

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada guru SMA Negeri 34 Jakarta)**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

**ELANG DANI RAHMAT PERMANA
NIM. 12010112140080**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Elang Dani Rahmat Permana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140080
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada guru SMA Negeri 34 Jakarta)**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 20 September 2016

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni, M.M.)
NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Elang Dani Rahmat Permana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140080
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada guru SMA Negeri 34 Jakarta)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal September 2016

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)
2. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si (.....)
3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Elang Dani Rahmat Permana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada guru SMA Negeri 34 Jakarta)** 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 kalimat atau symbol 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 atau 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, 20 September 2016

Yang membuat pernyataan,

(Elang Dani Rahmat Permana)

NIM. 12010112140080

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Manusia hidup menunggu untuk mati. Kehidupan justru dirasakan dalam menunggu. Makin bisa menikmati cara menunggu, makin tenang dalam hati."

(Arswendo Atmowiloto)

"The best road to progress is freedom road"

(J.F Kennedy)

Karena sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya

bersama setiap kesulitan ada kemudahan.

(QS Al Insyirah ayat 5-6)

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua dan keluarga saya yang selalu memberikan dorongan dan selalu mendoakan dengan ikhlas

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of work motivation and compensation on performance. The research is investigated the work performance of teachers who work in the SMA Negeri 34 Jakarta. The independent variables are work motivation and compensation, and dependent variable is performance.

Questionnaire use to obtain the data with 50 respondents from SMA Negeri 34 Jakarta. The data were analyzed with multiple linear regression method using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 21. The research show that work motivation have a positive and significant influence on performance. Compensation have a positive significant influence on performance. For the next research it is recommended to add more variable.

Keywords: work motivation, compensation, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji kinerja pada SMA Negeri 34 Jakarta dengan menggunakan variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, serta variabel dependen yaitu kinerja.

Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 50 guru SMA Negeri 34 Jakarta. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Peneliti menyarankan untuk penelitian di masa mendatang untuk menambah lebih banyak variabel dan untuk memperluas populasi.

Kata kunci: *motivasi kerja, kompensasi, kinerja*

Kata Pengantar

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi pada guru SMA Negeri 34 Jakarta)”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen serta Dosen Wali selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta saran yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi dari awal hingga akhir
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

6. Kedua orang tua dan kedua adik tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, nasihat, motivasi serta dukungannya yang tiada henti.
7. Para responden, bapak dan ibu guru SMA Negeri 34 Jakarta yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian.
8. Rezza Naufal dan Dyah Adhisti. Terima kasih telah berbagi keluh kesah selama ini, terima kasih atas dukungan, semangat, motivasi, dan nasihat selama menjalani perkuliahan di Semarang. Terima kasih atas bantuannya hingga selesainya skripsi ini.
9. Teman-Teman : Ratih, Bakil, Alo, Elmer, Mende, Rike, Ipam, Taofan, Reven, Imes, Goklas, Sardew, Agung, Rike, Sinta, Laily, Gina, Danty, Ngep-ngep, Icel, Jombi, Mamet. Terima kasih atas dukungan dan semangatnya selama penulis berkuliah di Semarang.
10. Teman satu dosen pembimbing (Bayu, Arhy, Orcita, Brigita) yang telah menjadi rekan diskusi selama penulisan skripsi.
11. Teman-Teman KKN Tajuk, (Tama, Citra, Josua, Mustika, Intan, Kiting, Friska, Diaz) terima kasih sudah berbagi keluh kesah selama 35 hari.
12. Sahabat Damay (Khidam, Tegar, Poetra, Rey, Fahmi, Kuns, Gebes, Riko, Eki, Ibun, Kocor, Tio, Dwiki, Rizky, Dana, Fajar, Robert, Yudaligun).
13. Teman-teman manajemen 2012. Terima kasih buat waktunya selama 4 tahun.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini. Terima kasih karena kalian telah banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan akan mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan belum sempurnanya skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca di masa yang akan datang.

Semarang, 20 September 2016

Penulis,

Elang Dani Rahmat Permana

NIM. 12010112140080

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian	7
1.3.2.1 Secara Teoritis	7
1.3.2.2 Secara Praktisi.....	7
1.4 Sistematika Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Guru	10
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.3 Kompensasi.....	25
2.2 Hubungan Antar Variabel	30
2.2.1 Pagaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	30
2.2.2 Pagaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu	32
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	35
2.5 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.1.1 Variabel Penelitian.....	36
3.1.2 Definisi Operasional	37
3.1.2.1 Kinerja Guru	37
3.1.2.2 Motivasi Kerja	37
3.1.2.3 Kompensasi.....	38
3.2 Populasi dan Responden	38
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5 Metode Analisis Data.....	40
3.5.1 Uji Instrumen	40
3.5.1.1 Uji Realibilitas	40

4.1.2.4	Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Guru.....	54
4.1.2.5	Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan , Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Guru	55
4.2	Analisis Indeks Deskriptif Variabel.....	56
4.2.1	Analisis Indeks Variabel Motivasi Kerja.....	58
4.2.2	Analisis Indeks Variabel Kompensasi	59
4.2.3	Analisis Indeks Variabel Kinerja	60
4.3	Analisis Data.....	61
4.3.1	Uji Instrumen	61
4.3.1.1	Uji Realibilitas	61
4.3.1.2	Uji Validitas	61
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	62
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas	64
4.3.2.3	Uji Heterosedeksitas	64
4.3.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	66
4.3.4	Uji Goodness of Fit	67
4.3.4.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.3.4.2	Uji t (uji signifikasi parameter individual).....	68
4.3.4.3	Uji F(uji signifikasi simultan).....	69
4.4	Pembahasan.....	70

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	70
4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	72
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Keterbatasan.....	75
5.3 Saran	75
5.3.1 Implikasi Kebijakan	75
5.3.2 Saran Penelitian Yang Akan Datang.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Nilai Kinerja Rata-rata Guru SMA Negeri 34 Jakarta tahun 2014 & 2015	2
Tabel 1.2 Research Gap Penelitian Terdahlu.....	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.1 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.2 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja	52
Tabel 4.3 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Guru	53
Tabel 4.4 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Guru	54
Tabel 4.5 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Guru	56
Tabel 4.6 Nilai Indeks Variabel Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.7 Nilai Indeks Variabel Kompensasi	59
Tabel 4.8 Nilai Indeks Variabel Kinerja Guru.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test	63
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinieritas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
Tabel 4.15 Uji t	68
Tabel 4.16 Uji F	69
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1)	70
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2).....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 34 Jakarta.....	50
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran B Tabulasi Data	89
Lampiran C Hasil Pengolahan Data.....	95
Lampiran D Pra Survei	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan sebuah organisasi tidak lepas dari faktor kinerja karyawannya. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat kesuksesan di dalam sebuah organisasi. Julianingrum dan Sudiro (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat. Maka dari itu sebuah organisasi diharuskan untuk mengerti dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya.

SMA Negeri 34 Jakarta merupakan salah satu sekolah unggulan di Jakarta. Dengan visi “Menjadi sekolah mandiri, unggul dalam iptek da imtaq serta menghasilkan lulusan yang berkualitas di tingkat nasional dan berwawasan internasional.” Demi mewujudkan visi tersebut dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Dalam hal ini karyawan yang di maksud adalah guru. Jadi peran dari guru sangat besar demi terciptanya visi tesebut. Maka untuk mencapai kesuksesan tersebut para guru dituntut untuk bekerja secara maksimal. Tetapi pada kenyataannya pada tahun 2015 terjadi penurunan kinerja rata-rata guru jika dibandingkan dengan kinerja pada tahun 2014. Berikut nilai kinerja rata-rata guru SMA Negeri 34 Jakarta dalam dua tahun terakhir:

Tabel 1.1
Nilai Kinerja rata-rata Guru SMA Negeri 34 Jakarta Tahun 2014 dan 2015

Tahun	Nilai
2014	80.8
2015	80.2

Sumber: Data sekunder yang diolah , 2016

Menurut Hasibuan (2005) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ketika di suatu organisasi mengalami penurunan kinerja dari para karyawannya, maka secara otomatis kinerja organisasi bisa dikatakan akan mengalami penurunan pula. Tetapi apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan juga mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat (Hendriani ,dkk 2014).

Motivasi kerja merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain(Harlie, 2012). Kluvers dan Tippet (2009) mengemukakan, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, namun yang dicapai tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan tersebut secara sukarela akan membenahi aktivitasnya untuk mencapai apa yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila seorang

karyawan memiliki motivasi rendah, namun yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan beranggapan bahwa itulah kemampuan yang dia miliki.

Penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja sudah banyak dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supendi, dkk (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purwanto (2013), Umar (2012), dan Julianingrum dan Sudiro (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Tetapi tidak semua penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kinerja karyawan hasilnya positif atau mempunyai pengaruh yang signifikan. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012) ditemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Soehardi (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja atas pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kompensasi harus dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama (Hendriani, dkk, 2014).

Sama halnya dengan motivasi kerja, penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan juga sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Niode (2012) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hendriani, dkk (2014) dan Riansari, dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Julianingrum dan Sudiro (2013). Karena dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Julianingrum dan Sudiro (2013) diketahui bahwa kompensasi tidak berhubungan positif terhadap kinerja.

Tabel 1.2
Research Gap Penelitian Terdahlu

No	Permasalahan	Peneliti	Positif (+)	Negatif (-)
1	Menunjukkan perbedaan hasil motivasi kerja terhadap kinerja	Rustam Supendi, Margono Setiawan, Eka Afnan Troena, Surachman (2012)	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
		Sony Bagus Purwanto (2013)	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
		Akmal Umar (2012)	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
		Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012)		Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
		Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013)	Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja	

No	Permasalahan	Peneliti	Positif (+)	Negatif (-)
2	Menunjukkan perbedaan hasil kompensasi kerja terhadap kinerja	Titi Riansari, Achmad Sudiro, Rofiaty (2012)		Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
		Idris Yanto Niode (2012)	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
		Susi Hendriani, Wella Mayang Sari, Indri Yovita (2014)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
		Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013)		Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Jurnal ilmiah terdahulu

Dari uraian diatas diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan tersebut maka diperlukan penelitian kembali mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi dan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Hal itu dilakukan demi meningkatkan kinerja karyawan. Dan tentunya agar organisasi dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal dengan memaksimalkan kinerja para karyawannya.

Selain itu juga telah dilakukan prasurevei untuk menentukan variable penelitian. Yaitu dengan menyebar kuesioner kepada 20 guru di SMA Negeri 34 Jakarta. Kuesioner itu berisi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Para guru diminta untuk memilih dua faktor yang mereka anggap mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil prasurevei tersebut diketahui bahwa motivasi dan

kompensasi merupakan faktor yang paling dominan jika dibandingkan dengan variabel yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas diketahui bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan motivasi kerja dan kompensasi. Di latar belakang juga diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut di rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Terjadi penurunan kinerja dilihat dari penurunan nilai rata-rata kinerja pada tahun 2015 jika dibandingkan dengan tahun 2014”

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 34 Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 34 Jakarta?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 34 Jakarta
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 34 Jakarta

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi organisasi mengenai korelasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan. Dengan hasilnya dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya.

1.3.2.2 Secara Praktisi

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak manajemen khususnya dibidang Sumber Daya Manusia(SDM) dalam rangka meningkatkan kinerja. Selain itu dapat juga dapat digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di organisasi.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan serta wawasan dan juga memanfaatkan ilmu yang selama ini didapat di bangku perkuliahan. Tidak lupa berguna dalam melatih nalar dalam menyelesaikan permasalahan yang ada selama penelitian ini berjalan,

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah , rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan. Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang motivasi kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori, telaah pustaka, kerangka penelitian, dan juga hipotesis yang digunakan untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan. Serta langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini adalah bagian terpenting dalam penelitian yang telah dilakukan. Membahas mengenai hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan. Dan juga berisikan pembahsan-pembahsan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan. Selain itu dalam bab ini juga menjelaskan mengenai keterbatasan dalam melakukan penelitian. Serta saran-saran yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya.