kinerja guru akan semakin meningkat apabila kompensasi yang diterima oleh guru dan lingkungan kerja 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.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

⁷⁷ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto* (DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2. April 2013), hal. 138

⁷⁸ *Loc. Cit*

1. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara
2. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara.
3. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat, valid, dan dapat dipercaya (dapat diandalkan atau reliabel), tentang “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara”

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Jakarta Utara. Lokasi ini dipilih karena dapat mendukung informasi dan data yang di perlukan oleh peneliti

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan April sampai Desember 2015. Alasan memilih waktu tersebut karena data yang diperoleh merupakan data yang paling baru bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga lebih akurat dalam mendapatkan hasil penelitian.

C. Metode Penelitian

Study Lapangan (*Field Research*) yaitu metode pengumpulan data yang di lakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melakukan ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek.
- b. Survey, yaitu melalui kuesioner disebarkan dengan mendatangi satu persatu calon responden, melihat apakah calon memenuhi persyaratan

sebagai calon responden, lalu menanyakan kesediaan untuk mengisi kuesioner.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Supranto menjelaskan bahwa populasi adalah kumpulan seluruh elemen/objek yang diteliti.⁷⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Swasta se-Kecamatan Koja yang jumlah keseluruhan guru yaitu 43 orang yang terdiri dari guru tetap dan guru tidak tetap. Berdasarkan survey awal yang dilakukan di sekolah tersebut, mereka bersedia untuk dilakukan penelitian disana dan tempat penelitian tersebut sesuai dengan variable-variabel yang peneliti teliti.

Supranto juga menjelaskan sampel adalah bagian dari populasi.⁸⁰ Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 43 guru, maka peneliti akan menggunakan sample sebanyak jumlah populasi, penelitian ini disebut penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian dimana seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan di teliti adalah populasi terbatas dimana subjeknya tidak terlalu banyak.

Tabel III.1
Perhitungan Jumlah Sampel
Data Guru Sekolah Menengah Atas Swasta
di Kec. Koja Jakarta Utara
pada Tahun 2014

No.	Nama Sekolah	GTTY	GTY	Jumlah Guru
1	SMA Al Khairiyah	10	15	25
2	SMA Hassanuddin	11	7	18

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

⁷⁹ J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 87

⁸⁰ *Ibid.*, hal. 87

Dari perhitungan jumlah sampel yang di peroleh dari data Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta di peroleh jumlah guru pada SMA Al-Khairiyah dan SMA Hasanuddin sebanyak 43 orang guru. Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) berjumlah 21 orang guru dan Guru Tetap Yayasan (GTY) berjumlah 22 orang guru..

E. Teknik Pengumpulan Data/ Instrument Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu kompensasi (variabel X_1), dan lingkungan kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan Kinerja guru (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi. adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja guru (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah suatu prestasi atau hasil yang dimiliki oleh seorang guru dimana prestasi atau hasil tersebut dapat dilihat dari seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru merupakan hasil kerja dari kemampuan seorang guru yang dinilai oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk (berkompeten) dengan menunjukkan dimensi kualitas kerja yang memiliki indikator merancang pembelajaran, melaksanakan rancangan pembelajaran dan evaluasi, dimensi kuantitas kerja yang memiliki

indikator volume pekerjaan dan keakuratan hasil kerja, dimensi penggunaan waktu dalam bekerja memiliki indikator hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender pendidikan dan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, dan dimensi kerjasama memiliki indikator bekerjasama dengan kepala sekolah dan rekan guru..

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja guru

Kisi-kisi Instrumen dilakukan untuk mengukur kinerja guru yang disajikan dalam dua sisi konsep yang di uji cobakan dan kisi instrument final.hal ini dimaksudkan untuk mengetahui butir-butir pernyataan final setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument untuk mengukur Kinerja guru dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III. 2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	Item uji coba		Drop	Valid	
		+	-		+	-
Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan pembelajaran - Pelaksanaan pembelajaran - Evaluasi pembelajaran 	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11, 13,15, 16,17, 18,19, 22	12,14, 20,21		1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11, 13,15, 16,17, 18,19, 22	12,14, 20,21
Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Volume pekerjaan - kesesuaian hasil kerja 	23,24, 25,26			23,24, 25,26	
Penggunaan waktu dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - hadir dan pulang tepat waktu - menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender 	27,28, 29,31, 32,33	30		27,28, 29,31, 32,33	30

	pendidikan - bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan					
Kerjasama	- Bekerjasama dengan kepala sekolah dan rekan guru	34,35, 36	37	37	34,35, 36	
Jumlah		31	6		31	5

Kinerja guru diukur dengan menggunakan kuesioner model skala likert yang mencerminkan dimensi-dimensi dari kinerja guru. Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 3
Skala Penilaian Instrumen Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kinerja guru

Proses pengembangan instrumen kinerja guru dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk Skala Likert yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kinerja guru seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kinerja guru.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel kinerja sebagaimana telah tercantum pada Tabel III.2. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada para guru.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}}$$

81

Keterangan:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

y_i = Deviasi skor butir dari Y_i

y_t = Deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha

⁸¹ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

Cronbach yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{82}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

2. Kompensasi (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

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.

b. Definisi Operasional

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 dan bantuan sosial. Dimensi non finansial dengan indikator berupa kepuasan dan kondisi kerja yang nyaman.

⁸² *Ibid.*, h.89

c. Kisi – Kisi Instrumen kompensasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Kompensasi finansial	Gaji	1,2,3,4,6,8	5,7	8	1,2,3,4,6	5,7
	Insentif	9,10,12,13	11		9,10,12,13	11
	Tunjangan	14,16,18,19,20,21	15,17	14	16,18,19,20,21	15,17
Kompensasi non finansial	Cuti	22.24.25	23		22.24.25	23
	Kepuasan kerja	26,27		27	26	
	Pujian dari kepala sekolah	28,29	30		28,29	30
Jumlah		23	7		20	7

Data untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian, telah disediakan jawaban dari butir pertanyaan instrumen penelitian, telah disediakan alternative jawaban dari pernyataan-pernyataan. Responden dapat memilih satu jawaban yang diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 5
Skala Penilaian Instrumen kompensasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

e. Validasi Instrumen Kompensasi

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk Skala likert yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kompensasi seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kompensasi

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel kompensasi sebagai mana telah tercantum dalam table III,5. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada para guru.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum yi.yt}{\sqrt{\sum yi^2 \sum yt^2}} \quad 83$$

⁸³ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- y_i = Deviasi skor butir dari Y_i
- y_t = Deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{84}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

⁸⁴ *Ibid.*, h.89

3. Lingkungan Kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja, baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah seluruh komponen-komponen yang ada di sekolah yang menunjukkan sarana dan prasarana, ketertiban, kebisingan, dan keamanan sebagai indikator dari dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik yang memiliki indikator hubungan dengan kepala sekolah, dan hubungan dengan rekan guru, dan hubungan dengan anak didik.

c. Kisi – Kisi Instrumen lingkungan kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.6.

Tabel III. 6
Kisi-Kisi Instrumen lingkungan kerja

Dimensi	Indikator	Item uji coba		Drop	Valid	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Lingkungan Kerja Fisik	Sarana dan prasarana	3,4,5	1,2	5	3,4	1,2
	Keadaan suara	6	7		6	7
	Pencahayaan	8	9		8	9
	Keadaan udara	10,11			10,11	
Lingkungan Kerja Non fisik	Hubungan antarpribadi	12,14, 15,17, 18,19, 20,21, 22,23, 24,25, 26,27	13,16	22, 26	12,14, 15,17, 18,19, 20,21, 23,24, 25,27	13,16
	Keamanan	28,29, 30			28,29, 30	
Jumlah		24	6		21	6

Data untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian, telah disediakan jawaban dari butir pertanyaan instrumen penelitian, telah disediakan alternative jawaban dari pernyataan-pernyataan. Responden dapat memilih satu jawaban yang diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 7
Skala Penilaian Instrumen Lingkungan Guru

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

f. Validasi Instrumen Lingkungan kerja

Proses pengembangan instrumen lingkungan kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk Skala likert yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada tabel III.6 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel lingkungan kerja sebagai mana telah tercantum dalam table III.6 Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada para guru.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum yi.yt}{\sqrt{\sum yi^2 \sum yt^2}} \quad 85$$

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- y_i = Deviasi skor butir dari Y_i
- y_t = Deviasi skor dari Y_t

⁸⁵ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{86}$$

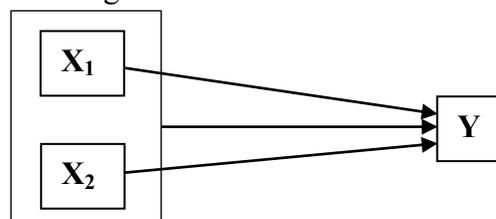
Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

F. Konstelasi Pengaruh antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja guru).

Maka, konstelasi pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



⁸⁶ *Ibid.*, h.89

Keterangan:

Variabel Bebas (X_1)	: Kompensasi
Variabel Bebas (X_2)	: Lingkungan Kerja
Variabel Terikat (Y)	: Kinerja Guru
—————→	: Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov.⁴¹

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian normalitas dengan memuat plot residual terhadap nilai-nilai prediksi. Jika diagram antara nilai- nilai prediksi dan residual tidak membentuk suatu pola tertentu, juga kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam scatterplot, maka asumsi linearitas terpenuhi.⁸⁷

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu terdiri dari :

a. Uji Multikolineritas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.⁸⁸ Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.⁸⁹

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/\text{tolerance}$). Semakin kecil

⁸⁷ Wahid, sulaiman. Analisis Regresi Menggunakan SPSS. (Yogyakarta: Andi), hal. 16

⁸⁸ *Ibid*, hal. 59.

⁸⁹ Imam Ghozali, *Ekonometrika*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hal. 25.

nilai tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu penyimpangan asumsi OLS dalam bentuk varians gangguan estimasi yang dihasilkan oleh estimasi OLS tidak bernilai konstan. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan Uji Park. Uji Park tidak menggunakan pola linear, melainkan pola logaritmis. Oleh karena itu, data gangguan estimasi absolute dan X diubah terlebih dahulu menjadi logaritma natural. Selain itu baru dilakukan regresi antar nilai residual ($\text{Ln}e_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen ($\text{Ln}X_1$ dan $\text{Ln}X_2$). Pengujian hipotesisnya adalah:

- a. Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen signifikan secara statistik, maka heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen tidak signifikan secara statistik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas⁹⁰

2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis Regresi Berganda adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk

⁹⁰ *Ibid*, hal. 38.

menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).⁹¹

Persamaan untuk regresi berganda⁹² sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan :

$$a = \bar{Y} - a_1\bar{X}_1 - a_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{\sum x_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{x_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat

X_1 = Variabel bebas

X_2 = Variabel bebas

a = Nilai harga Y bila $X = 0$ (intersep/konsanta)

b_1 = Koefisien Regresi Kepeminpinan (X_1)

b_2 = koefisien Regresi Motifasi Kerja (X_2)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁹³

Hipotesis penelitiannya:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

⁹¹ Imam Ghozali, *Ekonometrika* (Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009), hal. 27

⁹² *Ibid*, hal 28

⁹³ Duwi Priyatno, *op. Cit*, hal. 49.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel X1 dan X2 secara serentak berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

F hitung \leq F kritis, maka H_0 diterima

F hitung $>$ F kritis, maka H_0 ditolak

b. Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁹⁴

1. Hipotesis Penelitiannya :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya variabel X1 berpengaruh terhadap Y

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_0 : b_2 \neq 0$, artinya variabel X2 berpengaruh terhadap Y

2. Mencari t hitung

$$t_h = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{standar error}}$$

3. Kriteria pengambilan keputusan adalah

t hitung \leq t kritis, maka H_0 diterima

t hitung $>$ t kritis, maka H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan

⁹⁴ *Ibid*, hal. 50.

oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.⁹⁵

⁹⁵ *Ibid*, hal. 79.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Ketiga bagian tersebut adalah Kinerja Guru sebagai variabel dependen, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Secara lengkap diuraikan sebagai berikut :

1. Data Kinerja Guru (Variabel Y)

Data kinerja pekerja (variabel Y) memiliki sebanyak 36 butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, yang terbagi dalam empat indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, kerjasama. Data kinerja guru diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuosioner oleh 43 guru sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh data tertinggi 164, data terendah 123. Skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 140.98, artinya perbandingan skor rata-rata dengan skor teoritis sebesar 180 yaitu sebesar 78,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru baik.

Dalam perhitungan diperoleh varian (S^2) sebesar 72.118 dan simpangan baku (SD) sebesar 8.492. Distribusi data Kinerja Guru dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyaknya kelas interval 6 dengan perhitungan $1 + 3,3 \log 43$ dan panjang kelas interval adalah 7 (proses penghitungan terdapat pada lampiran).

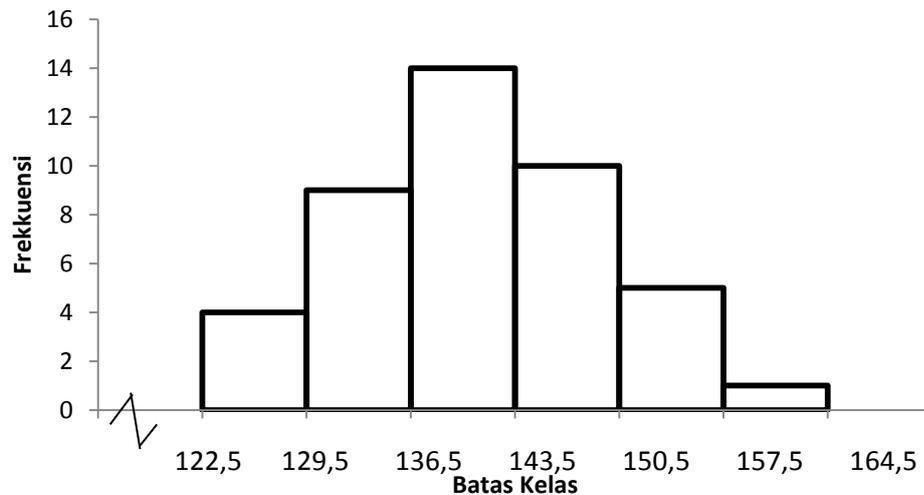
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
123 – 129	122,5	129,5	4	9.3%
130 – 136	129,5	136,5	9	20.9%
137 – 143	136,5	143,5	14	32.6%
144 – 150	143,5	150,5	10	23.3%
151 – 157	150,5	157,5	5	11.6%
158 – 164	157,5	164,5	1	2.3%
Jumlah			43	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja guru di atas dapat diketahui bahwa frekuensi relatif kelas tertinggi adalah 32.6% yang terletak di kelas interval ketiga yaitu pada rentang 137-143 yang dapat dikategorikan cukup baik. Frekuensi relatif kelas terendah adalah 2.3% yang terletak pada kelas interval keenam yaitu pada rentang nilai 158-164, artinya hanya sedikit responden yang memiliki kinerja guru.

Untuk mempermudah penafsiran data Kinerja Guru maka data dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja Guru

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja guru yaitu 14 terletak pada interval kelas ketiga yakni antara 136,5 – 143,5, dan frekuensi kelas terendahnya adalah 1 yaitu terletak pada interval kelas keenam yakni antara 157,5 – 164,5. Selanjutnya untuk mengetahui hasil perhitungan dimensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Perhitungan Dimensi Pada
Kinerja Guru

No.	Dimensi	Skor	Jumlah Soal	Rata-rata	Presentase
1	Kualitas kerja	3939	22	179.05	28.32%
2	Kuantitas Kerja	637	4	159.25	25.19%
3	Penggunaan waktu dalam bekerja	1057	7	151.00	23.88%
4	Kerjasama	429	3	143.00	22.62%
Total		6062	36	632.30	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil perhitungan indikator pada kinerja guru, diketahui bahwa kualitas kerja merupakan dimensi yang memiliki skor tertinggi sebesar 28,32%. Artinya bahwa guru memiliki kualitas kerja yang baik dalam mengerjakan tugas sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Dimensi paling rendah yang menentukan kinerja guru adalah kerjasama dengan skor 22.62%. Gap yang ada diantara guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap yayasan menjadi salah satu faktor rendahnya kerjasama. Namun dimensi-dimensi lainnya tidak kalah penting perannya karena antara dimensi yang satu dengan dimensi lainnya sama-sama memiliki kontribusi untuk menciptakan kinerja guru..

Tabel IV.3
Perhitungan Indikator Pada
Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	Total Skor	Jumlah Soal	Rata-rata	Persentase
Kualitas kerja	Perencanaan pembelajaran	1047	6	174.5	12.01%
	Pelaksanaan pembelajaran	1810	10	181	12.46%
	Evaluasi pembelajaran	1082	6	180.3	12.42%
Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan	316	2	158	10.88%
	kesesuaian hasil kerja	321	2	160.5	11.05%
Penggunaan waktu dalam bekerja	hadir dan pulang tepat waktu	311	2	155.5	10.71%
	menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender pendidikan	306	2	153	10.53%
	bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan	440	3	146.67	10.10%
Kerjasama	Bekerjasama dengan kepala sekolah dan rekan guru	429	3	143	9.85%
Total		6062	36	1452.5	100.0%

Berdasarkan rata-rata dari hasil perhitungan indikator pada kinerja guru, kinerja guru yang paling tinggi terdapat pada indikator evaluasi pembelajaran dengan presentase sebesar 12.42%. Artinya dalam evaluasi pembelajaran, guru mengevaluasi pekerjaan murid dengan baik. Kinerja guru yang terendah adalah Bekerjasama dengan kepala sekolah dan rekan guru dengan presentase 9.85%. Artinya diantara guru dan kepala sekolah maupun dengan rekan guru lainnya masih belum memiliki rasa kebersamaan dalam hal pekerjaan.

2. Data Kompensasi (Varibel X1)

Kompensasi (varibel X1) memiliki 27 butir pernyataan dalam instrumen penelitian, yang terbagi kedalam 2 dimensi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Data Kompensasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert oleh 43 orang guru sebagai responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan data terendah 72 dan data tertinggi 119. Dalam perhitungan diperoleh Rata-rata (\bar{Y}) sebesar 96.23. artinya perbandingan skor rata-rata dengan skor teoritis sebesar 135 yaitu sebesar 71.2%, mengindikasikan bahwa kompensasi baik.

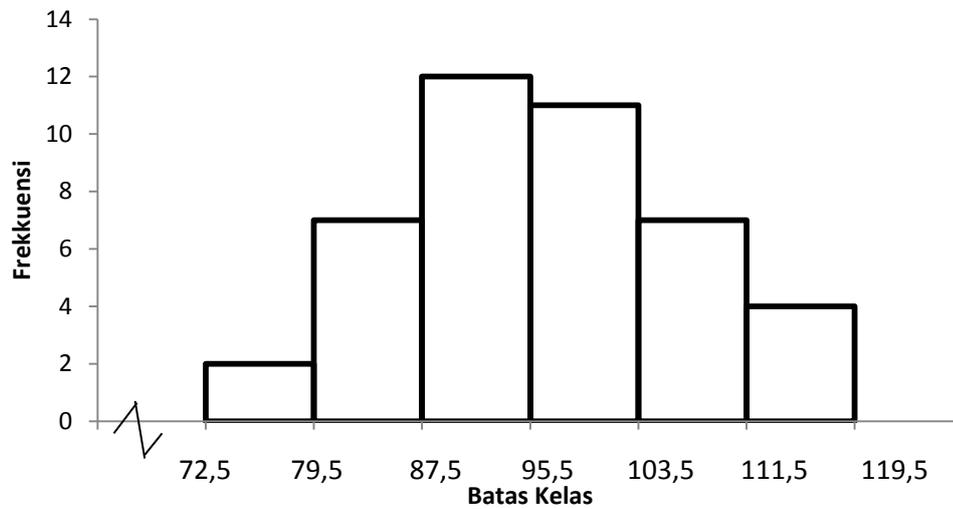
Dalam perhitungan diperoleh Varian (S^2) sebesar 118.659 dan simpangan baku (S) sebesar 10.893. Distribusi data Kompensasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 6 , panjang interval 8 (proses penghitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Kompensasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 – 79	72,5	79,5	2	4.7%
80 – 87	79,5	87,5	7	16.3%
88 – 95	87,5	95,5	12	27.9%
96 – 103	95,5	103,5	11	25.6%
104 – 111	103,5	111,5	7	16.3%
112 – 119	111,5	119,5	4	9.3%
Jumlah			43	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kompensasi di atas dapat diketahui bahwa frekuensi relatif kelas tertinggi adalah 27.9% yang terletak di kelas interval ketiga yaitu pada rentang 88-95 yang dapat dikategorikan cukup baik. Frekuensi relatif kelas terendah adalah 4.7% yang terletak pada kelas interval ketujuh yaitu pada rentang nilai 72-79. Untuk mempermudah penafsiran data Kompensasi maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram.



Gambar IV.2 Grafik Histogram Kompensasi

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu 12 terletak pada interval kelas ketiga yakni antara 87.5 - 95.5. Frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni 72.5 – 79.5. Selanjutnya untuk mengetahui hasil perhitungan dimensi variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.5
Perhitungan Dimensi Pada
Kompensasi**

No.	Dimensi	Total Skor	Jumlah Soal	Rata-rata	%
1	Kompensasi finansial	2935	19	154.47	50.67%
2	Kompensasi non finansial	1203	8	150.36	49.33%
Total		4138	27	304.85	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil perhitungan dimensi pada kompensasi, diketahui bahwa kompensasi finansial merupakan indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 50.67% yang

berarti kinerja guru di SMA Swasta se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara dipengaruhi oleh kompensasi finansial yang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan.

Sedangkan skor terendah dimiliki oleh indikator kompensasi non finansial sebesar 49.33% yang berarti bahwa kinerja pekerja Koperasi Pegawai BULOG kurang didukung dalam hal kompensasi non finansial yang meliputi cuti, kepuasan kerja dan pujian dari kepala sekolah. (proses penghitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.6
Perhitungan Indikator Pada
Kompensasi

Dimensi	Indikator	Total Skor	Jumlah Soal	Rata-rata	Persentase
Kompensasi Finansial	Gaji	1084	7	154.86	19.50%
	Insentif	783	5	156.6	19.72%
	Tunjangan	1068	7	152.57	19.21%
Kompensasi Non-Finansial	Cuti	582	4	145.50	18.32%
	Kepuasan Kerja	24	1	24.00	3.02%
	Pujian dari Kepala Sekolah	482	3	160.67	20.23%
Total		4023	27	794.20	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan rata-rata dari hasil perhitungan indikator pada kompensasi, skor kompensasi yang paling tinggi terdapat pada indikator pujian dari kepala sekolah dengan presentase sebesar 20.23%. Skor kompensasi yang terendah adalah kepuasan kerja dengan presentase 3.02%. Artinya kinerja guru belum didukung oleh kompensasi non-finansial berupa kepuasan kerja.

3. Data Lingkungan Kerja (Varibel X2)

Kompensasi (varibel X2) memiliki 27 butir pernyataan dalam instrumen penelitian, yang terbagi kedalam 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisikl. Data lingkungan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert oleh 43 orang guru sebagai responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan data terendah 81 dan data tertinggi 128. Dalam perhitungan diperoleh Rata-rata (\bar{Y}) sebesar 105.58. artinya perbandingan skor rata-rata dengan skor teoritis sebesar 135 yaitu sebesar 78.20%, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja baik.

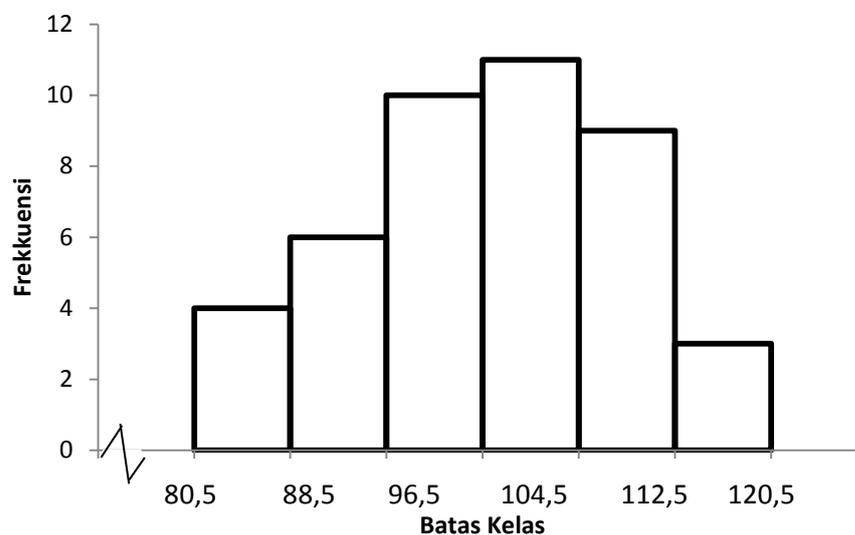
Dalam perhitungan diperoleh Varian (S^2) sebesar 139.821 dan simpangan baku (S) sebesar 11.825. Distribusi data lingkungan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 6 , panjang interval 8 (proses penghitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
81 – 88	80,5	88,5	4	9.3%
89 – 96	88,5	96,5	6	14.0%
97 – 104	96,5	104,5	10	23.3%
105 – 112	104,5	112,5	11	25.6%
113 – 120	112,5	120,5	9	20.9%
121 – 128	120,5	128,5	3	7.0%
Jumlah			43	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja di atas dapat diketahui bahwa frekuensi relatif kelas tertinggi adalah 25.6% yang terletak di kelas interval keempat yaitu pada rentang 105-112 yang dapat dikategorikan cukup baik. Frekuensi relatif kelas terendah adalah 7.0% yang terletak pada kelas interval keenam yaitu pada rentang nilai 121-128. Untuk mempermudah penafsiran data Kompensasi maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram.



Gambar IV.3
Grafik Histogram Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu 11 terletak pada interval kelas keempat yakni antara 104.5-112.5. Frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas keenam yakni 120.5-128.5. Selanjutnya untuk mengetahui hasil perhitungan dimensi variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Perhitungan Dimensi Pada
Lingkungan Kerja

Dimensi	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase
Lingkungan Kerja Fisik	1753	10	175.30	51.7%
Lingkungan Kerja Non fisik	2787	17	163.94	48.3%
Total	4540	27	339.24	100.0%

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil perhitungan dimensi pada lingkungan kerja, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik merupakan dimensi yang memiliki skor tertinggi sebesar 51.7% yang berarti kinerja guru di SMA Swasta se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang meliputi sarana dan prasarana, keadaan suara, pencahayaan dan keadaan udara.

Sedangkan skor terendah dimiliki oleh dimensi lingkungan kerja non-fisik sebesar 48.3% yang berarti bahwa kinerja guru di SMA Swasta se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara kurang didukung dalam hal lingkungan kerja non-fisik yang meliputi hubungan antarpribadi dan keamanan. (proses penghitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.9
Perhitungan Indikator Pada
Lingkungan Kerja

Dimensi	Indikator	Total Skor	Total Item	Rata-rata	Persentase
Lingkungan Kerja Fisik	Sarana dan prasarana	519	3	173.0	15.5%
	Keadaan suara	507	3	169.0	15.1%
	Pencahayaan	343	2	171.5	15.3%
	Keadaan udara	558	2	279.0	24.9%
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan antarpribadi	2303	14	164.5	14.7%
	Keamanan	484	3	161.3	14.4%
Total		4714	27	1118.3	100%

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan rata-rata dari hasil perhitungan indikator pada lingkungan kerja, skor lingkungan kerja yang paling tinggi terdapat pada indikator keadaan udara dengan presentase sebesar 24.9%. Skor lingkungan kerja yang terendah adalah keamanan dengan presentase 14.4%. Artinya kinerja guru belum didukung oleh lingkungan kerja non-fisik berupa keamanan. Pengaturan pagar sekolah yang belum tertata masih menjadi faktor rendahnya keamanan.

B. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear adalah analisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari data yang telah terkumpul dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data kinerja guru (Y), kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) menggunakan program SPSS versi 16.0, yaitu:

Tabel IV.10
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	140.98	96.23	105.58
	Std. Deviation	8.492	10.893	11.825
Most Extreme Differences	Absolute	.045	.074	.065
	Positive	.045	.074	.047
	Negative	-.031	-.046	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.292	.486	.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.989	0.972	0.983

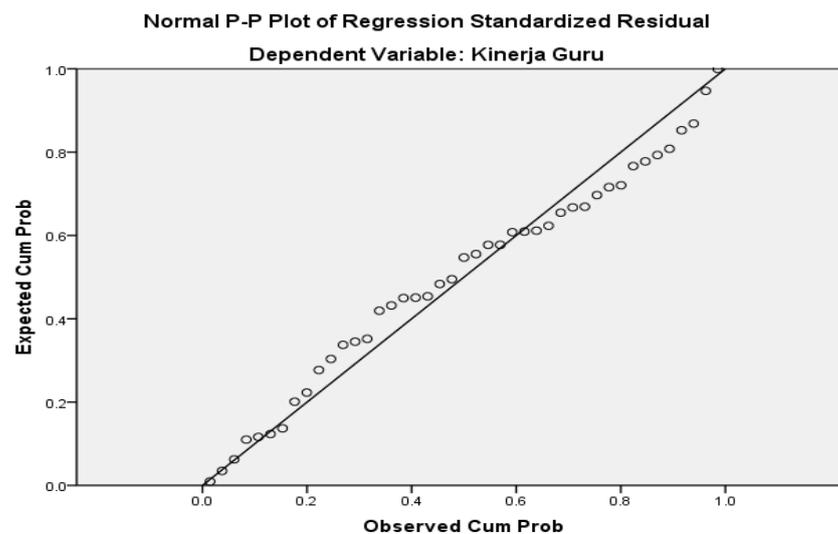
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan, signifikansi kinerja guru sebesar 0.989, signifikansi kompensasi sebesar 0.972 dan signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.983. Demikian signifikansi semua variabel lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan semua variabel berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik.

Selain dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probability plot. Berikut hasil output yang berupa plot normalitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:



Gambar IV.4
Normal Probability Plot

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *test of linearity* pada taraf signifikasansi 0.05. Data variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi dilihat dari nilai/ *linearity* kurang dari 0.05, jika lebih dari 0.05 data tidak linear.

Tabel IV.11
Uji Linearitas Kompensasi (Variabel X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	2716.477	34	79.896	2.045	.145
		Deviation from Linearity	1460.862	1	1460.862	37.398	.000
			1255.615	33	38.049	.974	.564
	Within Groups		312.500	8	39.063		
Total			3028.977	42			

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Tabel IV.12
Uji Linearitas Lingkungan Kerja (Variabel X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	2687.977	33	81.454	2.150	.113
		Deviation from Linearity	1240.083	1	1240.083	32.729	.000
			1447.894	32	45.247	1.194	.412
	Within Groups		341.000	9	37.889		
Total			3028.977	42			

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi kompensasi adalah 0.000 yang berarti kurang dari 0.05 sehingga kesimpulannya adalah hubungan kompensasi dengan kinerja guru linear sedangkan nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0.000 yang berarti kurang dari 0.05 sehingga kesimpulannya adalah hubungan lingkungan kerja dan kinerja guru linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolenieritas

Multikolenieritas adalah keadaan dimana ada dua hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variable independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah Multikolenieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolenieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah Multikolenieritas. Nilai yang dipakai, jika nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolenieritas.

Tabel IV.13
Uji Multikolenieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.795	1.258
	Lingkungan Kerja	.795	1.258

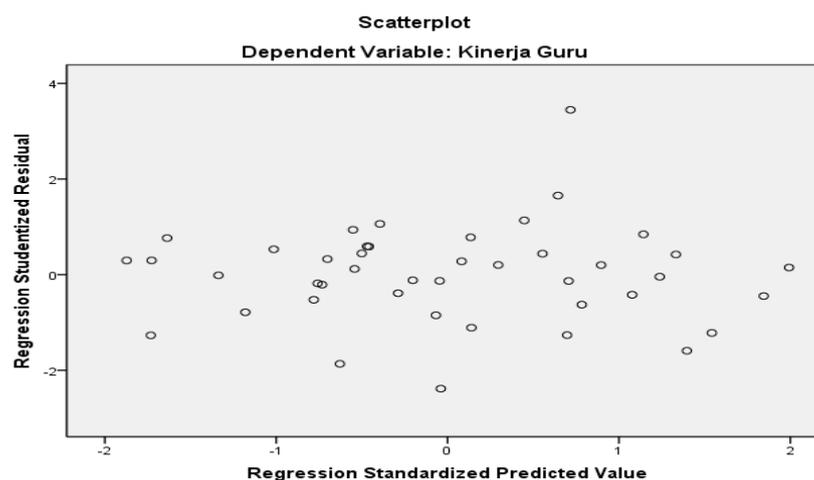
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0,795 yang berarti lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF sebesar 1.258 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah Multikolenieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode pengambilan keputusan pada uji Heterokedastisitas dengan melihat *scatterplot* yaitu titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar IV.5
scatterplot

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka model regresi tidak terdapat masalah heterokedasitas.

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan kepada hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.757	8.717		8.232	.000
Kompensasi	.397	.086	.509	4.628	.000
Lingkungan Kerja	.294	.079	.409	3.720	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 71,757 + 0,397X_1 + 0,294X_2$$

Berdasarkan tabel koefisiensi di atas, nilai konstanta sebesar 71,757. Artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja bernilai seminimal mungkin atau nol (0), maka kinerja guru nilainya positif 71,757. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,397, artinya jika lingkungan kerja nilainya tetap dan kompensasi dinaikkan 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,397 dan Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,294,

artinya jika variabel kompensasi nilainya tetap dan lingkungan kerja dinaikan 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,294.

4. Uji Hipotesis

a. Uji keberartian korelasi (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel di bawah ini memperlihatkan uji statistik secara parsial sebagai berikut:

Tabel IV.15
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.757	8.717		8.232	.000
Kompensasi	.397	.086	.509	4.628	.000
Lingkungan Kerja	.294	.079	.409	3.720	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

a. Pengujian X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil output di atas t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 4,628 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 atau 5 % dengan $df = n - k - 1$ atau $43 - 2 - 1 = 40$, dapat diketahui t_{tabel} sebesar 1,683. Dapat diketahui $t_{hitung} (4,628) > t_{tabel} (1,683)$ jadi H_0 ditolak yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Pengujian X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil output di atas t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 3,720 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 atau 5% dengan $df = n-k-1$ atau $43-2-1 = 40$, dapat diketahui t_{tabel} sebesar 1,683. Dapat diketahui $t_{hitung} (3,720) > t_{tabel} (1,683)$ jadi H_0 ditolak yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Uji keberartian regresi (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berikut disajikan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 16.0 di bawah ini:

Tabel IV.16

**Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1863.903	2	931.952	31.996	.000 ^a
	Residual	1165.073	40	29.127		
	Total	3028.977	42			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas F_{hitung} 31,996 sedangkan F tabel dapat dicari pada tabel statistic dengan signifikansi 0,05 atau 5% dimana $df_1 = (\text{jumlah variable} - 1)$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $43-2-1 = 40$ ($n = \text{jumlah variable}$, $k = \text{jumlah variable independen}$) didapat $F_{tabel} = 3,231$.

Dapat diketahui $F_{hitung} (31,996) > F_{tabel} (3,231)$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan atau pengaruh variable independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variable dependen (kinerja guru).

Tabel IV.17
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.596	5.397

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

Sumber: hasil dari pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,784. Angka ini diubah kebentuk persen, artinya presentase sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Untuk mengukur derajat hubungan antar variable kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja guru (Y) dapat melihat nilai R yang ada di dalam tabel yaitu sebesar 0,784 berarti nilai R termasuk kategori

(0,60 – 0,79), maka keeratan hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja guru tergolong cukup kuat.⁹⁶

Tabel IV.17
Interpretasi Tingkat Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0, 00 – 0,19	Sangat lemah
0,20 - 0,39	lemah
0,40 - 0,59	Cukup kuat
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

C. Pembahasan

Hasil penelitian regresi berganda, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 71,757 + 0,397X_1 + 0,294X_2$ yang aratinya jika kompensasi dan lingkungan kerja bernilai seminimal mungkin atau nol (0) , maka kinerja guru nilainya positif 71,757. Jika lingkungan kerja nilainya tetap dan kompensasi dinaikkan 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,397 dan jika variabel kompensasi nilainya tetap dan lingkungan kerja dinaikkan 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,294.

Berdasarkan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai signifikan kinerja guru sebesar 0.989, signifikansi kompensasi sebesar 0.972 dan signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.983. Demikian signifikansi semua variabel lebih dari 0,05 maka semua variabel berdistribusi normal.

⁹⁶ Dwi Pratitno, Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS (Yogyakarta Graha Media, 2013) hal.21

Nilai signifikansi kompensasi dan lingkungan kerja dalam uji linearitas adalah 0.000 yang berarti kurang dari 0.05 sehingga hubungan kompensasi dengan kinerja guru linear sedangkan nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0.000 yang berarti kurang dari 0.05 sehingga hubungan lingkungan kerja dan kinerja guru linear.

Hasil uji klasik untuk uji Multikolenieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0,795 yang berarti lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF sebesar 1.258 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah Multikolenieritas

Hasil uji heterokedasitas yang dilihat dari gambar *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka model regresi tidak terdapat masalah heterokedasitas.

Hasil dari uji hipotesis, yaitu uji F dapat diketahui $F_{hitung} (31,996) > F_{tabel} (3,231)$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk uji t pada variabel kompensasi diketahui $t_{hitung} (4,628) > t_{tabel} (1,683)$ jadi H_0 ditolak yang dapat diartikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada variabel lingkungan kerja diketahui $t_{hitung} (3,720) > t_{tabel} (1,683)$ jadi H_0 ditolak yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada hasil uji koefisien determinasi variable kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja guru (Y) dapat melihat nilai R sebesar 0,784 berarti nilai R termasuk dalam kategori (0,60 – 0,79), maka keeratan hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja guru tergolong cukup kuat.

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi dan lingkungan kerja maka akan semakin rendah kinerja guru.

Temuan ini juga semakin memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Diantaranya Marwansyah yang mengatakan bahwa 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.⁹⁷

Dengan kata lain Seorang guru akan termotivasi untuk mengerahkan 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.

⁹⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 269

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.⁹⁸ Apabila tingkat kepuasan telah dicapai maka secara otomatis akan menuntun dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan guru, maka guru yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja. Nitisemito yang dikutip oleh Fajar mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁹⁹ Pendapat tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja meliputi tempat pekerja dalam melakukan segala kegiatan sehari-hari terkait pemenuhan tanggung jawab, oleh karenanya lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja guru.

⁹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Op. cit.*, hal. 127

⁹⁹ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto* (DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2. April 2013), hal. 138

Fisher dan Fraser yang dikutip oleh Fajar mengkaitkan lingkungan kerja dengan kinerja guru di sekolah, yaitu:

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.¹⁰⁰

Selain itu dari penelitian terdahulu Adah Nailussa dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi karyawan PT.Rajawali Nusantara Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Umi Masruroh dalam pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Brebes memberikan implikasi bahwa semakin tinggi dan layak kompensasi yang diterima guru maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa apabila kompensasi dan lingkungan kerja suatu sekolah berjalan dengan baik dan memuaskan tentu kinerja dari guru pun akan semakin meningkat, begitu pun sebaliknya apabila sekolah tidak mampu memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja dari para guru akan terganggu dan menurun sehingga tidak dapat mencapai kinerja yang optimal.

¹⁰⁰ *Loc.Cit*

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan, kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kecamatan Koja Jakarta Utara

B. Implikasi

Bedasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini berdampak penting upaya untuk memperbaiki kompensasi dan lingkungan kerja, agar guru memiliki kinerja yang tinggi di sekolah.

1. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat gap atau jarak status sosial diantara antar guru tetap dan guru tidak tetap. Jarak status sosial yang ada diantara rekan kerja guru tersebut menjadi alasan adanya kerjasama yang rendah antara rekan kerja guru.
2. Kompensasi menjadi faktor tinggi rendahnya kinerja guru, adanya kompensasi finansial yang diterima oleh guru, umumnya dapat memacu kinerja guru itu sendiri. Namun apabila dengan adanya kompensasi non finansial yang rendah dapat menjadi pemicu penurunan kinerja.
3. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, keadaan di luar maupun di dalam ruangan kerja dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Seorang guru yang bekerja dalam keadaan tidak kondusif seperti kurangnya rasa aman akan menurunkan hasil kerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka dapat di ajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yakni :

1. Setiap guru sebaiknya tidak segan untuk bertanya terkait pekerjaan kepada yang ahli agar tercipta kerjasama antar kepala sekolah maupun rekan guru. Untuk rekan guru sebaiknya tidak menciptakan gap antar guru yang berstatus tetap yayasan maupun guru tidak tetap yayasan.
2. Guru diharapkan dapat lebih bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh sekolah.

3. Sekolah hendaknya tidak menyampingkan kompensasi non finansial seperti perasaan puas agar guru dapat memberi semangat dalam bekerja.
4. Sekolah hendaknya dapat memberikan kemudahan bagi guru yang akan cuti namun tetap sesuai dengan prosedur sekolah.
5. Keamanan sekolah perlu diperhatikan agar guru maupun warga sekolah dapat beraktivitas dalam keadaan tenang dan tentram tanpa perlu khawatir. Memperbaiki pengaturan pagar yang baik dapat menjadi awal dalam menciptakan system keamanan sekolah..

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, dkk. *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Arianto , Dwi Agung Nugroho , *Economia,: Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*, Volume 9, Nomor 2, Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama,2013
- Dwi, Pratitno. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta Graha Media, 2013
- Ghozali, Imam. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2009
- Handoko , T. Hani, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta, 2012
- Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012
- Notoatmodjo, Soekidjo, *perkembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998
- Nurdin, Syarifuddin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta:Quantum Teaching.2005
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Sinambela, Lijan P. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha ilmu: Yogyakarta, 2012
- Subekhi, Akhmad dan M. jauhar, *pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2006

Sumanto. *Statistika Terapan*. Yogyakarta: CAPS, 2014

Supardi, *kinerja guru*. Jakarta: Raja grafindo Persada, 2013

Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga, 2009

<http://litbang.kemdikbud.go.id/index.php/index-berita-bulanan/2013/home2-2/36-rendahnya-pendidikan-belum-mampu-tingkatkan-kualitas-pendidikan> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2015)

<http://www.antaraneews.com/print/252595/hanya-426-persen-guru-ekonomi-berkualitas-baik> (diakses pada tanggal 28 Agustus 2015)

<http://Edukasi.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja/guru.bersertifikasi.belum.memuaskan> (diakses pada tanggal 28 Agustus 2015)

<http://m.republika.co.id/berita/koran/news-update/13/11/25/mwtoaj-mutu-guru-dipersoalkan> (diakses pada tanggal 28 Agustus 2015)

<http://News.viva.co.id/nusantara/bandung/menteri-anies-inginkan-aktivitas-kreativ-guru-dihitung-sebagai-jam-kerja> (diakses pada tanggal 29 Agustus 2015)

<http://m.tempo.co/read/news/2015/05/16/079666609/UN-Bukan-Penentu->

[Kelulusan-Rata-rata-Nilai-Siswa-SMA](http://m.tempo.co/read/news/2015/05/16/079666609/UN-Bukan-Penentu-Kelulusan-Rata-rata-Nilai-Siswa-SMA) (diakses pada tanggal 30 Agustus 2015)

Lampiran 1

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu diambil 2 sekolah dari 5 sekolah Menengah Atas Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara yang terdiri dari SMA Al-khairiyah dan SMA Hassanuddin. Kedua sekolah tersebut dimiliki oleh yayasan milik swasta seperti Yayasan Pendidikan Islam (YPI). Sekolah tersebut dipilih sesuai dengan teknik pengambilan sampel secara sensus.

Letak kedua sekolah berada di pinggir jalan raya sehingga terkadang membuat kegiatan belajar mengajar tidak kondusif, hal tersebut dikarenakan banyak kendaraan yang melintasi jalan yang berada di depan sekolah.

Responden dalam penelitian ini adalah guru mata pelajaran yang berstatus Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Guru Tetap Yayasan (GTY). Gambaran umum responden dapat dilihat dari:

a. Alamat Responden

Hampir keseluruhan responden berdomisili di daerah Jakarta Utara. Beberapa responden tinggal di wilayah Jakarta timur, Jakarta Barat dan Bekasi.

b. Usia responden

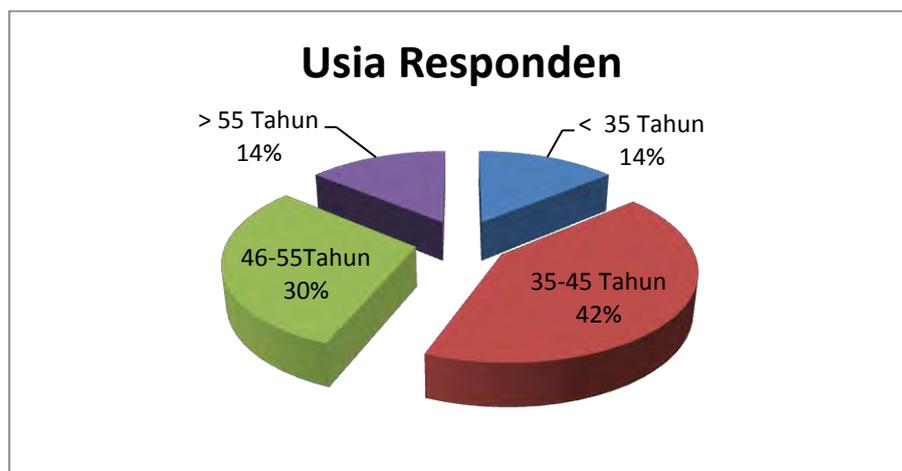
Usia responden berkisar antara 35-56 tahun. Responden yang berusia di bawah 30 tahun hanya beberapa orang saja.

Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 35 Tahun	6	14
2	35-45 Tahun	18	42
3	46-55Tahun	13	30
4	> 55 Tahun	6	14
.	Jumlah	43	100

Sumber: Data primer (diolah)

Jika digambarkan diagram maka akan dampak sebagai berikut:



Berdasarkan data di atas terlihat presentase guru brdasarkan usia yang tertinggi yaitu sebesar 42% berusia 35-45 tahun,usia kurang dari 35 tahun sebanyak 14%, usia 46-55 tahun sebanyak 30% dan usia di atas dari 55 tahun sebesar 14%.

c. Jenis Kelamin

Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari guru berjenis kelamin perempuan dan

guru berjenis kelamin laki-laki. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	18	42
2	Perempuan	25	58
.	Jumlah	43	100

Sumber: Data primer (diolah)

Jika digambarkan diagram maka akan tampak sebagai berikut:



Berdasarkan data di atas terlihat presentase guru berdasarkan jenis kelamin terdapat sebanyak 25 orang atau 58 % guru berjenis kelamin perempuan dan guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 42%. Terlihat bahwa guru berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada guru berjenis kelamin laki-laki.

d. Pendidikan Akhir

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru yang berstatus Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Guru Tetap Yayasan (GTY),

pendidikan terakhir dari setiap responden adalah Strata Satu (S1). Frekuensi guru pada tingkat pendidikan strata satu (S1) yaitu sebanyak 43 guru atau sebesar 100 %. Sedangkan frekuensi guru pada tingkat pendidikan strata dua (S2) sebanyak 0 guru atau sebesar 0 % .

e. Pendapatan Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru yang berstatus Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Guru Tetap Yayasan (GTY). Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

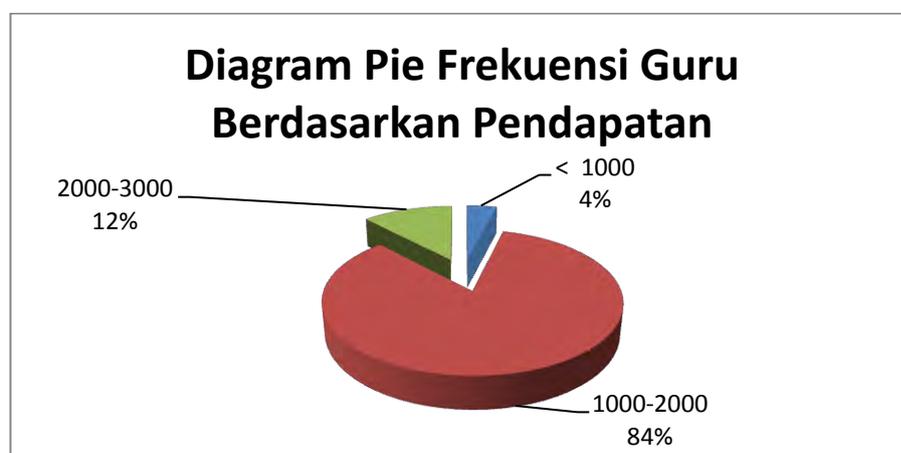
Pendapatan Responden

No.	Pendapatan	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1000	2	4
2	1000-2000	36	84
3	2000-3000	5	12
4	>3000	0	0
.	Jumlah	43	100

Sumber: Data primer (diolah)

*dalam jutaan

Jika digambarkan diagram maka akan tampak sebagai berikut:



f. Sertifikasi Responden

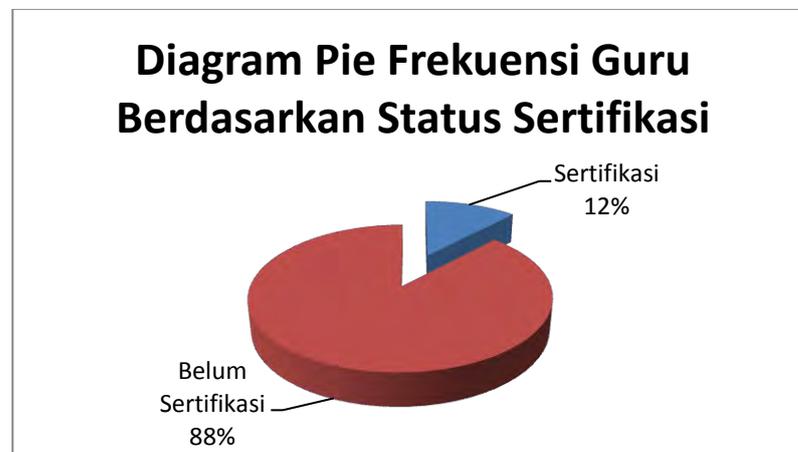
Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru yang berstatus Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) dan Guru Tetap Yayasan (GTY), maka terdapat guru yang telah bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Status Sertifikasi Responden

No.	Status	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sertifikasi	5	12
2	Belum Sertifikasi	38	88
.	Jumlah	43	100

Sumber: Data primer (diolah)

Jika digambarkan diagram maka akan tampak sebagai berikut:



Berdasarkan data di atas terlihat presentase guru berdasarkan status sertifikasi terdapat sebanyak 5 orang atau 12 % guru bersertifikasi dan guru yang belum bersertifikasi sebanyak 38 orang atau sebesar 88%. Terlihat bahwa guru yang masih belum sertifikasi lebih banyak dibanding yang telah bersertifikasi.

Lampiran 2
Instrumen Uji Coba Variabel Y
 Yth, Bapak/Ibu Guru
 Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, November 2015

Suci Ati

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
- b. Kepada Bapak/Ibu guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya
- c. Nyatakan jawaban Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda check (✓) pada kolom yang tersedia
- d. Untuk setiap pernyataan berikan satu jawaban
- e. Kriteria yang tertulis dalam ruang jawaban adalah sebagai berikut:

SL	= Selalu
SR	= Sering
KK	= Kadang-Kadang
TS	=Tidak Sering
STS	=Sangat Tidak Sering

Identitas Responden

4. Nama sekolah :
5. Alamat :
6. Usia : tahun
7. Jenis kelamin :
8. Pendidikan terakhir : *SMA/ sederajat ; S1 ; S2 ; Lainnya
9. Status sertifikasi : *sertifikasi / belum sertifikasi
10. Pendapatan : *a. dibawah Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
c. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
d. di atas Rp. 3.000.000,-

**) lingkari jawaban yang sesuai*

no. Responden:

INSTRUMEN VARIABEL Y
KINERJA GURU

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	TS	STS
1	Saya membuat RPP sesuai dengan silabus					
2	Saya menentukan materi sesuai dengan metode pembelajaran					
3	Saya menentukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan					
4	Saya menentukan sumber belajar yang akan digunakan sebelum mengajar					
5	Saya menentukan media pembelajaran sebelum mengajar					
6	Saya menentukan alat evaluasi sesuai dengan aspek yang akan dinilai					
7	Saya melakukan apersepsi di awal proses pembelajaran					
8	Saya memulai pembelajaran dengan salam					
9	Saya menyampaikan uraian singkat					
10	Saya menggunakan sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					
11	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran					
12	Saya menyampaikan materi pembelajaran secara tidak berurutan dan terperinci					
13	Saya merespon dengan cepat pertanyaan siswa					
14	Saya tidak memahami perbedaan dan kemampuan tiap siswa					
15	Saya berupaya meningkatkan perhatian siswa dalam proses pembelajaran					
16	Saya memberikan kesimpulan materi pada akhir pembelajaran					
17	Saya memberikan tugas kepada siswa baik secara individu maupun kelompok					
18	Saya memeriksa tugas yang dikerjakan siswa tepat waktu					
19	Saya menghargai hasil kerja siswa					

20	Proses pembelajaran bukan menjadi penilaian saya					
21	Saya tidak memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi					
22	Saya menilai hasil belajar siswa secara objektif					
23	PBM berjalan sesuai dengan silabus yang telah ada					
24	Dalam penyelesaian tugas, tujuan pembelajaran tercapai					
25	Berkembangnya kemampuan afektif siswa setelah adanya PBM					
26	nilai anak didik di atas KKM yang telah ditentukan					
27	Saya memulai KBM di kelas tepat waktu					
28	Saya menyelesaikan tugas sesuai jadwal sekolah					
29	Saya melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
30	Kalender pendidikan bukan sebagai patokan waktu penyelesaian tugas					
31	Saya bertanggung jawab atas prilaku siswa di sekolah					
32	Saya bertanggung jawab dalam mengembangkan pengetahuan siswa					
33	Saya bertanggung jawab dalam mengembangkan psikomotorik siswa					
34	Dalam pekerjaan, saya tidak segan bertanya pada yang lebih ahli					
35	Hubungan kerja saya dengan kepala sekolah terjalin baik					
36	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan guru lainnya					
37	Saya tidak peduli dengan kesulitan yang dihadapi guru lain					

Lampiran 3
Intrumen Uji Coba Variabel X1
 Yth, Bapak/Ibu Guru
 Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner intrumen penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, November 2015

Suci Ati

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
- b. Kepada Bapak/Ibu guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai engan keadaan sebenarnya
- c. Nyatakan jawaban Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda check (✓) pada kolom yang tersedia
- d. Untuk setiap pernyataan berikan satu jawaban
- e. Kriteria yang tertulis dalam ruang jawaban adalah sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
RR	= Ragu Ragu
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

11. Nama sekolah :
12. Alamat :
13. Usia : tahun
14. Jenis kelamin :
15. Pendidikan terakhir : *SMA/ sederajat ; S1 ; S2 ; Lainnya
16. Status sertifikasi : *sertifikasi / belum sertifikasi
17. Pendapatan : *a. dibawah Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
c. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
d. di atas Rp. 3.000.000,-

**) lingkari jawaban yang sesuai*

no. Responden:

INSTRUMEN VARIABEL X1
KOMPENSASI

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan jam mengajar					
5	Gaji yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan					
6	Setiap bulannya saya menerima gaji tepat waktu					
7	Gaji yang saya terima tidak sesuai beban tugas					
8	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
9	Sekolah memberikan insentif sesuai dengan kinerja saya					
10	Insentif yang diberikan sesuai dengan masa kerja					
11	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja					
12	Saya menerima insentif sesuai dengan golongan/jabatan					
13	Insentif yang saya terima menambah penghasilan saya					
14	Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada setiap guru					
15	Saya menerima tunjangan tidak tepat waktu					
16	Tunjangan fungsional yang diberikan sesuai dengan golongan/jabatan					
17	Tunjangan fungsional yang saya terima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang saya tanggung					
18	Tunjangan fungsional yang saya terima menambah penghasilan					
19	Saya menerima tunjangan kesehatan sesuai dengan masa kerja					
20	Tunjangan kesehatan yang saya terima, berlaku untuk anak dan istri/suami					
21	Tunjangan kesehatan yang saya terima sesuai dengan golongan/jabatan					

22	Cuti diberikan kepada setiap guru yang membutuhkan					
23	Proses pengajuan cuti guru tidak mudah					
24	Saya menerima cuti sesuai dengan golongan/jabatan					
25	Saya menerima cuti sesuai dengan masa kerja					
26	Saya merasa puas dengan kompensasi yang telah saya terima					
27	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban tugas					
28	Saya mendapat pujian dari kepala sekolah atas hasil kerja yang dicapai					
29	Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi					
30	Kepala sekolah tidak memperhatikan hasil kerja saya					

Lampiran 4
Intrumen Uji Coba Variabel X2
 Yth, Bapak/Ibu Guru
 Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner intrumen penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, November 2015

Suci Ati

Petunjuk Pengisian

- f. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
- g. Kepada Bapak/Ibu guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya
- h. Nyatakan jawaban Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda check (✓) pada kolom yang tersedia
- i. Untuk setiap pernyataan berikan satu jawaban
- j. Kriteria yang tertulis dalam ruang jawaban adalah sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
RR	= Ragu Ragu
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

18. Nama sekolah :
19. Alamat :
20. Usia : tahun
21. Jenis kelamin :
22. Pendidikan terakhir : *SMA/ sederajat ; S1 ; S2 ; Lainnya
23. Status sertifikasi : *sertifikasi / belum sertifikasi
24. Pendapatan : *a. dibawah Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
c. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
d. di atas Rp. 3.000.000,-

**) lingkari jawaban yang sesuai*

no. Responden:

INSTRUMEN VARIABEL X2
LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Ruang kelas cukup sempit					
2	Letak sekolah kurang strategis					
3	Tersedia Mushola/tempat ibadah yang memadai					
4	Sarana dan prasarana dalam keadaan terpelihara dan baik					
5	Tersedia LCD disetiap ruang kelas					
6	Tempat kerja jauh dari kebisingan					
7	Suara yang ditimbulkan dari luar kelas mengganggu KBM					
8	Penerangan di ruang kelas sangat baik					
9	Cahaya matahari tidak dapat masuk ke ruang kelas					
10	Suhu udara di tempat kerja berkisar normal					
11	Kebersihan di tempat kerja terjaga					
12	Pada saat rapat, kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat					
13	Tidak ada kesempatan untuk memecahkan sendiri masalah-masalah terkait pekerjaan					
14	Kepala sekolah menghargai saran guru terkait pekerjaan					
15	kepala sekolah memberikan perhatian khusus pada kualitas mengajar guru					
16	Dalam pekerjaan inisiatif guru selalu tidak dihargai					
17	Komunikasi antara kepala sekolah dan guru berjalan lancar					
18	Perlu adanya pertemuan agar tercipta hubungan baik antara kepala sekolah dan bawahannya					
19	Kerjasama diantara rekan kerja guru diperlukan untuk kelancaran kerja					
20	Komunikasi antara guru dengan rekan guru berjalan dengan baik					
21	Antar guru menghargai saran rekan guru lainnya terkait pekerjaan					
22	Guru mengajar tepat waktu					
23	Guru memiliki interaksi yang baik dengan siswa					
24	Guru memberikan nilai siswa sesuai dengan kemampuan siswa					
25	Guru mengajar dengan penuh tanggung jawab					

26	Guru mencontohkan perilaku yang baik pada siswa					
27	Guru berkomunikasi dengan siswa dengan baik					
28	Lingkungan di luar maupun di dalam sekolah aman					
29	CCTV terpasang dan berfungsi dengan baik					
30	Parkiran sekolah tertata dan aman					

Lampiran 5
Instrumen Final Variabel Y

Yth, Bapak/Ibu Guru
 Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, November 2015

Suci Ati

Petunjuk Pengisian

- f. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
- g. Kepada Bapak/Ibu guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya
- h. Nyatakan jawaban Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda check (✓) pada kolom yang tersedia
- i. Untuk setiap pernyataan berikan satu jawaban
- j. Kriteria yang tertulis dalam ruang jawaban adalah sebagai berikut:

SL	= Selalu
SR	= Sering
KK	= Kadang-Kadang
TS	=Tidak Sering
STS	=Sangat Tidak Sering

Identitas Responden

25. Nama sekolah :
26. Alamat :
27. Usia : tahun
28. Jenis kelamin :
29. Pendidikan terakhir : *SMA/ sederajat ; S1 ; S2 ; Lainnya
30. Status sertifikasi : *sertifikasi / belum sertifikasi
31. Pendapatan : *a. dibawah Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
c. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
d. di atas Rp. 3.000.000,-

**) lingkari jawaban yang sesuai*

no. Responden:

INSTRUMEN VARIABEL Y
KINERJA GURU

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	TS	STS
1	Saya membuat RPP sesuai dengan silabus					
2	Saya menentukan materi sesuai dengan metode pembelajaran					
3	Saya menentukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan					
4	Saya menentukan sumber belajar yang akan digunakan sebelum mengajar					
5	Saya menentukan media pembelajaran sebelum mengajar					
6	Saya menentukan alat evaluasi sesuai dengan aspek yang akan dinilai					
7	Saya melakukan apersepsi di awal proses pembelajaran					
8	Saya memulai pembelajaran dengan salam					
9	Saya menyampaikan uraian singkat					
10	Saya menggunakan sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					
11	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran					
12	Saya menyampaikan materi pembelajaran secara tidak berurutan dan terperinci					
13	Saya merespon dengan cepat pertanyaan siswa					
14	Saya tidak memahami perbedaan dan kemampuan tiap siswa					
15	Saya berupaya meningkatkan perhatian siswa dalam proses pembelajaran					
16	Saya memberikan kesimpulan materi pada akhir pembelajaran					
17	Saya memberikan tugas kepada siswa baik secara individu maupun kelompok					
18	Saya memeriksa tugas yang dikerjakan siswa tepat waktu					
19	Saya menghargai hasil kerja siswa					

20	Proses pembelajaran bukan menjadi penilaian saya					
21	Saya tidak memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi					
22	Saya menilai hasil belajar siswa secara objektif					
23	PBM berjalan sesuai dengan silabus yang telah ada					
24	Dalam penyelesaian tugas, tujuan pembelajaran tercapai					
25	Berkembangnya kemampuan afektif siswa setelah adanya PBM					
26	nilai anak didik di atas KKM yang telah ditentukan					
27	Saya memulai KBM di kelas tepat waktu					
28	Saya menyelesaikan tugas sesuai jadwal sekolah					
29	Saya melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
30	Kalender pendidikan bukan sebagai patokan waktu penyelesaian tugas					
31	Saya bertanggung jawab atas perilaku siswa di sekolah					
32	Saya bertanggung jawab dalam mengembangkan pengetahuan siswa					
33	Saya bertanggung jawab dalam mengembangkan psikomotorik siswa					
34	Dalam pekerjaan, saya tidak segan bertanya pada yang lebih ahli					
35	Hubungan kerja saya dengan kepala sekolah terjalin baik					
36	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan guru lainnya					

Lampiran 6
Intrumen Final Variabel X1

Yth, Bapak/Ibu Guru
 Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data yang diperrlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner intrumen penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, November 2015

Suci Ati

Petunjuk Pengisian

- k. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
- l. Kepada Bapak/Ibu guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai engan keadaan sebenarnya
- m. Nyatakan jawaban Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda check (✓) pada kolom yang tersedia
- n. Untuk setiap pernyataan berikan satu jawaban
- o. Kriteria yang tertulis dalam ruang jawaban adalah sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu Ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

32. Nama sekolah :
33. Alamat :
34. Usia : tahun
35. Jenis kelamin :
36. Pendidikan terakhir : *SMA/ sederajat ; S1 ; S2 ; Lainnya
37. Status sertifikasi : *sertifikasi / belum sertifikasi
38. Pendapatan : *a. dibawah Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
c. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
d. di atas Rp. 3.000.000,-

**) lingkari jawaban yang sesuai*

no. Responden:

INSTRUMEN VARIABEL X1
KOMPENSASI

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan jam mengajar					
5	Gaji yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan					
6	Setiap bulannya saya menerima gaji tepat waktu					
7	Gaji yang saya terima tidak sesuai beban tugas					
8	Sekolah memberikan insentif sesuai dengan kinerja saya					
9	Insentif yang diberikan sesuai dengan masa kerja					
10	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja					
11	Saya menerima insentif sesuai dengan golongan/jabatan					
12	Insentif yang saya terima menambah penghasilan saya					
13	Saya menerima tunjangan tidak tepat waktu					
14	Tunjangan fungsional yang diberikan sesuai dengan golongan/jabatan					
15	Tunjangan fungsional yang saya terima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang saya tanggung					
16	Tunjangan fungsional yang saya terima menambah penghasilan					
17	Saya menerima tunjangan kesehatan sesuai dengan masa kerja					
18	Tunjangan kesehatan yang saya terima, berlaku untuk anak dan istri/suami					
19	Tunjangan kesehatan yang saya terima sesuai dengan golongan/jabatan					

20	Cuti diberikan kepada setiap guru yang membutuhkan					
21	Proses pengajuan cuti guru tidak mudah					
22	Saya menerima cuti sesuai dengan golongan/jabatan					
23	Saya menerima cuti sesuai dengan masa kerja					
24	Saya merasa puas dengan kompensasi yang telah saya terima					
25	Saya mendapat pujian dari kepala sekolah atas hasil kerja yang dicapai					
26	Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi					
27	Kepala sekolah tidak memperhatikan hasil kerja saya					

Lampiran 7
Intrumen Final Variabel X2

Yth, Bapak/Ibu Guru
 Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner intrumen penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner instrumen penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, November 2015

Suci Ati

Petunjuk Pengisian

- p. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
- q. Kepada Bapak/Ibu guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya
- r. Nyatakan jawaban Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda check (✓) pada kolom yang tersedia
- s. Untuk setiap pernyataan berikan satu jawaban
- t. Kriteria yang tertulis dalam ruang jawaban adalah sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu Ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

39. Nama sekolah :
40. Alamat :
41. Usia : tahun
42. Jenis kelamin :
43. Pendidikan terakhir : *SMA/ sederajat ; S1 ; S2 ; Lainnya
44. Status sertifikasi : *sertifikasi / belum sertifikasi
45. Pendapatan : *a. dibawah Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
c. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
d. di atas Rp. 3.000.000,-

**) lingkari jawaban yang sesuai*

no. Responden:

INSTRUMEN VARIABEL X2
LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Ruang kelas cukup sempit					
2	Letak sekolah kurang strategis					
3	Tersedia Mushola/tempat ibadah yang memadai					
4	Sarana dan prasarana dalam keadaan terpelihara dan baik					
5	Tempat kerja jauh dari kebisingan					
6	Suara yang ditimbulkan dari luar kelas mengganggu KBM					
7	Penerangan di ruang kelas sangat baik					
8	Cahaya matahari tidak dapat masuk ke ruang kelas					
9	Suhu udara di tempat kerja berkisar normal					
10	Kebersihan di tempat kerja terjaga					
11	Pada saat rapat, kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat					
12	Tidak ada kesempatan untuk memecahkan sendiri masalah-masalah terkait pekerjaan					
13	Kepala sekolah menghargai saran guru terkait pekerjaan					
14	kepala sekolah memberikan perhatian khusus pada kualitas mengajar guru					
15	Dalam pekerjaan inisiatif guru selalu tidak dihargai					
16	Komunikasi antara kepala sekolah dan guru berjalan lancar					
17	Perlu adanya pertemuan agar tercipta hubungan baik antara kepala sekolah dan bawahannya					
18	Kerjasama diantara rekan kerja guru diperlukan untuk kelancaran kerja					
19	Komunikasi antara guru dengan rekan guru berjalan dengan baik					
20	Antar guru menghargai saran rekan guru lainnya terkait pekerjaan					
21	Guru memiliki interaksi yang baik dengan siswa					
22	Guru memberikan nilai siswa sesuai dengan kemampuan siswa					
23	Guru mengajar dengan penuh tanggung jawab					
24	Guru berkomunikasi dengan siswa dengan baik					
25	Lingkungan di luar maupun di dalam sekolah aman					
26	CCTV terpasang dan berfungsi dengan baik					
27	Parkiran sekolah tertata dan aman					

Lampiran 8

Uji Coba Instrumen Variabel Y Kinerja Guru																																									
No.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			31	32	33	34	35	36	37		
1	4	4	5	4	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	121	14641	
2	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	164	26896	
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	4	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	175	30625	
4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	2	4	2	5	1	4	3	2	5	121	14641	
5	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	151	22801
6	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	5	1	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	1	2	4	1	1	4	105	11025
7	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167	27889	
8	2	3	3	5	1	4	4	4	3	2	1	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	5	5	4	5	4	5	2	2	5	4	2	2	2	2	2	3	113	12769
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	3	2	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	2	2	2	1	2	3	116	13456	
10	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1	2	2	4	113	12769	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	176	30976	
12	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	149	22201	
13	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	152	23104	
14	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	132	17424	
15	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	172	29584	
16	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	28224	
17	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	149	22201	
18	5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	2	5	5	145	21025	
19	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	163	26569	
20	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	5	3	145	21025		
21	2	4	3	4	4	1	4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	150	22500	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	32400	
23	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	2	2	3	4	2	5	121	14641	
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	151	22801	
25	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	175	30625	
26	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	157	24649	
27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	140	19600	
28	2	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	133	17689	
29	4	3	2	2	3	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	104	10816	
30	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	165	27225	
ΣYi	116	120	130	126	125	115	130	118	126	121	127	102	130	118	100	107	117	113	98	109	104	100	126	117	127	122	131	119	113	131	132	116	112	119	118	112	126	4373	652791		
ΣYi²	480	502	582	562	549	475	588	498	542	505	559	374	574	492	366	419	479	441	372	437	402	360	546	489	549	530	585	507	457	589	600	502	468	509	516	478	552				
ΣYiYi	17191	17764	19294	18814	18670	17217	19381	17619	18696	17912	18865	15322	19212	15753	15157	16888	17375	16768	14917	16451	15673	14925	18631	17312	18772	18061	19272	17917	17002	19341	19467	17704	16933	17937	17800	17138	18476				
Fraktang	0.406	0.468	0.643	0.627	0.627	0.701	0.580	0.743	0.537	0.616	0.702	0.688	0.576	0.819	0.780	0.543	0.610	0.768	0.709	0.643	0.544	0.521	0.563	0.622	0.385	0.396	0.779	0.764	0.461	0.416	0.878	0.694	0.784	0.728	0.847	0.175					
Label	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Drop		

Lampiran 9

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Kinerja Guru)									
No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	480	17191	31.47	282.07	15353.37	0.406	0.361	Valid
2	120	502	17764	22.00	272.00	15353.37	0.468	0.361	Valid
3	130	582	19294	18.67	344.33	15353.37	0.643	0.361	Valid
4	126	562	18814	32.80	447.40	15353.37	0.630	0.361	Valid
5	125	549	18670	28.17	449.17	15353.37	0.683	0.361	Valid
6	115	475	17217	34.17	453.83	15353.37	0.627	0.361	Valid
7	130	588	19381	24.67	431.33	15353.37	0.701	0.361	Valid
8	118	498	17619	33.87	418.53	15353.37	0.580	0.361	Valid
9	126	542	18696	12.80	329.40	15353.37	0.743	0.361	Valid
10	121	505	17912	16.97	274.23	15353.37	0.537	0.361	Valid
11	127	559	18865	21.37	352.63	15353.37	0.616	0.361	Valid
12	102	374	15322	27.20	453.80	15353.37	0.702	0.361	Valid
13	130	574	19212	10.67	262.33	15353.37	0.648	0.361	Valid
14	118	492	17573	27.87	372.53	15353.37	0.570	0.361	Valid
15	100	366	15157	32.67	580.33	15353.37	0.819	0.361	Valid
16	107	419	16188	37.37	590.97	15353.37	0.780	0.361	Valid
17	117	479	17375	22.70	320.30	15353.37	0.543	0.361	Valid
18	113	441	16768	15.37	296.37	15353.37	0.610	0.361	Valid
19	98	372	14917	51.87	631.87	15353.37	0.708	0.361	Valid
20	109	437	16451	40.97	562.43	15353.37	0.709	0.361	Valid
21	104	402	15673	41.47	513.27	15353.37	0.643	0.361	Valid
22	100	360	14925	26.67	348.33	15353.37	0.544	0.361	Valid
23	126	546	18631	16.80	264.40	15353.37	0.521	0.361	Valid
24	117	489	17312	32.70	257.30	15353.37	0.363	0.361	Valid
25	127	549	18772	11.37	259.63	15353.37	0.622	0.361	Valid
26	122	530	18061	33.87	277.47	15353.37	0.385	0.361	Valid
27	131	585	19272	12.97	176.57	15353.37	0.396	0.361	Valid
28	119	507	17917	34.97	570.77	15353.37	0.779	0.361	Valid
29	113	457	17002	31.37	530.37	15353.37	0.764	0.361	Valid
30	131	589	19341	16.97	245.57	15353.37	0.481	0.361	Valid
31	132	600	19467	19.20	225.80	15353.37	0.416	0.361	Valid
32	116	502	17704	53.47	795.07	15353.37	0.878	0.361	Valid
33	112	468	16933	49.87	607.13	15353.37	0.694	0.361	Valid
34	119	509	17937	36.97	590.77	15353.37	0.784	0.361	Valid
35	118	516	17850	51.87	649.53	15353.37	0.728	0.361	Valid
36	112	478	17138	59.87	812.13	15353.37	0.847	0.361	Valid
37	126	552	18470	22.80	103.40	15353.37	0.175	0.361	Drop

Lampiran 10

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh nomor butir 1 Variabel Y (Kinerja Guru)

$$\text{Kolom } \sum Y_t = \text{Jumlah skor total} = 4373$$

$$\text{Kolom } \sum Y_t^2 = \text{Jumlah kuadrat skor total} = 652791$$

$$\text{Kolom } \sum y_t^2 = \sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n} = 652791 - \frac{4373^2}{30} = 15353.37$$

$$\text{Kolom } \sum Y = \text{Jumlah skor tiap butir} = 116$$

$$\begin{aligned} \text{Kolom } \sum Y^2 &= \text{Jumlah kuadrat skor tiap butir} \\ &= 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2 \\ &= 480 \end{aligned}$$

$$\text{Kolom } \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 480 - \frac{116^2}{30} = 31.47$$

$$\begin{aligned} \text{Kolom } \sum Y \cdot Y_t &= \text{Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang} \\ &\quad \text{berpasangan} \\ &= (4 \times 121) + (5 \times 164) + (5 \times 175) + \dots + (5 \times 165) \\ &= 17191 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kolom } \sum y \cdot y_t &= \sum Y \cdot Y_t - \frac{(\sum Y)(\sum Y_t)}{n} = 17191 - \frac{116 \times 4373}{30} \\ &= 282.07 \end{aligned}$$

$$\text{Kolom } r_{\text{hitung}} = \frac{\sum y \cdot y_t}{\sqrt{\sum y^2 \cdot \sum y_t^2}} = \frac{282.07}{\sqrt{31.47 \cdot 15353.37}} = 0.406$$

Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 11

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid																																							
Kinerja Garu																																							
No.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			31	32	33	34	35	36	
1	4	4	5	4	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	118	13924
2	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	159	25281	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	171	29241	
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	5	5	1	4	3	2	116	13456		
5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	147	21609		
6	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	1	2	4	1	101	10201
7	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	162	26244		
8	2	3	3	5	1	4	4	4	4	3	2	1	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	5	5	4	5	4	5	2	2	5	4	2	2	2	2	110	12100	
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	3	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	1	2	113	12769	
10	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1	2	2	109	11881		
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	172	29584		
12	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	145	21025		
13	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	148	21904		
14	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	127	16129		
15	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	168	28224		
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	163	26569		
17	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	145	21025		
18	5	5	5	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	2	5	140	19600		
19	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	159	25281		
20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	3	5	5	3	140	19600		
21	2	4	3	4	4	1	4	2	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	146	21316		
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	175	30625		
23	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	3	5	2	2	3	116	13456		
24	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	146	21316		
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	171	29241		
26	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	156	24336			
27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	135	18225		
28	2	2	4	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	129	16641		
29	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	100	10000		
30	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	160	25600			
ΣY	116	120	130	126	125	115	130	118	126	121	127	102	130	118	100	107	117	113	98	109	104	100	126	117	127	122	131	119	113	131	132	116	112	119	118	112	4247	616403	
ΣY^2	480	502	582	562	549	475	588	498	542	505	559	374	574	492	366	419	479	441	372	437	402	360	546	489	549	530	585	507	457	589	600	502	468	509	516	478			
ΣXY	16700	17254	18749	18288	18143	16730	18835	17118	18169	17405	18332	14889	18666	17080	14730	15732	16885	16290	14510	15994	13227	14500	18108	16822	18240	17556	18726	1741	16520	18788	18907	17206	16458	17431	17343	16661			
S^2	1.05	0.73	0.62	1.09	0.94	1.14	0.82	1.13	0.43	0.57	0.71	0.91	0.36	0.93	1.09	1.25	0.76	0.51	1.73	1.37	1.38	0.89	0.56	1.09	0.38	1.13	0.43	1.17	1.05	0.57	0.64	1.78	1.66	1.23	1.73	2.00			

Lampiran 12

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Kinerja Guru)									
$\Sigma Y_t =$	4247								
$\Sigma Y_t^2 =$	616403								
No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	480	16700	31.47	278.27	15169.37	0.403	0.361	Valid
2	120	502	17254	22.00	266.00	15169.37	0.460	0.361	Valid
3	130	582	18749	18.67	345.33	15169.37	0.649	0.361	Valid
4	126	562	18288	32.80	450.60	15169.37	0.639	0.361	Valid
5	125	549	18143	28.17	447.17	15169.37	0.684	0.361	Valid
6	115	475	16730	34.17	449.83	15169.37	0.625	0.361	Valid
7	130	588	18835	24.67	431.33	15169.37	0.705	0.361	Valid
8	118	498	17118	33.87	413.13	15169.37	0.576	0.361	Valid
9	126	542	18169	12.80	331.60	15169.37	0.753	0.361	Valid
10	121	505	17405	16.97	275.43	15169.37	0.543	0.361	Valid
11	127	559	18332	21.37	353.03	15169.37	0.620	0.361	Valid
12	102	374	14889	27.20	449.20	15169.37	0.699	0.361	Valid
13	130	574	18666	10.67	262.33	15169.37	0.652	0.361	Valid
14	118	492	17080	27.87	375.13	15169.37	0.577	0.361	Valid
15	100	366	14730	32.67	573.33	15169.37	0.814	0.361	Valid
16	107	419	15732	37.37	584.37	15169.37	0.776	0.361	Valid
17	117	479	16885	22.70	321.70	15169.37	0.548	0.361	Valid
18	113	441	16290	15.37	292.97	15169.37	0.607	0.361	Valid
19	98	372	14510	51.87	636.47	15169.37	0.718	0.361	Valid
20	109	437	15994	40.97	563.23	15169.37	0.714	0.361	Valid
21	104	402	15227	41.47	504.07	15169.37	0.636	0.361	Valid
22	100	360	14500	26.67	343.33	15169.37	0.540	0.361	Valid
23	126	546	18108	16.80	270.60	15169.37	0.536	0.361	Valid
24	117	489	16822	32.70	258.70	15169.37	0.367	0.361	Valid
25	127	549	18240	11.37	261.03	15169.37	0.629	0.361	Valid
26	122	530	17556	33.87	284.87	15169.37	0.397	0.361	Valid
27	131	585	18726	12.97	180.77	15169.37	0.408	0.361	Valid
28	119	507	17411	34.97	564.57	15169.37	0.775	0.361	Valid
29	113	457	16520	31.37	522.97	15169.37	0.758	0.361	Valid
30	131	589	18788	16.97	242.77	15169.37	0.479	0.361	Valid
31	132	600	18907	19.20	220.20	15169.37	0.408	0.361	Valid
32	116	502	17206	53.47	784.27	15169.37	0.871	0.361	Valid
33	112	468	16458	49.87	602.53	15169.37	0.693	0.361	Valid
34	119	509	17431	36.97	584.57	15169.37	0.781	0.361	Valid
35	118	516	17343	51.87	638.13	15169.37	0.719	0.361	Valid
36	112	478	16661	59.87	805.53	15169.37	0.845	0.361	Valid

Lampiran 13

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y												
Kinerja Guru												
No.	Varians											
1	1.05	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus										
2	0.73	contoh butir ke 1										
3	0.62											
4	1.09	$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$										
5	0.94	$= \frac{480 - \frac{116^2}{30}}{30} = 1.05$										
6	1.14											
7	0.82											
8	1.13											
9	0.43	2. Menghitung varians total										
10	0.57	$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$										
11	0.71	$= \frac{616403 - \frac{4247^2}{30}}{30} = 505.65$										
12	0.91											
13	0.36											
14	0.93											
15	1.09											
16	1.25											
17	0.76	3. Menghitung Reliabilitas										
18	0.51	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$										
19	1.73	$= \frac{36}{36-1} \left(1 - \frac{35.80}{505.6} \right)$										
20	1.37	$= 0.956$										
21	1.38											
22	0.89											
23	0.56											
24	1.09											
25	0.38											
26	1.13	Kesimpulan										
27	0.43	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii}										
28	1.17	termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka										
29	1.05	instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
30	0.57											
31	0.64	Tabel Interpretasi										
32	1.78	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi											
0,800 - 1,000	Sangat tinggi											
0,600 - 0,799	Tinggi											
0,400 - 0,599	Cukup											
0,200 - 0,399	Rendah											
33	1.66											
34	1.23											
35	1.73											
36	2.00											
Σ	35.80											

Lampiran 14

Uji Coba Instrumen Variabel X ₁ Kompensasi																																		
No.	Resp.	Butir Pernyataan																														X total	X total ²	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	129	16641
2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	4	1	5	3	3	2	88	7744
3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	137	18769
4	1	3	2	1	2	4	1	4	3	4	1	3	4	2	3	4	1	3	4	2	4	5	3	5	5	2	5	2	4	2	2	3	86	7396
5	3	4	1	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	3	5	3	5	1	4	2	5	99	9801
6	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	5	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	86	7396
7	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	136	18496
8	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	4	4	115	13225
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	125	15625
10	3	2	3	3	1	5	3	4	4	3	2	1	3	5	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	1	3	1	86	7396
11	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	138	19044
12	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	132	17424
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	124	15376
14	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	3	3	3	4	5	110	12100
15	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	132	17424
16	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	121	14641
17	4	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	125	15625
18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	140	19600
19	2	2	2	3	1	2	3	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	1	5	3	2	3	79	6241
20	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	111	12321	
21	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	139	19321	
22	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	2	4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	131	17161
23	2	3	1	4	1	4	3	4	4	1	1	2	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	83	6889
24	2	4	2	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	115	13225
25	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	5	3	4	3	91	8281
26	4	4	2	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	123	15129	
27	4	5	5	4	1	4	3	4	4	5	4	3	3	5	2	4	5	2	4	5	2	2	2	2	2	5	2	5	4	4	4	110	12100	
28	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5	132	17424	
29	1	2	5	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	83	6889
30	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	128	16384
ΣX	113	118	110	122	96	123	119	122	122	118	100	114	111	110	106	115	111	112	126	109	100	123	111	116	120	114	114	110	110	125	124	3434	405088	
ΣX ²	471	508	472	522	362	527	507	504	512	506	364	476	435	430	414	481	429	468	546	433	362	529	449	494	520	494	472	450	557	548				
ΣX ₁ X ₂	13524	14058	13151	14353	11633	14306	14144	14068	14133	14080	11903	13692	13007	12339	12608	13734	13012	13416	14657	12739	11700	14388	12974	13857	14013	13788	12958	13155	14874	14764				
rhitung	0.798	0.759	0.616	0.696	0.794	0.434	0.806	0.335	0.385	0.808	0.752	0.897	0.558	-0.446	0.089	0.821	0.653	0.770	0.521	0.393	0.534	0.567	0.395	0.783	0.400	0.865	-0.134	0.753	0.858	0.874				
Rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid												

Lampiran 15

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X₁ (Kompensasi)**

No. Butir	$\square X$	$\square X^2$	$\square X.X_t$	$\square x^2$	$\square x.x_t$	$\square x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	113	471	13524	45.37	589.27	12009.47	0.798	0.361	Valid
2	118	508	14058	43.87	550.93	12009.47	0.759	0.361	Valid
3	110	472	13151	68.67	559.67	12009.47	0.616	0.361	Valid
4	122	522	14353	25.87	388.07	12009.47	0.696	0.361	Valid
5	96	362	11633	54.80	644.20	12009.47	0.794	0.361	Valid
6	123	527	14306	22.70	226.60	12009.47	0.434	0.361	Valid
7	119	507	14144	34.97	522.47	12009.47	0.806	0.361	Valid
8	122	504	14068	7.87	103.07	12009.47	0.335	0.361	Drop
9	122	512	14133	15.87	168.07	12009.47	0.385	0.361	Valid
10	118	506	14080	41.87	572.93	12009.47	0.808	0.361	Valid
11	100	364	11903	30.67	456.33	12009.47	0.752	0.361	Valid
12	114	476	13692	42.80	642.80	12009.47	0.897	0.361	Valid
13	111	435	13007	24.30	301.20	12009.47	0.558	0.361	Valid
14	110	430	12339	26.67	-252.33	12009.47	-0.446	0.361	Drop
15	106	414	12608	39.47	474.53	12009.47	0.689	0.361	Valid
16	115	481	13734	40.17	570.33	12009.47	0.821	0.361	Valid
17	111	429	13012	18.30	306.20	12009.47	0.653	0.361	Valid
18	112	468	13416	49.87	595.73	12009.47	0.770	0.361	Valid
19	126	546	14657	16.80	234.20	12009.47	0.521	0.361	Valid
20	109	433	12739	36.97	262.13	12009.47	0.393	0.361	Valid
21	100	362	11760	28.67	313.33	12009.47	0.534	0.361	Valid
22	123	529	14388	24.70	308.60	12009.47	0.567	0.361	Valid
23	111	449	12974	38.30	268.20	12009.47	0.395	0.361	Valid
24	116	494	13857	45.47	578.87	12009.47	0.783	0.361	Valid
25	120	520	14013	40.00	277.00	12009.47	0.400	0.361	Valid
26	114	494	13788	60.80	738.80	12009.47	0.865	0.361	Valid
27	114	472	12958	38.80	-91.20	12009.47	-0.134	0.361	Drop
28	110	450	13155	46.67	563.67	12009.47	0.753	0.361	Valid
29	125	557	14874	36.17	565.67	12009.47	0.858	0.361	Valid
30	124	548	14764	35.47	570.13	12009.47	0.874	0.361	Valid

Lampiran 16

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas			
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1			
Variabel X1 (Kompensasi)			
1.	Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total =	3434
2.	Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total =	405088
3.	Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 405088 - \frac{3434^2}{30} =$	12009.47
4.	Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir =	113
5.	Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 3^2 + 5^2 + \dots + 5^2$ = 471	
6.	Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 471 - \frac{113^2}{30} =$	45.37
7.	Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(2 \times 129) + (5 \times 88) + (2 \times 137) + \dots + (5 \times 128)$ = 13524	
8.	Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 13524 - \frac{113 \times 3434}{30} =$ = 589.27	
9.	Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{589.27}{\sqrt{45.37 \cdot 12009.47}} =$	0.798
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.		

Lampiran 17

No.		Butir Pernyataan																											X total	X total ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	117	13689
2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	4	4	2	3	3	3	1	4	1	3	3	2	75	5625	
3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	124	15376	
4	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	3	1	3	4	2	4	2	4	5	3	5	5	2	5	2	2	2	74	5476	
5	3	4	1	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	3	5	3	5	1	2	88	7744	
6	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	73	5329	
7	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	127	16129	
8	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	5	1	4	102	10404	
9	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	114	12996	
10	3	2	3	3	1	5	3	4	3	2	1	3	1	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	1	3	1	73	5329	
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	129	16641	
12	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	118	13924	
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	111	12321	
14	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	3	3	4	100	10000	
15	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120	14400	
16	5	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	5	4	108	11664	
17	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	112	12544	
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	17161	
19	2	2	2	3	1	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	67	4489	
20	4	4	5	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	1	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	99	9801	
21	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	128	16384	
22	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	122	14884	
23	2	3	1	4	1	4	3	4	1	1	2	3	2	3	3	1	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	73	5329	
24	2	4	2	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	104	10816	
25	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	78	6084	
26	4	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	111	12321	
27	4	5	5	4	1	4	3	4	5	4	4	3	5	2	4	5	2	4	5	2	2	2	5	2	5	4	4	99	9801	
28	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	121	14641	
29	1	2	5	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	1	3	1	72	5184	
30	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	118	13924	
ΣX	113	118	110	122	96	123	119	122	118	100	114	111	106	115	111	112	126	109	100	123	111	116	120	114	110	125	124	3088	330410	
ΣX^2	471	508	472	522	362	527	507	512	306	364	476	435	414	481	429	468	546	433	362	529	449	494	520	494	450	557	548			
$\Sigma X_i X_j$	12228	12713	11884	12965	10542	12888	12776	12737	12727	10761	12395	11736	11404	12425	11741	12136	13212	11488	10618	12980	11702	12526	12648	12483	11906	13441	13348			
S^2	1.51	1.46	2.29	0.86	1.83	0.76	1.17	0.53	1.40	1.02	1.43	0.81	1.32	1.34	0.61	1.66	0.56	1.23	0.96	0.82	1.28	1.52	1.33	2.03	1.56	1.21	1.18			

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X_1 Valid

Kompensasi

Lampiran 18

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X1 (Kompensasi)**

$$\sum X_t = 3088$$

$$\sum X_t^2 = 330410$$

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	113	471	12228	45.37	596.53	12551.87	0.791	0.361	Valid
2	118	508	12713	43.87	566.87	12551.87	0.764	0.361	Valid
3	110	472	11884	68.67	561.33	12551.87	0.605	0.361	Valid
4	122	522	12965	25.87	407.13	12551.87	0.715	0.361	Valid
5	96	362	10542	54.80	660.40	12551.87	0.796	0.361	Valid
6	123	527	12888	22.70	227.20	12551.87	0.426	0.361	Valid
7	119	507	12776	34.97	526.93	12551.87	0.795	0.361	Valid
8	122	512	12737	15.87	179.13	12551.87	0.401	0.361	Valid
9	118	506	12727	41.87	580.87	12551.87	0.801	0.361	Valid
10	100	364	10761	30.67	467.67	12551.87	0.754	0.361	Valid
11	114	476	12395	42.80	660.60	12551.87	0.901	0.361	Valid
12	111	435	11736	24.30	310.40	12551.87	0.562	0.361	Valid
13	106	414	11404	39.47	493.07	12551.87	0.701	0.361	Valid
14	115	481	12425	40.17	587.67	12551.87	0.828	0.361	Valid
15	111	429	11741	18.30	315.40	12551.87	0.658	0.361	Valid
16	112	468	12136	49.87	607.47	12551.87	0.768	0.361	Valid
17	126	546	13212	16.80	242.40	12551.87	0.528	0.361	Valid
18	109	433	11488	36.97	268.27	12551.87	0.394	0.361	Valid
19	100	362	10618	28.67	324.67	12551.87	0.541	0.361	Valid
20	123	529	12980	24.70	319.20	12551.87	0.573	0.361	Valid
21	111	449	11702	38.30	276.40	12551.87	0.399	0.361	Valid
22	116	494	12526	45.47	585.73	12551.87	0.775	0.361	Valid
23	120	520	12648	40.00	296.00	12551.87	0.418	0.361	Valid
24	114	494	12483	60.80	748.60	12551.87	0.857	0.361	Valid
25	110	450	11906	46.67	583.33	12551.87	0.762	0.361	Valid
26	125	557	13441	36.17	574.33	12551.87	0.852	0.361	Valid
27	124	548	13348	35.47	584.27	12551.87	0.876	0.361	Valid

Lampiran 19

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁		Kompensasi	
No.	Varians		
1	1.51	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	1.46	contoh butir ke 1	
3	2.29		
4	0.86	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$	
5	1.83		
6	0.76		
7	1.17		
8	0.53		
9	1.40	2. Menghitung varians total	
10	1.02		
11	1.43	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$	
12	0.81		
13	1.32		
14	1.34		
15	0.61		
16	1.66		
17	0.56	3. Menghitung Reliabilitas	
18	1.23	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$	
19	0.96		
20	0.82		
21	1.28		
22	1.52		
23	1.33		
24	2.03		
25	1.56		
26	1.21	Kesimpulan	
27	1.18	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii}	
Σ	33.65	termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
		Tabel Interpretasi	
		Besarnya nilai r	Interpretasi
		0,800 - 1,000	Sangat tinggi
		0,600 - 0,799	Tinggi
		0,400 - 0,599	Cukup
		0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 20

Uji Coba Instrumen Variabel X ₂ Lingkungan Kerja																																		
No.	Resp.	Butir Pernyataan																												X total	X total ²			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			29	30	
1	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3	2	1	94	8836
2	1	1	3	3	4	5	5	1	2	5	5	3	3	2	4	1	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	1	5	2	3	4	3	93	8649
3	1	1	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	1	5	1	3	3	3	80	6400	
4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	1	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	118	13924		
5	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	79	6241		
6	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	125	15625		
7	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	1	5	5	4	133	17689		
8	5	4	3	1	5	4	4	3	1	1	2	4	4	3	1	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	1	5	96	9216		
9	3	3	3	3	5	4	4	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	5	2	5	3	5	3	5	3	3	98	9604		
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	125	15625		
11	5	4	2	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	1	2	2	3	3	4	5	2	5	2	5	2	5	3	5	4	104	10816	
12	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	136	18496		
13	3	3	2	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	5	3	2	1	95	9025		
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	5	140	19600		
15	4	4	4	3	5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	119	14161		
16	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	2	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	129	16641		
17	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	2	5	122	14884	
18	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	119	14161		
19	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	131	17161		
20	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	125	15625		
21	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	131	17161		
22	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	141	19881		
23	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	129	16641		
24	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	127	16129		
25	3	3	1	3	5	5	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	98	9604		
26	4	4	3	5	5	4	4	1	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	1	5	5	4	3	4	5	121	14641		
27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	3	5	3	3	4	5	138	19044		
28	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	127	16129		
29	3	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	122	14884		
30	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	134	17956		
ΣX	117	112	120	112	128	127	134	126	112	114	128	125	120	119	114	113	114	111	113	104	122	119	111	129	117	113	109	118	113	115	3529	424449		
ΣX^2	499	456	518	462	570	557	610	552	466	476	570	539	492	509	474	457	480	457	457	400	520	501	453	585	507	471	443	492	461	469				
$\Sigma X_i X_j$	14236	13602	14573	13616	14854	15161	15892	14991	13690	13921	15259	14905	14294	14512	13872	13632	13963	13600	13574	12685	14640	13785	13510	15418	14375	12845	13338	14141	13665	13880				
r_{hitung}	0,750	0,719	0,768	0,690	-0,43	0,521	0,395	0,367	0,771	0,809	0,428	0,488	0,532	0,875	0,749	0,665	0,837	0,826	0,520	0,744	0,612	-0,411	0,721	0,458	0,890	-0,688	0,780	0,511	0,649	0,687				
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361				
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid																		

Lampiran 21

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)**

No. Butir	$\square X$	$\square X^2$	$\square X \cdot X_t$	$\square x^2$	$\square x \cdot x_t$	$\square x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	117	499	14236	42.70	472.90	9320.97	0.750	0.361	Valid
2	112	456	13602	37.87	427.07	9320.97	0.719	0.361	Valid
3	120	518	14573	38.00	457.00	9320.97	0.768	0.361	Valid
4	112	462	13616	43.87	441.07	9320.97	0.690	0.361	Valid
5	128	570	14854	23.87	-203.07	9320.97	-0.431	0.361	Drop
6	127	557	15161	19.37	221.57	9320.97	0.521	0.361	Valid
7	134	610	15892	11.47	129.13	9320.97	0.395	0.361	Valid
8	126	552	14991	22.80	169.20	9320.97	0.367	0.361	Valid
9	112	466	13690	47.87	515.07	9320.97	0.771	0.361	Valid
10	114	476	13921	42.80	510.80	9320.97	0.809	0.361	Valid
11	128	570	15259	23.87	201.93	9320.97	0.428	0.361	Valid
12	125	539	14905	18.17	200.83	9320.97	0.488	0.361	Valid
13	120	492	14294	12.00	178.00	9320.97	0.532	0.361	Valid
14	119	509	14512	36.97	513.63	9320.97	0.875	0.361	Valid
15	114	474	13872	40.80	461.80	9320.97	0.749	0.361	Valid
16	113	457	13652	31.37	359.43	9320.97	0.665	0.361	Valid
17	114	480	13963	46.80	552.80	9320.97	0.837	0.361	Valid
18	111	457	13600	46.30	542.70	9320.97	0.826	0.361	Valid
19	113	457	13574	31.37	281.43	9320.97	0.520	0.361	Valid
20	104	400	12685	39.47	451.13	9320.97	0.744	0.361	Valid
21	122	520	14640	23.87	288.73	9320.97	0.612	0.361	Valid
22	119	501	13785	28.97	-213.37	9320.97	-0.411	0.361	Drop
23	111	453	13510	42.30	452.70	9320.97	0.721	0.361	Valid
24	129	585	15418	30.30	243.30	9320.97	0.458	0.361	Valid
25	117	507	14375	50.70	611.90	9320.97	0.890	0.361	Valid
26	113	471	12845	45.37	-447.57	9320.97	-0.688	0.361	Drop
27	109	443	13338	46.97	515.97	9320.97	0.780	0.361	Valid
28	118	492	14141	27.87	260.27	9320.97	0.511	0.361	Valid
29	113	461	13665	35.37	372.43	9320.97	0.649	0.361	Valid
30	115	469	13880	28.17	352.17	9320.97	0.687	0.361	Valid

Lampiran 22

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 3529
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 424449
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 424449 - \frac{3529^2}{30} = 9320.97$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 117
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $2^2 + 1^2 + 1^2 + \dots + 5^2$ = 499
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 499 - \frac{117^2}{30} = 42.70$
7. Kolom $\Sigma X \cdot X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(2 \times 94) + (1 \times 93) + (1 \times 80) + \dots + (5 \times 134)$ = 14236
8. Kolom $\Sigma x \cdot x_t$	= $\Sigma X \cdot X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 14236 - \frac{117 \times 3529}{30}$ = 472.90
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{472.90}{\sqrt{42.70 \cdot 9320.97}} = 0.750$
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 23

No. Resp.		Butir Pernyataan																														X total	X total ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27					
1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	79	6241		
2	1	1	3	3	5	5	1	2	5	5	3	3	2	4	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	80	6400			
3	1	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	65	4225			
4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	1	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	106	11236			
5	2	2	3	3	3	4	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	67	4489			
6	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	114	12996			
7	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	123	15129			
8	5	4	3	1	4	4	3	1	2	4	4	4	3	1	3	2	1	3	3	3	4	4	5	2	1	5	4	5	82	6724			
9	3	3	3	3	4	4	3	1	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	5	3	3	4	3	3	83	6889			
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	113	12769			
11	5	4	2	2	4	5	4	2	4	4	4	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	5	2	3	5	4	4	89	7921			
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	128	16384			
13	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	81	6561			
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	17424			
15	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	105	11025			
16	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	2	4	3	5	5	4	4	5	4	116	13456			
17	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	1	4	2	5	109	11881			
18	4	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	106	11236			
19	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	121	14641			
20	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	113	12769			
21	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	118	13924			
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	17956			
23	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	118	13924			
24	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	113	12769			
25	3	3	1	3	5	5	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	5	3	3	2	3	3	3	85	7225			
26	4	4	3	5	4	4	1	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	3	4	5	5	5	109	11881			
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	129	16641			
28	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	116	13456			
29	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	108	11664			
30	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	127	16129			
ΣX	117	112	120	112	127	134	126	112	114	128	125	120	119	114	113	114	111	113	104	122	111	129	117	109	118	113	115	3169	345965				
ΣX_i^2	499	456	518	462	557	610	552	466	476	570	539	492	509	474	457	480	457	457	400	520	453	585	507	443	492	461	469						
$\Sigma X_i X_j$	12879	12292	13172	12328	13664	14298	13502	12397	12601	13755	13419	12875	13129	12540	12336	12648	12331	12259	11487	13207	12228	13870	13026	12082	12749	12353	12538						
S_i^2	1.42	1.26	1.27	1.46	0.65	0.38	0.76	1.60	1.43	0.80	0.61	0.40	1.23	1.36	1.05	1.56	1.54	1.05	1.32	0.80	1.41	1.01	1.09	1.57	0.93	1.18	0.94						

Lampiran 24

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X2 (Lingkungan Kerja)**

$$\sum X_t = 3169$$

$$\sum X_t^2 = 345965$$

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	117	499	12879	42.70	519.90	11212.97	0.751	0.361	Valid
2	112	456	12292	37.87	461.07	11212.97	0.708	0.361	Valid
3	120	518	13172	38.00	496.00	11212.97	0.760	0.361	Valid
4	112	462	12328	43.87	497.07	11212.97	0.709	0.361	Valid
5	127	557	13664	19.37	248.57	11212.97	0.533	0.361	Valid
6	134	610	14298	11.47	143.13	11212.97	0.399	0.361	Valid
7	126	552	13502	22.80	192.20	11212.97	0.380	0.361	Valid
8	112	466	12397	47.87	566.07	11212.97	0.773	0.361	Valid
9	114	476	12601	42.80	558.80	11212.97	0.807	0.361	Valid
10	128	570	13755	23.87	233.93	11212.97	0.452	0.361	Valid
11	125	539	13419	18.17	214.83	11212.97	0.476	0.361	Valid
12	120	492	12875	12.00	199.00	11212.97	0.543	0.361	Valid
13	119	509	13129	36.97	558.63	11212.97	0.868	0.361	Valid
14	114	474	12540	40.80	497.80	11212.97	0.736	0.361	Valid
15	113	457	12336	31.37	399.43	11212.97	0.674	0.361	Valid
16	114	480	12648	46.80	605.80	11212.97	0.836	0.361	Valid
17	111	457	12331	46.30	605.70	11212.97	0.841	0.361	Valid
18	113	457	12259	31.37	322.43	11212.97	0.544	0.361	Valid
19	104	400	11487	39.47	501.13	11212.97	0.753	0.361	Valid
20	122	520	13207	23.87	319.73	11212.97	0.618	0.361	Valid
21	111	453	12228	42.30	502.70	11212.97	0.730	0.361	Valid
22	129	585	13870	30.30	243.30	11212.97	0.417	0.361	Valid
23	117	507	13026	50.70	666.90	11212.97	0.884	0.361	Valid
24	109	443	12082	46.97	567.97	11212.97	0.783	0.361	Valid
25	118	492	12749	27.87	284.27	11212.97	0.509	0.361	Valid
26	113	461	12353	35.37	416.43	11212.97	0.661	0.361	Valid
27	115	469	12538	28.17	390.17	11212.97	0.694	0.361	Valid

Lampiran 25

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₂												
Lingkungan Kerja												
No.	Varians											
1	1.42	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus										
2	1.26	contoh butir ke 1										
3	1.27											
4	1.46	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$										
5	0.65											
6	0.38	$= \frac{499 - \frac{117^2}{30}}{30} = 1.42$										
7	0.76											
8	1.60											
9	1.43	2. Menghitung varians total										
10	0.80											
11	0.61	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$										
12	0.40											
13	1.23	$= \frac{345965 - \frac{3169^2}{30}}{30} = 373.77$										
14	1.36											
15	1.05											
16	1.56											
17	1.54	3. Menghitung Reliabilitas										
18	1.05	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$										
19	1.32											
20	0.80	$= \frac{27}{27-1} \left(1 - \frac{30.65}{373.8} \right)$										
21	1.41											
22	1.01	$= 0.953$										
23	1.69											
24	1.57											
25	0.93											
26	1.18	Kesimpulan										
27	0.94	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii}										
Σ	30.65	termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
		Tabel Interpretasi										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi											
0,800 - 1,000	Sangat tinggi											
0,600 - 0,799	Tinggi											
0,400 - 0,599	Cukup											
0,200 - 0,399	Rendah											

Lampiran 26

Data Mentah Variabel X1,X2 dan Y

No.	Y	X1	X2
1	139	98	119
2	137	97	98
3	132	72	108
4	138	96	90
5	153	104	121
6	148	108	110
7	131	81	87
8	135	94	92
9	135	98	86
10	134	84	85
11	146	93	113
12	147	103	109
13	137	90	91
14	141	86	109
15	138	92	99
16	154	106	107
17	141	91	102
18	143	101	101
19	127	95	93
20	133	88	99
21	149	113	111
22	123	75	95
23	144	92	118
24	129	85	94
25	136	97	103
26	155	119	120
27	146	114	106
28	142	80	115
29	150	99	112
30	139	94	104
31	144	93	101
32	142	109	120
33	140	87	117
34	136	99	105
35	151	118	118

36	164	105	110
37	145	110	103
38	130	83	81
39	152	102	128
40	128	96	105
41	145	107	126
42	140	89	104
43	143	95	125

Lampiran 27**DATA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS SWASTA**

No.	Nama	L/P	sekolah
1	Nurlianto, S.Si	L	SMA Al Khairiyah
2	Drs. Bawon Ardiyanto	L	SMA Al Khairiyah
3	Dra. Hj.Yuniarti	P	SMA Al Khairiyah
4	Hj. Umrah, HT	P	SMA Al Khairiyah
5	Drs. Yon Paijo	L	SMA Al Khairiyah
6	Hj. Halimah, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
7	Ribut Sutrisni, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
8	Masitah, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
9	Yulianti, S.TP	P	SMA Al Khairiyah
10	Karyanto, S.Pd	L	SMA Al Khairiyah
11	Umi Supriatin, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
12	Siti Nurmadinah, S.Psi	P	SMA Al Khairiyah
13	Lutfi Hartono, S.Pd. I	L	SMA Al Khairiyah
14	Ahmad Ridwan, S.Pd	L	SMA Al Khairiyah
15	Nur Arifin, S.Pd.I	L	SMA Al Khairiyah
16	Eka Umiati, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
17	Mei Wulandari, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
18	Yuni Sara, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
19	Harwondo, S.Pd	L	SMA Al Khairiyah
20	Jejen Jaenuddin, S.Pd.I	L	SMA Al Khairiyah
21	Khulasoh, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
22	Drs. Suroso	L	SMA Al Khairiyah
23	I Nengah Lasiawan, S.Pd	L	SMA Al Khairiyah
24	Pasiem, S.Pd	P	SMA Al Khairiyah
25	Yohanes Condra Serah, S.Sos	L	SMA Al Khairiyah

No.	Nama	L/P	sekolah
1	Drs. Sukardi	L	SMA Hassanuddin
2	Marselinus Ola Ehen, S.Pd	L	SMA Hassanuddin
3	Praxedes Agusta, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
4	Setiadi, BSc	L	SMA Hassanuddin
5	Asima Hutajulu, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
6	Triana Kudus Hanis, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
7	Eulis Fatimah, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
8	Dra. Lasma Gandaria	P	SMA Hassanuddin
9	Umar Muhidin, S.Pd	L	SMA Hassanuddin

10	Ummi Hani, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
11	Tuti Alawiyah S.Pd.I	P	SMA Hassanuddin
12	Dra. Talem	P	SMA Hassanuddin
13	Zahrotul Uyun, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
14	Aisah, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
15	Siti Nurjulaeha, S.Pd	P	SMA Hassanuddin
16	Budi Mardiono, S. Kom	L	SMA Hassanuddin
17	Mohammad Rizzal, S.Pd.I	L	SMA Hassanuddin
18	Een Latifah, S.Pd	P	SMA Hassanuddin

Sumber: Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Lampiran 28

Deskripsi Data

Statistics

Kinerja Guru		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		140.98
Median		141.00
Mode		135 ^a
Std. Deviation		8.492
Variance		72.118
Range		41
Minimum		123
Maximum		164
Sum		6062

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 164 - 123 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 43 \\ &= 1 + (3,3) 1,63 \\ &= 1 + 5,39 \\ &= 6,39 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

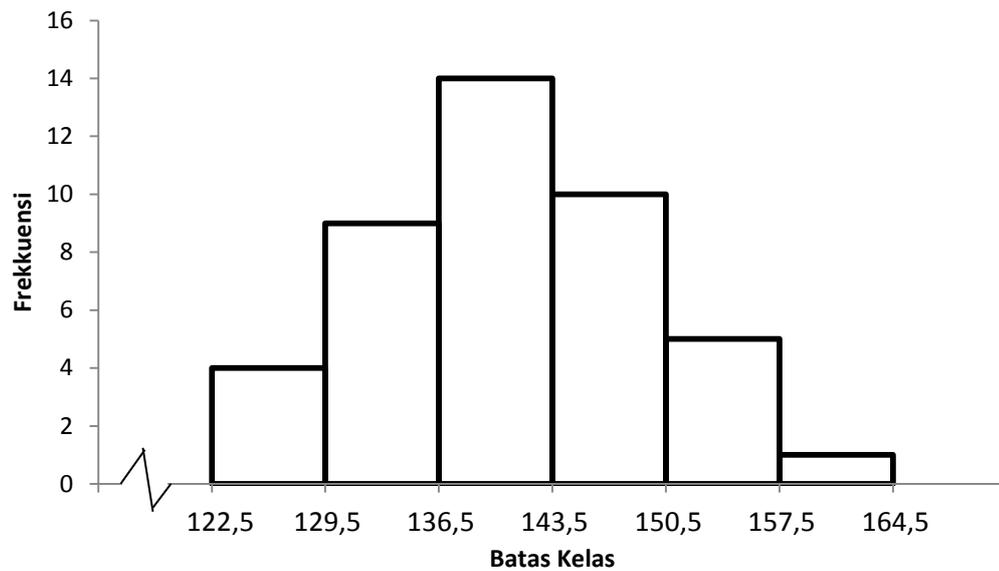
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{41}{6} \\ &= 6,83 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
123 – 129	122,5	129,5	4	9.3%
130 – 136	129,5	136,5	9	20.9%
137 – 143	136,5	143,5	14	32.6%
144 – 150	143,5	150,5	10	23.3%
151 – 157	150,5	157,5	5	11.6%
158 – 164	157,5	164,5	1	2.3%
Jumlah			43	100%

5. Grafik Histogram



Lampiran 29

Statistics

Kompensasi

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		96.23
Median		96.00
Mode		92 ^a
Std. Deviation		10.893
Variance		118.659
Range		47
Minimum		72
Maximum		119
Sum		4138

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_1)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 119 - 72 \\ &= 47 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 43 \\ &= 1 + (3,3) 1,63 \\ &= 1 + 5,39 \\ &= 6,39 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

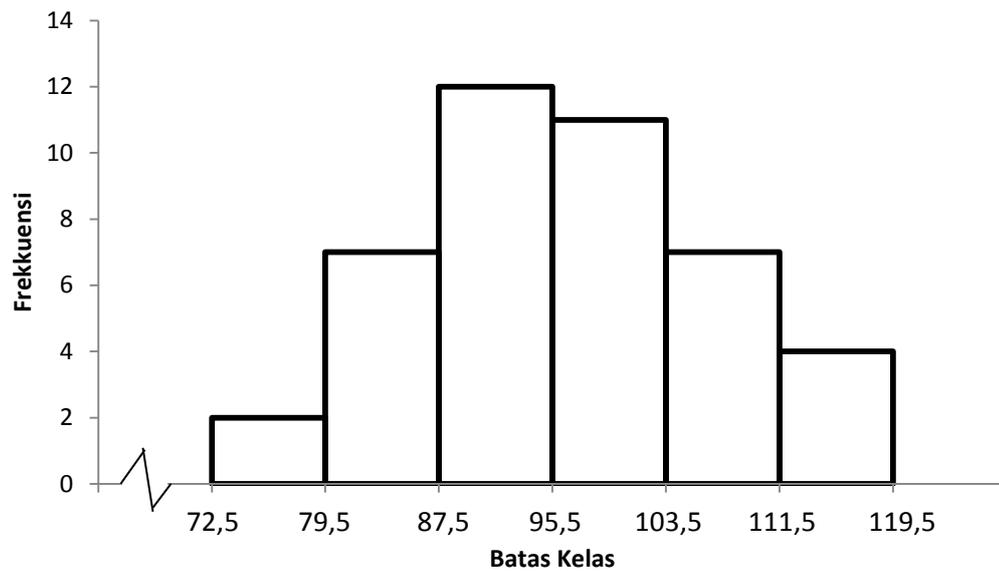
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{47}{6} \\ &= 7,83 \text{ (ditetapkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 – 79	72,5	79,5	2	4.7%
80 – 87	79,5	87,5	7	16.3%
88 – 95	87,5	95,5	12	27.9%
96 – 103	95,5	103,5	11	25.6%
104 – 111	103,5	111,5	7	16.3%
112 – 119	111,5	119,5	4	9.3%
Jumlah			43	100%

5. Grafik Histogram



Lampiran 30

Statistics

Lingkungan Kerja

N	Valid	43
	Missing	0
Mean		105.58
Median		105.00
Mode		99 ^a
Std. Deviation		11.825
Variance		139.821
Range		47
Minimum		81
Maximum		128
Sum		4540

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 128 - 81 \\ &= 47 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 43 \\ &= 1 + (3,3) 1,63 \\ &= 1 + 5,39 \\ &= 6,39 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

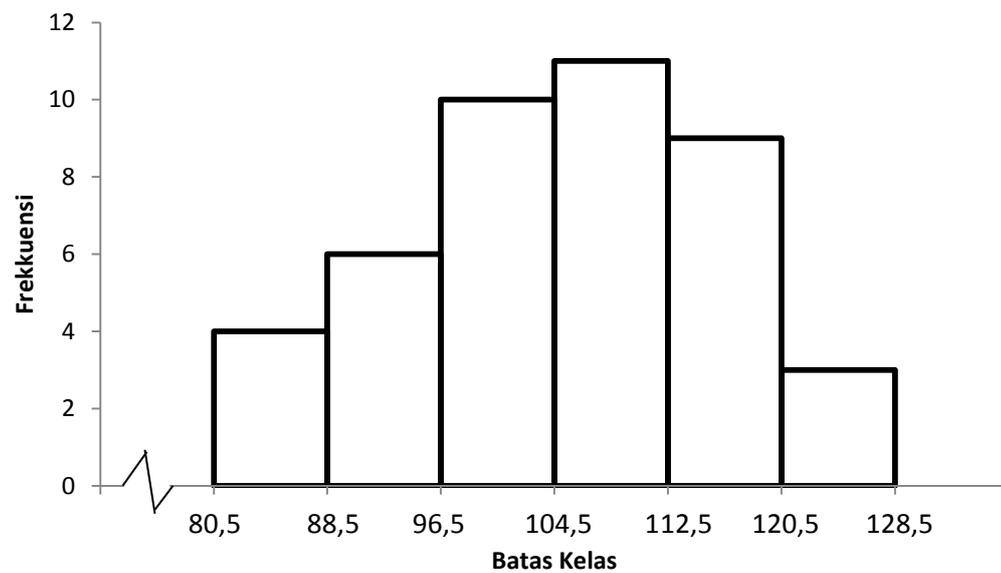
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{47}{6} \\ &= 7,83 \text{ (ditetapkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
81 – 88	80,5	88,5	4	9.3%
89 – 96	88,5	96,5	6	14.0%
97 – 104	96,5	104,5	10	23.3%
105 – 112	104,5	112,5	11	25.6%
113 – 120	112,5	120,5	9	20.9%
121 – 128	120,5	128,5	3	7.0%
Jumlah			43	100%

5. Grafik Histogram



Lampiran 31
Perhitungan Dimensi Variabel Y (Kinerja Guru)

Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	Persentase
Kualitas Kerja	1	175	3939	22	179.05	28.32%
	2	176				
	3	175				
	4	171				
	5	176				
	6	174				
	7	172				
	8	188				
	9	186				
	10	174				
	11	179				
	12	180				
	13	187				
	14	183				
	15	185				
	16	176				
	17	180				
	18	187				
	19	179				
	20	185				
	21	174				
	22	177				
Kuantitas Kerja	23	172	637	4	159.25	25.19%
	24	144				
	25	162				
	26	159				
Penggunaan waktu dalam bekerja	27	150	1057	7	151.00	23.88%
	28	161				
	29	167				
	30	139				
	31	153				
	32	149				
	33	138				
Kerjasama	34	143	429	3	143.00	22.62%
	35	145				
	36	141				
Total			6062	36	632.30	100%

Lampiran 32

Perhitungan Indikator Variabel Y (Kinerja Guru)

Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	Persentase
Perencanaan pembelajaran	1	175	1047	6	174.5	12.01%
	2	176				
	3	175				
	4	171				
	5	176				
	6	174				
Pelaksanaan pembelajaran	7	172	1810	10	181	12.46%
	8	188				
	9	186				
	10	174				
	11	179				
	12	180				
	13	187				
	14	183				
	15	185				
	16	176				
Evaluasi pembelajaran	17	180	1082	6	180.3333	12.42%
	18	187				
	19	179				
	20	185				
	21	174				
	22	177				
Volume pekerjaan	23	172	316	2	158	10.88%
	24	144				
kesesuaian hasil kerja	25	162	321	2	160.5	11.05%
	26	159				
hadir dan pulang tepat waktu	27	150	311	2	155.5	10.71%
	28	161				
menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender pendidikan	29	167	306	2	153	10.53%
	30	139				
bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan	31	153	440	3	146.6667	10.10%
	32	149				
	33	138				
Bekerjasama dengan kepala sekolah dan rekan guru	34	143	429	3	143	9.85%
	35	145				
	36	141				

Total			6062	36	1452.5	100.0%
-------	--	--	------	----	--------	--------

Lampiran 33**Perhitungan Dimensi Variabel X₁ (Kompensasi)**

Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	Persentase
Kompensasi finansial	1	157	2935	19	154.47	50.67%
	2	188				
	3	167				
	4	136				
	5	166				
	6	131				
	7	139				
	8	147				
	9	147				
	10	173				
	11	166				
	12	150				
	13	153				
	14	129				
	15	130				
	16	152				
	17	150				
	18	178				
	19	176				
Kompensasi non finansial	20	152	1203	8	150.38	49.33%
	21	169				
	22	124				
	23	137				
	24	139				
	25	171				
	26	148				
	27	163				
Total			4138	27	304.85	100%

Lampiran 34

Perhitungan Indikator Variabel X₁ (Kompensasi)

Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	Persentase
Gaji	1	157	1084	7	154.86	19.50%
	2	188				
	3	167				
	4	136				
	5	166				
	6	131				
	7	139				
Insentif	8	147	783	5	156.6	19.72%
	9	147				
	10	173				
	11	166				
	12	150				
Tunjangan	13	153	1068	7	152.57	19.21%
	14	129				
	15	130				
	16	152				
	17	150				
	18	178				
	19	176				
Cuti	20	152	582	4	145.50	18.32%
	21	169				
	22	124				
	23	137				
Kepuasan Kerja	24	139	24	1	24.00	3.02%
Pujian dari Kepala Sekolah	25	171	482	3	160.67	20.23%
	26	148				
	27	163				
Total			4023	27	794.20	100%

Lampiran 35

Perhitungan Dimensi Variabel X₂ (Linekungan Kerja)

Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	Persentase					
Lingkungan Kerja Fisik	1	183	1753	10	175.30	51.7%					
	2	161									
	3	175									
	4	167									
	6	172									
	7	168									
	8	169									
	9	174									
	10	190									
	11	194									
	Lingkungan Kerja Non fisik	12					164	2787	17	163.94	48.3%
13		179									
14		182									
15		170									
16		159									
17		165									
18		156									
19		141									
20		172									
21		137									
23		162									
24		164									
25		178									
27		174									
28		148									
29		168									
30		168									
Total				4540	27	339.24	100.0%				

Lampiran 36

Perhitungan Indikator Variabel X₂ (Linekungan Kerja)

Indikator	Total Skor	Total Item	Total Skor	Total Item	Mean	Persentase
Sarana dan prasarana	1	183	519	3	173.0	15.5%
	2	161				
	3	175				
Keadaan suara	4	167	507	3	169.0	15.1%
	5	172				
	6	168				
Pencahayaannya	7	169	343	2	171.5	15.3%
	9	174				
Keadaan udara	10	190	558	2	279.0	24.9%
	11	194				
Hubungan antar pribadi	12	164	2303	14	164.5	14.7%
	13	179				
	14	182				
	15	170				
	16	159				
	17	165				
	19	156				
	20	141				
	21	172				
	22	137				
	23	162				
Keamanan	24	164	484	3	161.3	14.4%
	25	178				
	26	174				
Keamanan	28	148	484	3	161.3	14.4%
	29	168				
	30	168				
Total			4714	27	1118.3	100%

Lampiran 37

HASIL OUTPUT SPSS

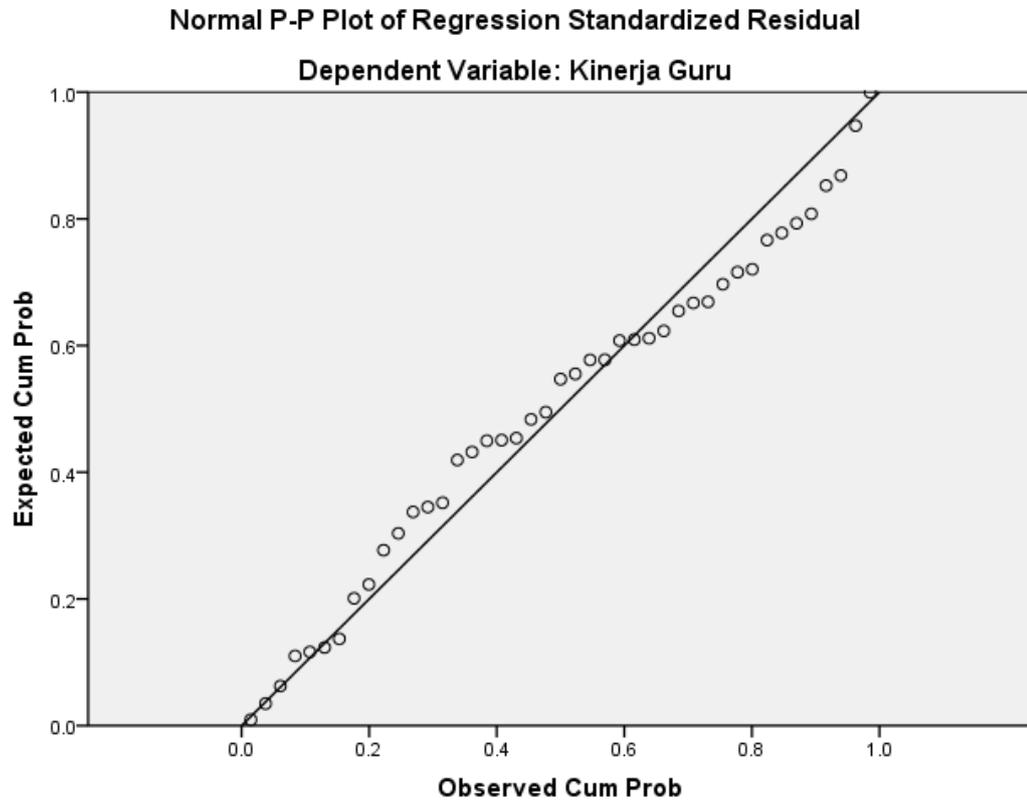
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	140.98	96.23	105.58
	Std. Deviation	8.492	10.893	11.825
Most Extreme Differences	Absolute	.045	.074	.065
	Positive	.045	.074	.047
	Negative	-.031	-.046	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.292	.486	.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989	.972	.983

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Linieritas

Y atas X_1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2716.477	34	79.896	2.045	.145
		Linearity	1460.862	1	1460.862	37.398	.000
		Deviation from Linearity	1255.615	33	38.049	.974	.564
	Within Groups		312.500	8	39.063		
	Total		3028.977	42			

Y atas X_2

ANOVA Table

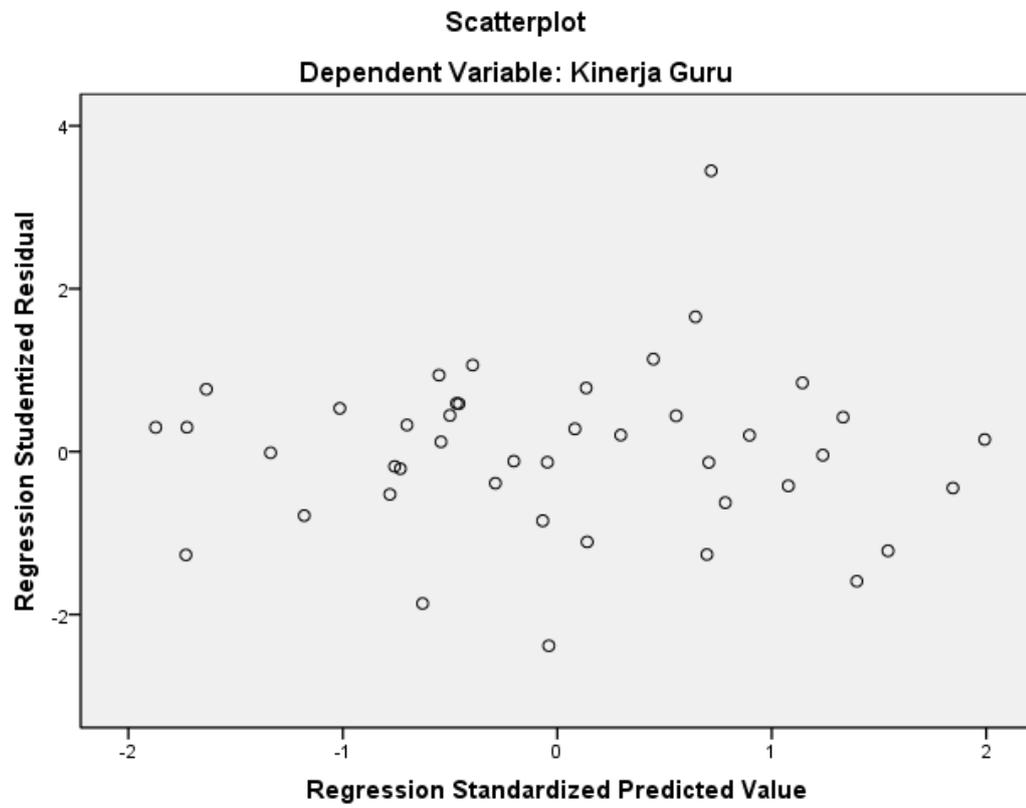
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2687.977	33	81.454	2.150	.113
		Linearity	1240.083	1	1240.083	32.729	.000
		Deviation from Linearity	1447.894	32	45.247	1.194	.412
	Within Groups		341.000	9	37.889		
	Total		3028.977	42			

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.727	5.939		-.122	.903
Kompensasi	.014	.058	.043	.243	.809
Lingkungan Kerja	.030	.054	.097	.553	.583

a. Dependent Variable: abs_res



Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.795	1.258
	Lingkungan Kerja	.795	1.258

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.596	5.397

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1863.903	2	931.952	31.996	.000 ^a
	Residual	1165.073	40	29.127		
	Total	3028.977	42			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.757	8.717		8.232	.000
	Kompensasi	.397	.086	.509	4.628	.000
	Lingkungan Kerja	.294	.079	.409	3.720	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 38

Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021)4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0161B/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

12 Januari 2016

Yth. Kepala SMA Hasanuddin
Jl. Minda No. 2 Lagoa, Koja
Jakarta Utara

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Suci Ati
Nomor Registrasi : 8125087848
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 085770900871

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Lampiran 39

Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0161A/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

12 Januari 2016

Yth. Kepala SMA Al-Khairiyah
Jl. Rawa Badak I No.79-81 Lagoa
Koja, Jakarta Utara

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Suci Ati
Nomor Registrasi : 8125087848
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 085770900871

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Koja, Jakarta Utara"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah
NIP.195702161984031001

Lampiran 40

Surat Izin Penelitian Skripsi



SEKOLAH MENENGAH ATAS
SMA HASANUDDIN
 STATUS DIAKUI
 Jl. Rawa Badak I No. 79 - 81 Lagoa Jakarta Utara Telp. 43905137

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 037/ SMA-HSN/I/2016

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andi Asril, S.Pd, M.Si
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Sekolah : Jl. Rawa Badak I No. 79-81
 Lagoa, Koja, Jakarta Utara 14230
 Telp. 43905137

Menerangkan bahwa :

Nama : Suci Ati
 No. Registrasi : 8125087848
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi
 Fakultas : Ekonomi

Telah melakukan penelitian tentang *Kinerja Guru Swasta* di SMA Hasanuddin yang beralamat Jl. Rawa Badak I No. 79-81 Lagoa, Koja, Jakarta Utara pada tanggal 12 Januari 2016 dalam bentuk pengambilan data berupa angket / kuesioner.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Januari 2016
 Ka. SMA Hasanuddin



Andi Asril, S.Pd, M.Si
 NIP. 195912161989032002

Lampiran 41

Surat Izin Penelitian Skripsi



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM (YPI) AL-KHAIRIYAH Kp. BAHARI JAKARTA
SEKOLAH MENENGAH ATAS AL-KHAIRIYAH
 TERAKREDITASI B

Sekretariat : Jl. Rawa Badak I No. 79 - 81 Lagoa, Koja
 Jakarta Utara, Telp. 021 43901181

SURAT KETERANGAN

No. 068 / SMA.AKA.B/I/2016

Yang bertandatangan di bawah ini, kepala SMA Al-Khairiyah, dengan ini menyatakan kepada :

Nama : Suci Ati
 No. Registrasi : 8125087848
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi dan Koperasi
 Fakultas : Ekonomi

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan pengambilan data untuk bahan skripsi dengan judul "**Pengaruh Antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Di Kecamatan Koja Jakarta Utara**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 14 Januari 2016
 Ka. SMA Al-Khairiyah

H. Sri Wahono, S. Ag
 NIP. 196902281999031001

Lampiran 42**RIWAYAT HIDUP**

Suci Ati, lahir di Jakarta pada tanggal 13 April 1990. Anak terakhir dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Moch. Drai dan Ibu Komisah. Tempat tinggal beralamat di F Gg. L, Rt.002, Rw. 05, no.34, Kelurahan Rawa Badak Utara, Kecamatan Koja, Jakarta Utara, 14230. Mengawali pendidikan di TK Pasir Putih Jakarata dan melanjutkan pendidikan ke SDN 02 Pagi. Setelah itu melanjutkan kembali pada jenjang pendidikan sekolah menengah di SMPN 173 Jakarta dan melanjutkan ke SMAN 110 Jakarta Utara.

Setelah lulus pada tahun 2008, melalui jalur ujian mandiri bersama diterima menjadi bagian dari Universitas Negeri Jakarta pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, dan Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi.

Memiliki pengalaman Peraktek Keterampilan Mengajar di SMA Negeri 72 Jakarta sebagai guru bidang studi ekonomi. Penulis juga memiliki pengalaman Peraktek Kerja Lapangan di Koperasi Karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Utara.