

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU TIDAK TETAP (GTT)
(Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**NUNUNG RISTIANA
NIM. C2A008220**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nunung Ristiana

Nomor Induk Mahasiswa : C2A008220

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT).**

(Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus)

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 7 Agustus 2012

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 132163886

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Nunung Ristiana

Nomor Induk Mahasiswa : C2A008220

Fakultas / Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
TIDAK TETAP (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten
Kudus)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Agustus 2012

Tim Penguji :

1. Dr. Edy Rahardja, SE.,M.Si (.....)

2. Dr. Suharnomo, SE.,M.Si (.....)

3. Andriyani, SE.,MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nunung Ristiana menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT). (Studi Kasus SD/MI Kabupaten Kudus)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 Agustus 2012

Yang membuat pernyataan,

(Nunung Ristiana)

NIM: C2A008220

ABSTRACT

This research aims to know the factors which influence unconstant teachers' performance at Elementary School in Kudus. these factors were compensation, work environment, and work motivation. The teachers' who have high work motivation will give positive effect for institutional at school that the purpose of institutional can be reached.

There are three kinds' of problems which were discussed in this research, they are : what are the compensation , work environment, and work motivation affecting for unconstant teachers' performance at Elementary School in Kudus? this research was done by quantitative method. Hyphotesis examination carried out by giving questionnaire about 120 respondents from unconstant teachers' who spreads in many areas in Kudus. to analyze this research, the researcher use validity test, reability test, and hypothesis test supported by SPSS computer program version 16 by using linder regression analysis. Based on date calculation result of cost analysis used, obtained regression quality of :

$$Y = 0,194 X_1 + 0,179 X_2 + 0,338 X_3$$

By using regression analysis method, it can be concluded that variable compensation (X1) could give positive and significant influence of unconstant teachers' performance. There for it means hyphotesis which stated that compensation have influence of unconstant teachers' performance could be accepted (Hyphotesis 1 is accepted), on the other hand, include both positive and significant influence of work environment variable (X2) for unconstant teachers' performance. Simultaneously work environment have positive and significant influence of unconstant teachers' performance. By f_{value} 19,963 (bigger than 0,05) so, it was obtained significant influence of work motivation variable (X3) for unconstant teachers' performance. Simultaneously, work motivation have positive and significant influence of unconstant teachers' performance. Based on the result of research above, it can be concluded that compensation, work environment, and work motivation had significant influence of unconstant teachers' performance at Elementary School in Kudus.

Keywords : unconstant teachers' performance, compensation, work environment, work motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI di kabupaten Kudus. Faktor – faktor tersebut yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi institusi di lingkungan sekolah, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai.

Dalam penelitian ini ada tiga permasalahan yaitu apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja para Guru Tidak Tetap tingkat SD/MI di kabupaten Kudus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 120 responden dari Guru Tidak Tetap yang tersebar di berbagai wilayah di kabupaten Kudus. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,194 X_1 + 0,179 X_2 + 0,338 X_3$$

Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja GTT dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru tidak tetap. Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT. Ada juga pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja GTT. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT .Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja , dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.

Kata kunci : kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVSI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT). (Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus)” dengan baik. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun spiritual maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, MSi., Akt., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt. Selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Sarjana Manajemen FEB Universitas Diponegoro.
4. Bapak Muhamad Syaichu, S.E., M.Si. selaku Dosen Wali di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Reguler II Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
5. Bapak Dr. Edy Rahardja S.E., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UNDIP.
7. Para responden (Bapak dan Ibu Guru) yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
8. Seluruh jajaran petugas perpustakaan Fakultas Ekonomi

9. Seluruh jajaran petugas Tata Usaha Fakultas Ekonomi.
10. Kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak H. Syafi'i, dan Ibu Hj. Ichwanah, atas perhatian, doa, dukungan, pengorbanan, cinta dan curahan kasih sayang yang beliau berikan tanpa pernah terputus.
11. Adik-adikku, Heru Setiawan, Syavira Amelia, dan Aldi Anggoro yang telah memberikan semangat, motivasi, pengertian, kepercayaan, doa, kasih sayang yang tiada henti.
12. Kekasih yang selalu ada untuk memberikan dukungan ketika penulis patah semangat dalam proses penyelesaian skripsi.
13. Sahabat sahabatku Kholifatul Azizah, Rizky Iryanita, Nailil Fauziah, Ukhwatun Niswah, Mrs. Leena, Artina dan semua teman-teman dari FEB Undip Semarang yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
14. Keluarga besar "ANOMAN Kls B 2008" Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Reguler II 2008 dan teman-teman KKN Tim I Undip 2012 Jatikulon Kudus atas kekompakan dan kebersamaanya selama ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 10 Agustus 2012

Penulis,

Nunung Ristiana

NIM. C2A008220

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- *Sesungguhnya manusia itu sudah ditakdirkan setiap jalan hidupnya, namun semua itu tergantung dari manusia itu sendiri untuk menjalaninya, semua tergantung dari akal, pikiran dan hati manusia itu sendiri. Jika manusia selalu berikhtiar dan berdoa di jalan-NYA, maka dia akan memetik dari hasil setiap ikhtiar dan doa yang dilakukannya, sesungguhnya DIA maha mengetahui segala urusan.*

(Hadist Riwayat Bukhari)

- *Syukurilah apa yang kamu dapatkan saat ini, karena semua yang kamu dapatkan saat ini belum tentu bisa kamu dapatkan kembali esok hari.*
- *Allah tidak menyuruh hambanya untuk menjadi orang sukses, tapi Allah menyuruh kita untuk berusaha sampai menjadi orang yang sukses. Maka dari itu, bersabar dan bersungguh-sungguhlah kamu dalam berusaha, karena Allah menyayangi orang yang sabar.*

KUPERSEMBAHKAN PADA :

Ayah, Ibu dan Adik-adikku yang selalu menjadi inspirator dan sumber penyemangat dalam hidup.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelilyian.....	13
1.4 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Kompetensi Guru	16
2.1.2 Kinerja Guru	22
2.1.3 Kompensasi.....	23
2.1.4 Lingkungan Kerja	30

2.1.5	Motivasi Kerja	32
2.2	Penelitian Terdahulu.....	37
2.3	Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	39
2.3.1	Hubungan Antara Kompensasi dan Lingkungan Kinerja	39
2.3.2	Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	40
2.3.3	Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja.....	41
2.4	Model Penelitian.....	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	43
3.1	Variabel Penelitian.....	43
3.2	Devinisi Operasional Variabel.....	43
3.3	Populasi dan Sampel	47
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6	Metode Analisis Data.....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1	Kondisi Umum pendidikan dan Wilayah Kota Kudus	56
4.2	Lokasi Penelitian.....	57
4.3	Gambaran Umum Responden	58
4.4	Analisis Data.....	61
4.4	Pembahasan	85
BAB V	PENUTUP.....	90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Implikasi Teoritis	90
5.3	Implikasi Manajerial	91
5.4	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang...	92

5.5 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.2 Umur / Usia Responden	59
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	60
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.	61
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner	62
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	64
Tabel 4.7 Deskripsi Data Indikator Variabel Kinerja	67
Tabel 4.8 Deskripsi Data Indikator Variabel Kompensasi	69
Tabel 4.9 Deskripsi Data Indikator Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.10 Deskripsi Data Indikator Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4.11 Pengujian Multilinieritas.....	76
Tabel 4.12 Koefisien Persamaan Regresi Linier.....	78
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Regresi.....	80
Tabel 4.14 Ringkasan Uji F	83
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	42
.....	
Gambar 4.1 Pengujian Normalitas.....	74
Gambar 4.2 Histogram Dependent Variable.....	75
Gambar 4.3 Grafik Pengujian <i>Heterokedastisitas</i>	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian
Lampiran B Surat Keterangan Penelitian.....
Lampiran C Tabel Input Data Responden
Lampiran D hasil Data Responden.....

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu persaingan dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis , proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akseleraif, dibutuhkan ihsan pembangunan yang berkualitas dan handal (Ludi Wisnu Wardana , 2008).

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Strategi pendidikan terarah pada pemanfaatan kondisi yang ada agar peserta didik mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dihadapi dengan sumber-sumber yang tersedia dilingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan latihan merupakan dua

ngertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat ketrampilan motorik. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan sumberdaya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah (Ludi Wisnu Wardana , 2008).

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting anggota dalam suatu organisasi.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Samsudin, Sadili, 2006 : 187)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky,2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus / insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Menurut Parlinda (1993 : 138) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001: 2).

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti,2001).

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya (Masturin , 2008)

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu

diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: Kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2004:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan dalam bukunya Agus Dharma (2005: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Komponen yang paling strategis dan sistematis di antara komponen-komponen yang dikemukakan di atas adalah komponen pengajar atau guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyak faktor-faktor dan beberapa komponen-komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen

tersebut adalah guru. Guru merupakan komponen pengajaran yang memegang peranan penting dan utama, karena keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh guru. Guru menjadi subyek pendidikan yang mempunyai tugas menyampaikan materi pelajaran kepada siswa melalui interaksi dan komunikasi secara langsung dalam proses belajar mengajar (Ikhsan , 2010).

Dalam hal ini, guru /pengajar / pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, namun kinerja guru tidak dipengaruhi oleh faktor kompensasi semata, tetapi faktor lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana, mau mendengar dan dikritik oleh bawahan atau para guru, akan menentukan pola kinerja, hubungan antar sejawat, kebersihan sekolah juga sangat menentukan kinerja guru (Ikhsan , 2010).

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa , bertujuan untk berkembangnya 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 yang demokratis, serta bertanggung jawab. Untuk mencapai butir-butir pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Kompetensi Evaluasi Pendidikan , 2008).

Pegawai tidak tetap saat ini diangkat dalam berbagai instansi pemerintah antara lain di lingkungan Departemen Kesehatan (Dokter PTT dan Bidan PTT), di lingkungan

departemen Pendidikan Nasional (Guru Tidak Tetap / Guru Bantu), di lingkungan Departemen Agama (Guru Tidak Tetap, Penyuluh Agama) di lingkungan Departemen Kimpraswil (Pegawai Honorer/Tenaga Kontrak) , dan di beberapa daerah provinsi / kabupaten/ kota yang sudah mengangkat pegawai tidak tetap (Ikhsan , 2010). Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah – sekolah berstatus PNS atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap, atau Guru Kontrak.

Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan , dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi guru yang bekerja di tingkat SD/MI banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya , berhasil atau tidaknya mereka menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja bertanggung pada kapabilitas guru SD/MI ini (Ikhsan , 2010).

Yang dimaksud motivasi di sini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Motivasi juga sangat dominan dalam menentukan kinerja GTT SD/MI di Kabupaten Kudus. Seperti teorinya Abraham H. Maslow, mengatakan bahwa manusia mempunyai lima

kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestise seperti simbol status, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata.

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan (Yusa darmawan , 2011).

Menurut Sjafri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Selain itu menurut Soekidjo Notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi pelengkap, yaitu: (1) meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, (2) menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja, (3) mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi, dan (4) meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan (Tohardi, 2002:418). Ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar.

Kompensasi kerja adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Sistem penggajian berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa penggajian tidak lebih dari *a cost* yang harus diminimalisasi. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan system tersebut sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behavior*, dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Wikipedia, 2012).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Namun demikian kompensasi yang diberikan juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan atau organisasi untuk memberikan kompensasi wajar sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan atau pekerjanya sehingga kedua belah pihak sama-sama diuntungkan.

Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Yang secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan.

Realitas dilapangan khususnya di tingkat SD/MI di Kabupaten Kudus, menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja GTT, dimana kompensasi yang diterima GTT sangat minim sekali, jauh dari memuaskan. Kompensasi yang sering guru terima hanya sebatas honor mengajar dan waktu pembayaran honor juga sering tidak tepat waktu. Lingkungan sekolah juga berperan sekali terhadap kinerja guru, karena kebersihan, keamanan sekolah, keharmonisan antar guru, pegawai tata usaha, tukang kebun, penjaga malam dan lain-lain akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar.

1.2 Rumusan Masalah

Salah satu permasalahan esensial pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, manajemen mutu sekolah, sistem SKS, dan menyiapkan sekolah unggul.

Guru di negara maju pada umumnya memiliki paradigma jika mutu, komitmen, dan tanggung jawab terhadap profesi sebagai guru tinggi, pasti penghargaan oleh masyarakat dan perhatian pemerintah terhadap profesi guru dari aspek kesejahteraan tinggi. Hal ini memang terbukti. Pemerintah pada sejumlah negara maju, misalnya Jepang dan Amerika Serikat memberi gaji yang tinggi terhadap profesi guru. Perubahan yang inovatif, baik dalam bentuk ide dan karya nyata berwujud benda sebagiannya merupakan hasil pemikiran cemerlang guru. Di negara maju cukup banyak ide guru diadopsi, diadaptasi menjadi inspirasi kemajuan perusahaan dan industri besar. Namun, hal ini sangat bertolak belakang dengan keberadaan profesi guru di negara kita. Di negeri ini sudah menjadi realitas umum guru bukan menjadi profesi yang berkelas, baik secara sosial maupun ekonomi. Hal yang biasa, apabila menjadi *Teller* di sebuah Bank, lebih terlihat high class dibandingkan guru (Journal Pendidikan , 2010).

Paradigma tentang guru yang berkembang di tengah masyarakat, bahkan oleh sebagian guru itu sendiri bahwa yang lebih dahulu harus ditingkatkan adalah gaji guru. Jika gaji guru tinggi dipahami bahwa secara otomatis mutu, komitmen dan tanggung jawab guru juga akan tinggi. Keadaan yang kurang seimbang antara bobot pekerjaan dan gaji yang diterima oleh para Guru Tidak Tetap di kota Kudus sungguh berbeda dengan para guru yang diangkat statusnya menjadi PNS dengan mendapatkan berbagai tunjangan kesejahteraan.

Dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di Kabupaten Kudus?
2. Apakah lingkungan kerja di sekolah berpengaruh terhadap kinerja para Guru Tidak Tetap (GTT) di Kabupaten Kudus?
3. Apakah motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di Kabupaten Kudus?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI di Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI di Kabupaten Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI di Kabupaten Kudus.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Jika dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh dengan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT), berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah kasanah bagi manajemen pendidikan khususnya di wilayah kabupaten Kudus.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap , motivasi dan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT), sehingga dapat menjadi landasan kerja di berbagai SD/MI di kabupaten Kudus. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dalam upaya mengembangkan,

meningkatkan program kesejahteraan dan mutu kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI di Kabupaten Kudus.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- **BAB. I**

Pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

- **BAB. II**

Tinjauan pustaka menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor yang mendorong tingkat kinerja para Guru Tidak Tetap (GTT).

- **BAB. III**

Metode penelitian menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

- **BAB. IV**

Hasil dan pembahasan menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

- **BAB. V**

Penutup merupakan bagian terakhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

A. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

B. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap

mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

C. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik,
- c. Tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- d. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia
- e. Memiliki keragaman sosial budaya.
- a. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

D. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.

- b. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- c. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
- d. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992).

Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992).

Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

1. *Quality of work* – kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

2.1.3 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan Sedangkan Menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka,

dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Dalam bukunya Heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

B. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain,

kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

b. Meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*. Sedangkan dalam bukunya Sedarmayanti (2001:24) tujuan system kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan system yang baik dalam organisasi

C. Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antara lain yaitu:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada

kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat ditentukan.

D. Bentuk-Bentuk Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus tetapi menurut Hasibuan (1995:133) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus. Dari penjelasan di atas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya

menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 1997:185).

Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

1) Gaji.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

3) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai, 2004:360) Sedangkan dalam bukunya ruky (2001:10) kompensasi langsung diantaranya yaitu:

a) Upah/Gaji pokok

b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/ gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.

- c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji ke-14,15 dst.
- d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
- e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- f) Segala jenis pembagian *catu/ (in natura/in kind)* yang diterima rutin.

2. Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:85) yaitu Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan . Pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan, (3) hubungan kerja. (Sihombing, 2004). Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

B. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003).

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan di atas sebagai sumber lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry *dalam* Hasibuan (2001) bahwa Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahannya diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herzberg dalam Luthans (2003) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas. 1). prestasi kerja yang diraih (*achievement*). 2). Pengakuan orang lain (*recognition*). 3). tanggung jawab (*responsibility*). 4). peluang untuk maju (*advancement*). 5). kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*). 6). Dan pengembangan karir (*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi: 1). Kondisi Kerja; 2). Keamanan dan keselamatan kerja; 3). Kondisi kerja; 4). Status; 5). Prosedur perusahaan; 6). Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan, dan bawahan.

2.1.4 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982, 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006 , 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

B. Teori – teori Isi Motivasi

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Arep (2003; 51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer / kebutuhan ekonomis. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

2. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep (2003 : 61) keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

f. Kebutuhan sosial

Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2001: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

1) Arti gaji bagi karyawan

Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.

2) Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3) Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003: 81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4) Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003: 93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

Democratic Leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “.

5) Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi.

6) Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Emilia Rosyana Putri (2001) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi prososial dapat memprediksikan tingkat kinerja yang lebih tinggi di dalam pekerjaan pemerintah (Perry & Hondeghem, 2008), pemadaman kebakaran dan penggalangan dana (Grant, 2008a; Rioux & Penner, 2001), perawatan (Riggio & Taylor, 2000), pekerjaan rumah sakit dan pendidikan (Ilies, Scott, & Judge, 2006), dan 28 engineering (Kamdar & Van Dyne, 2007; Moon, Kamdar, Mayer, & Takeuchi, 2008).

Sedangkan menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. terbukti mempengaruhi Dalam penelitian ini, faktor – faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Prabowo (2009) yang mengangkat judul “Motivasi Kerja pada Guru Honorer” yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk untuk profesi guru. Individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap. Individu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudarwanto dengan judul “Pengembangan Karier Guru” yang mengambil studi kasus di Kabupaten Bantul menghasilkan beberapa kesimpulan yakni: Proses rekrutmen dan pendidikan guru belum dilakukan secara baik; Penempatan dan pembinaan guru belum berjalan dengan semestinya; Jaminan kesejahteraan guru belum ada peningkatan tergantung dari pemerintah daerah (kabupaten / kota) dalam mengalokasikan dana APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang terkait dengan PAD (Pendapatan Asli Daerah); Pengembangan karier guru belum sepenuhnya terealisasi. Pemerintah Kabupaten Bantul yang memberikan kesempatan subsidi kepada para guru dalam

mengikuti pendidikan S2 baru merupakan langkah awal pengembangan potensi guru, belum menjamin pengembangan karier bagi guru.

2.3 Hubungan antar Variable dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi.

Dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan seperti

pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan.

Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu hubungan antara usaha dengan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui beberapa hipotesis, antara lain :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.

2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008a dalam jurnal of *Applied Psychology*, 93, 48 – 58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui beberapa hipotesis, antara lain :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.

2.3.3 Hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja

Selama lebih dari puluhan tahun misteri motivasi dan kinerja diungkap oleh para pakar psikologi untuk mencari akar masalah terjadinya motivasi dan demotivasi di lingkungan kerja. Beberapa ahli psikologi bahkan ada yang melakukan riset dan eksperimen untuk mengkaji terjadinya motivasi dalam pekerjaan dan menentukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi atau menurunkan motivasi individu di tempat kerja.

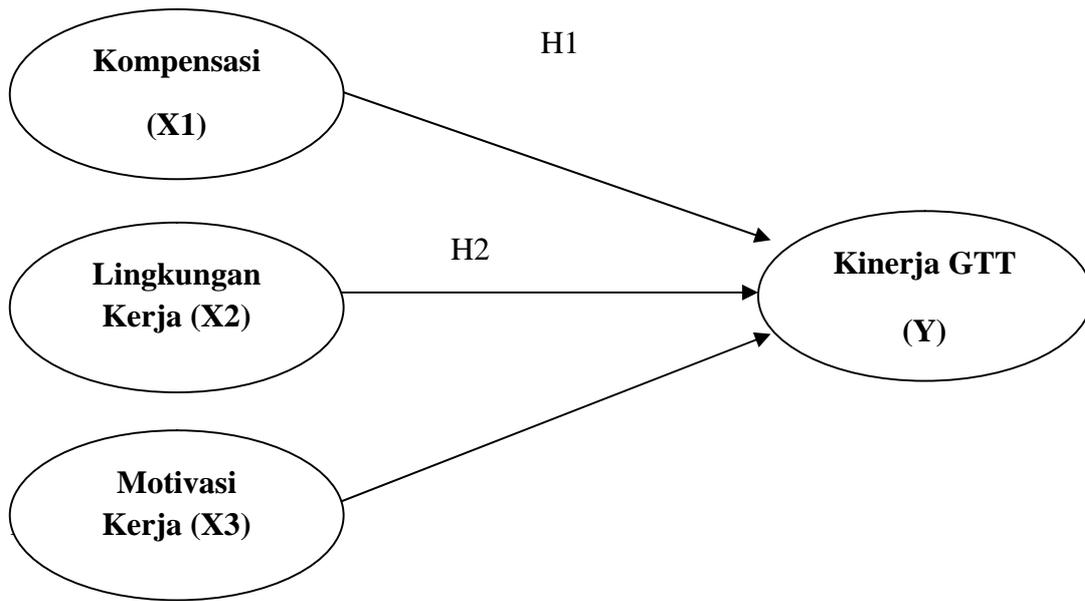
Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui beberapa hipotesis, antara lain :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Sumber : *dikembangkan untu penelitian 2012*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja Guru Tidak Tetap (GTT).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut.

1) Variabel Kinerja GTT (Y)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian

tujuan organisasi (Bernardin dan Russel, 2002). Indikator kinerja diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

- (1) Kualitas Kerja (Y.1) yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja, pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu, Pekerjaan yang saya lakukan akurat.
- (2) Kuantitas Hasil Kerja (Y.2) yaitu target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai, volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
- (3) Pengetahuan (Y.3) yaitu Saya mampu memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan.
- (4) Kerjasama (Y.4) yaitu Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh sekolah kepada para guru tidak tetap atas kinerja yang disumbangkan kepada sekolah.

Indikator kompensasi diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

- (1) Tunjangan (X1.1) yaitu tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas karyawan, tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai.
- (2) Insentif (X1.2) yaitu pemberian insentif telah dilakukan secara adil, karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan.
- (3) Penghargaan (X1.3) yaitu karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya, karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2001), “lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Indikator Lingkungan Kerja diukur dengan pendapat responden sebagai berikut.

- (1) Pengawasan (X2.1) yaitu pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, ada rasa aman dari para guru, baik di dalam maupun di luar sekolah.
- (2) Suasana kerja (X2.2) yaitu suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi.
- (3) Pemberian imbalan (X2.3) yaitu sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- (4) Perlakuan (X2.4) yaitu perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing guru, hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan, para guru mendapat perlakuan secara adil objektif.

4) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Pengertian motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses, usaha, dorongan yang dilakukan guru untuk bertindak sesuai tujuan yang diinginkan khususnya yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

- (1) Motivasi Internal (X3.1) yaitu motivasi yang muncul dari diri saya sendiri serta bakat yang menunjang untuk memilih profesi sebagai guru.
- (2) Motivasi Eksternal (X3.2) yaitu adanya dorongan dari keluarga atau orang lain yang memotivasi dari diri saya agar menjadi guru.

(3) Alasan memilih pekerjaan (X3.3) yaitu karena menjadi guru merupakan pilihan paling tepat saat ini yang sesuai bidang saya.

(4) Kewibawaan (X3.4) yaitu ada rasa bangga tersendiri apabila saya menjadi seorang guru, dan apresiasi masyarakatlah yang memotivasi saya untuk menjadi guru.

Tabel 3.1
Rangkuman Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompensasi	Menurut Sedarmayanti (2001), "lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan • Insentif • Penghargaan
2	Lingkungan kerja	Menurut Sedarmayanti (2001), "lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Suasana kerja • Pemberian imbalan • Perlakuan
3	Motivasi kerja	Pengertian motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses, usaha, dorongan yang dilakukan guru untuk bertindak sesuai tujuan yang diinginkan khususnya yang berkaitan dengan proses belajar mengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Internal • Motivasi Eksternal • Alasan memilih pekerjaan • Kewibawaan
4	Kinerja	Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russel, 2002).	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas hasil kerja • Penghargaan • Kerjasama

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2008). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI yang tersebar di berbagai wilayah kecamatan di Kabupaten Kudus yang berjumlah sekitar 350 orang. Responden dalam penelitian ini diambil dari beberapa sample dari populasi sebanyak 120 Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD/MI yang tersebar di berbagai wilayah kecamatan di Kabupaten Kudus. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling, sampel diambil secara judgement yaitu responden yang mengisi kuesioner. Untuk menentukan besarnya sampel yaitu ide dasar dari pengambilan sampel adalah dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi. Pedoman besarnya sampel penelitian lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 120 telah mencukupi untuk semua penelitian. Dengan demikian pengambilan sampel yang peneliti ambil 120 orang dan diharapkan sudah mewakili seluruh populasi yang ada.

Pengambilan sample tersebut dapat dihitung dengan rumus :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah sample yang diketahui

N : Populasi

e : Nilai presisi

1 : Bilangan konstan

Sumber : *Metode Slovin (Umar : 2004)*

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini

yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah Guru Tidak Tetap. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum sekolah.

3.4.2 Sumber data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut.

- 1) Data primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Istijanto 2006). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar pertanyaan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru.
- 2) Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti masa kerja, jumlah GTT, yang mengajar di berbagai SD/MI Kabupaten Kudus, dan struktur organisasi sekolah tersebut. (Jurnal Kompetensi Evaluasi Pendidikan, 2008)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan suatu alat pengumpul data yang disebut instrumen penelitian yang dipakai adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan yang mengungkap gambaran kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja GTT tingkat SD/MI di wilayah Kabupaten Kudus. Perumusan pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada indikator-indikator dari variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat.

Metode pengolahan data yaitu sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama. Misalnya dalam kategori kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja Guru Tidak Tetap.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008). Untuk angket Kompensasi dan Lingkungan kerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Skor 4 untuk jawaban SS (sangat setuju)
- 2) Skor 3 untuk jawaban S (setuju)
- 3) Skor 2 untuk jawaban TS (tidak setuju)
- 4) Skor 1 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju)

Data dalam penelitian mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan, yakni memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

3.6 Metode Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrument penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2008) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, adapun rumusnya adalah :

$$R_{xy} = \frac{n (\sum x_i y_i) - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) (\sum y_i^2)}} \sqrt{\frac{(\sum x_i)^2}{n} (\sum y_i)^2}$$

Dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi

X = skor tiap – tiap variabel

Y = skor total tiap responden

N = jumlah responden

Dengan ketentuan-ketentuan penilaian menurut Masrun (Sugiyono,2008), butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat nilai $r = 0,3$ jika nilai $r < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid.

Ketentuan penilaian validitas dengan kriteria sebagai berikut.

$0.800 \leq r_{xy} \leq 1.000$: valid sangat tinggi

$0.600 \leq r_{xy} \leq 0.799$: valid tinggi

$0.400 \leq r_{xy} \leq 0.599$: valid cukup

$0.200 \leq r_{xy} \leq 0.399$: valid rendah

$0.000 \leq r_{xy} \leq 0.199$: valid sangat rendah

$R_{xy} \leq 0.000$: tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur konstruk (variabel) (Sugiyono,2008).

Reliabilitas instrument diuji dengan menggunakan rumus *countruct reliability* sebagai berikut.

$$Reliability = r_i = \frac{k}{k - 1} (1 - \Sigma)$$

dimana :

r_i = Reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

σ^2 = Jumlah varian total

σ_i^2 = Jumlah varian butir

Nilai batas yang diperkenalkan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula Koefisien Alpha dari Cronbach.

Variabel dapat dinyatakan reliable apabila *Koefisien Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

4) Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

X1 = kompensasi

X2 = lingkungan kerja

X3 = motivasi kerja

1) Uji t (regresi parsial)

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Uji f (regresi simultan)

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.