

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH  
UNGGULAN MUKHTAR SYAFA'AT BLOKAGUNG TEGALSARI  
BANYUWANGI TAHUN 2024**

**TESIS**



Oleh:  
**AHMAD QUSYAIRI**  
223206010010

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
JEMBER

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UIN KHAS JEMBER  
JULI 2024**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH  
UNGGULAN MUKHTAR SYAFA'AT BLOKAGUNG TEGALSARI  
BANYUWANGI TAHUN 2024**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)




UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Oleh:  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
AHMAD QUSYAIRI  
223206010010  
JEMBER

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UIN KHAS JEMBER  
JULI 2024**

## PERSETUJUAN

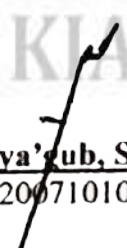
Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa’at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024” yang ditulis oleh Ahmad Qusyairi ini, telah di setujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, 4 Juli 2024  
Pembimbing I



**Dr. H. Khotul Umam, MA.**  
NIP. 197506042007011025

Jember, 4 Juli 2024  
Pembimbing II



**Dr. Rusydi Baya'ub, S.Ag, M.Pd.I.**  
NIP. 197209302007101002



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa’at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024” yang ditulis oleh Ahmad Qusyairi ini, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Pascasarjana UIN KHAS Jember pada hari Selasa Tanggal 2 Juli 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

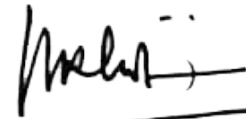
### Dewan Penguji

1. Ketua Penguji : Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd, M.Pd.  
NIP. 196802251987031002

(  )

2. Anggota :

a. Penguji Utama : Prof. Dr. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd.  
NIP. 195310111979032001

(  )

b. Penguji I : Dr. H. Khotibul Umam, MA.  
NIP. 197506042007011025

(  )

c. Penguji II : Dr. Rusydi Baya’gub, S.Ag, M.Pd.I.  
NIP. 197209302007101002

(  )

Jember, 4 Juli 2024

Mengesahkan  
Pascasarjana UIN KHAS Jember

Direktur,



Prof. Dr. Moch. Chotib, M.M.  
NIP. 197107272002121003

## ABSTRAK

Ahmad Qusyairi. 2024. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi 2024*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Dr. H. Khotibul Umam, MA. Pembimbing II: Dr. Rusydi Baya'gub, S.Ag, M.Pd.I.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Kinerja Guru.*

Kinerja guru merupakan hasil kerja dari individu, berupa kemampuan yang dia miliki dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sekolah akan berusaha meningkatkan kinerja guru, dengan tujuan agar kinerja sekolah juga akan meningkat. Banyak cara agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, diantaranya melalui kompensasi dan motivasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Tahun 2024.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah Guru MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu jumlah populasi guru berjumlah 30, semuanya dijadikan sebagai sampel. Jenis data dari penelitian ini adalah data primer untuk variabel Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Guru yang diperoleh dari guru dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian adalah : (1) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung sebesar 39,2%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 3,653 lebih besar dari t tabel yaitu 2,048, (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung sebesar 33,1%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 3,166 lebih besar dari t tabel yaitu 2,048, (3) Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai F hitung sebesar 35,197 lebih besar dari F tabel yaitu 3,35. Adapun besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru yaitu didapatkan hasil R-Square sebesar 0,723 atau 72,3% dengan kategori pengaruh model kuat.

## ABSTRACT

Ahmad Qusyairi. 2024. *The Effect of Motivation and Compensation on Teacher Performance at Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi in 2024*. Thesis. Islamic Education Management Study Program Postgraduate State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. First supervisor: Dr. H. Khotibul Umam, MA. Supervisor II: Dr. Rusydi Baya'gub, S.Ag, M.Pd.I.

Keywords: Motivation, Compensation, Teacher Performance.

Teacher performance is the result of individual work, in the form of the ability he has in carrying out work in order to achieve organizational goals. In general, schools will try to improve teacher performance, with the aim that school performance will also increase. There are many ways that teachers can improve their performance, including through compensation and motivation.

The problem formulations in this study are: (1) does motivation affect teacher performance, (2) does compensation affect teacher performance, (3) does motivation and compensation affect teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at in 2024. This study aims to find out: (1) To determine the effect of motivation on teacher performance, (2) To determine the effect of compensation on teacher performance, (3) To determine the effect of motivation and compensation on teacher performance at MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at in 2024.

The research approach used quantitative approach. The population of this study were 30 teachers of MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Sampling using saturated sampling technique, with the total population of teachers were 30, all of them were used as samples. The type of data from this study was primary data for variables of Motivation, Compensation, and Teacher Performance obtained from teachers using a questionnaire. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis by using SPSS.

The results of the study are: (1) Motivation partially has a significant effect on Teacher Performance at MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung by 39.2%, with a significance value of 0.001 smaller than ( $\alpha = 0.05$ ) and a t value of 3.653 greater than the t table of 2.048, (2) compensation partially has a significant effect on Teacher Performance at MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung by 33.1%, with a significance value of 0.004 smaller than ( $\alpha = 0.05$ ) and the value of t count of 3.166 greater than t table, namely 2.048, (3) Motivation and Compensation simultaneously have a significant effect on Teacher Performance at MTS Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung with a significance value of 0.000 smaller than ( $\alpha = 0.05$ ) and the value of F count of 35.197 greater than F table, namely 3.35. As for the influence of Motivation and Compensation on Teacher Performance, the R-Square result is 0.723 or 72.3% with a strong model influence category.

## ملخص البحث

أحمد قشيري، 2024. تأثير الدافعية والتعويض على أداء المدرس في مدرسة مختار شفاعة المتوسطة الإسلامية المتفوقة بلوكاجونج تيجالساري بانيووانجي. رسالة بقسم إدارية التربية الإسلامية. الماجستير برنامج الدراسات العليا جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (1) الدكتور الحاج خطيب الأمم الماجستير، و (2) الدكتور الحاج رشدي بايعقوب الماجستير.

### الكلمات الرئيسية: الدافعية، والتعويض، وأداء المدرس

إن أداء المدرس هو نتيجة عمل الفرد من خلال القدرة في تنفيذ العمل من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. وعادة، ستحاول المدرسة على ترقية أداء المدرس ويهدف إلى أن يكون هناك تحسين في أداء المدرسة أيضا. وهناك طرق كثيرة يمكن المدرس تحسين أدائه، منها بتقديم التعويض والدافعية.

صياغات المشكلة في هذه الدراسة هي (1) هل تؤثر الدافعية على أداء المعلم، (2) هل تؤثر التعويضات على أداء المعلم، (3) هل تؤثر الدافعية والتعويضات على أداء المعلم في مدرسة تسناوية أنجولان مختار سيافت في عام 2024م. ويهدف هذا البحث إلى (1) معرفة تأثير الدافعية على أداء المدرس؛ و (2) معرفة تأثير التعويض على أداء المدرس؛ و (3) معرفة تأثير الدافعية والتعويض على أداء المدرس في مدرسة مختار شفاعة المتوسطة الإسلامية المتفوقة بلوكاجونج تيجالساري بانيووانجي للعام 2024.

استخدم الباحث في هذا البحث المدخل الكمي. وكان مجتمع هذا البحث هو 30 مدرسا من مدرسي مدرسة مختار شفاعة المتوسطة الإسلامية المتفوقة بلوكاجونج تيجالساري بانيووانجي. وأخذ العينات باستخدام طريقة أخذ العينات المشبعة، يعني مجموع السكان البالغ عددهم 30 مدرسا، وجعل الباحث جميعهم كعينات. ونوع البيانات من هذا البحث هي بيانات الأولية لمتغيرات الدافعية والتعويض وأداء المدرس التي حصل عليها الباحث من المدرسين من خلال الاستبيان. وطريقة تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج SPSS.

كانت نتائج البحث (1) الدافعية لها تأثير معنوي جزئي على أداء المعلم في مدرسة أونجولان مختار سيافا في بلوكاجونج بنسبة 39.2%، بقيمة دلالة 0.001 أصغر من  $\alpha = 0.05$  وقيمة العد  $t = 3.653$  أكبر من الجدول  $t = 2.048$ ، (2) التعويضات لها تأثير معنوي جزئي على أداء المعلم في مدرسة أونجولان مختار سيافا في بلوكاجونج بنسبة 33.1%، بقيمة دلالية 0.004 أصغر من  $\alpha = 0.05$  وقيمة عدد  $t$  أكبر من الجدول  $t = 2.048$ ، (3) الدافعية والتعويض في آن واحد لها تأثير معنوي على أداء المعلم في متوسطات أنجولان مختار سيافا في بلوكاجونج بقيمة دلالية 0.000 أصغر من  $\alpha = 0.05$  وقيمة عدد  $F$  أكبر من الجدول  $F = 3.35$  أي بنسبة 35.197. أما بالنسبة لتأثير الحافز والتعويض على أداء المعلم، فقد كانت نتيجة R-Square 0.723 أو 72.3% مع وجود فئة تأثير قوي للنموذج.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga bisa terselesaikannya tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa’at Blokagung Banyuwangi” dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa turunkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang.

Ucapan Terima kasih teriring do’a jazakumullahu ahsanal jaza kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Terimakasih telah memberikan izin dan bimbingan yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M. selaku Direktur dan Dr. H. Saihan, S.Ag., M.Pd.I. selaku Wakil Direktur Pascasarjana yang telah memberikan motivasi untuk terus belajar di bangku perkuliahan.
3. Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd., M.Pd. selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktunya serta memberikan ilmu dan arahan kepada kami.
4. Prof. Dr. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd. selaku penguji utama yang telah meluangkan waktunya serta memberikan ilmu dan arahan dalam penyusunan tesis kami.
5. Dr. H. Khotibul Umam, M.A. selaku dosen pembimbing I dan Dr. Rusydi Baya’gub, S.Ag., M.Pd.I. selaku dosen pembimbing II yang meluangkan waktunya, membimbing dan memotivasi hingga terselesaikannya tesis ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang mendidik dan membimbing selama belajar di bangku perkuliahan S2.



7. Kedua orang tua bapak Ali Usman dan ibu Samilah, serta seluruh anggota keluarga, dan guru yang saya anggap sebagai orang tua kedua Dr. KH. Muhammad Imam Khaudli, S.Pd, M.Si. dan Ny. Hj. Vina Mawaddah, yang tak henti-hentinya memberikan do'a dan dukungan, sehingga saya dapat menyelesaikan program Pascasarjana ini.
8. Nadiful Muhibin, S.Pd. selaku Kepala MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi beserta tenaga kependidikan yang lain, yang telah berkenan diteliti dan memberikan informasi serta data dalam penyusunan tesis ini.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2022 dan teman-teman prodi lain yang senantiasa memberikan motivasi hingga terselesaikannya tesis ini.

Teriring do'a, semoga Allah SWT memberikan kesehatan, umur dan rizki yang barokah kepada kita semua, aamiin. semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 25 Mei 2024



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**Ahmad Qusyairi**  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Definisi operasional.....	10
G. Asumsi Penelitian.....	12
H. Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	15
B. Kajian Teori.....	24
1. Motivasi.....	24

2. Kompensasi .....	34
3. Kinerja Guru .....	40
C. Kerangka Konseptual .....	46
D. Hipotesis Penelitian.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel .....	48
C. Teknik Pengumpulan Data.....	49
D. Instrumen Penelitian.....	51
E. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	53
F. Analisis Data .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	66
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
C. Analisis Data .....	75
<b>BAB V PEMBAHASAN</b>	
A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	89
B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru .....	92
C. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru .....	95
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>Lampiran-Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

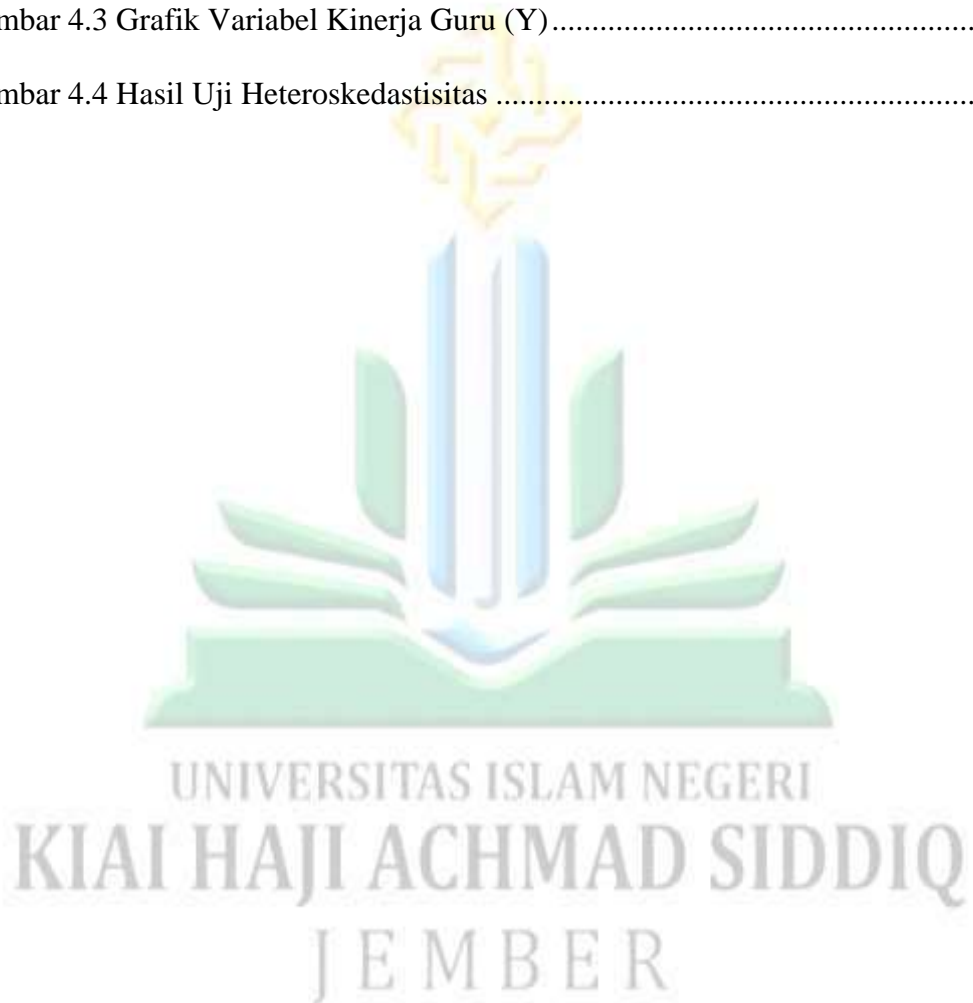
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1	Skala Likert .....	51
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen.....	52
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	54
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	55
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	55
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	56
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....	57
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....	58
Tabel 3.9	Tingkat Kriteria Reliabilitas.....	59
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	66
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	67
Tabel 4.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	68
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	69
Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y) .....	70
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y).....	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....	73
Tabel 4.10	SPSS Uji reliabilitas X1 .....	74
Tabel 4.11	SPSS Uji reliabilitas X <sub>2</sub> .....	74
Tabel 4.12	SPSS Uji reliabilitas Y .....	75

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Variabel $X_1 - Y$ .....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Variabel $X_2 - Y$ .....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.19 Hasil Uji t .....	83
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	85
Tabel 4.21 Penafsiran Terhadap Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi.....	87
Tabel 4.24 Hasil Sumbangan Efektif .....	87
Tabel 4.25 Hasil Sumbangan Relatif .....	88



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarchy Kebutuhan Maslow .....	31
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 4.1 Grafik Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	68
Gambar 4.2 Grafik Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	70
Gambar 4.3 Grafik Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ).....	72
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	80



## DAFTAR PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bâ'	B	be
ت	Tâ'	T	te
ث	Sâ	Š	es (dengan titik atas)
ج	Jim	J	je
ح	Hâ'	ḥ	ha (dengan titik bawah)
خ	Khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	de
ذ	Zâl	ẓ	zet (dengan titik bawah)
ر	Râ'	ṛ	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sâd	ṣ	es (dengan titik bawah)
ض	Dâd	ḍ	de (dengan titik bawah)
ط	Tâ'	ṭ	te (dengan titik bawah)
ظ	Za'	ẓ	zet (dengan titik bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	'el
م	Mîm	M	'em
ن	Nûn	N	'en
و	Wâwû	W	We
ه	Hâ'	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Yâ'	Y	Ya

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja organisasi, baik dalam konteks bisnis maupun pendidikan, sangat bergantung pada kinerja individu di dalamnya. Setiap organisasi secara konsisten berupaya untuk meningkatkan produktivitas pegawainya, dengan harapan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pendidikan, sebagai contoh, tidak akan beroperasi dengan lancar tanpa kontribusi guru, staf administrasi, dan bendahara.

Pentingnya peran individu dalam kinerja organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Di sektor bisnis, karyawan yang berkinerja tinggi mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target penjualan, keuntungan, dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Begitu pula di sektor pendidikan, guru adalah tulang punggung dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, sementara staf administrasi dan bendahara memastikan kelancaran operasional dan pengelolaan keuangan sekolah.<sup>1</sup>

Perlu dicatat bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memberikan dukungan dan insentif yang sesuai kepada individu-individu tersebut. Ini bisa berupa pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian imbalan yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dalam konteks pendidikan, peningkatan kinerja guru dan staf administrasi dapat berdampak langsung pada mutu pendidikan yang disediakan kepada siswa. Guru yang termotivasi dan

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 24.



berkinerja tinggi cenderung menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka, sementara staf administrasi yang efisien dapat memastikan bahwa proses belajar-mengajar berjalan tanpa hambatan. Dengan demikian, keterkaitan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi menjadi sangat penting.<sup>2</sup> Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia termasuk guru juga harus dibina untuk mengupgrade pengetahuan serta wawasannya.

Tanpa pendidikan yang berkualitas, sulit bagi suatu negara untuk maju. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, khususnya BAB II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan individu serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang dapat meningkatkan kecerdasan masyarakat. Seorang guru yang berkualitas tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga dapat menjadi teladan dalam hal moralitas, kedisiplinan, dan semangat belajar bagi siswa.<sup>3</sup>

Eksistensi manusia baik posisinya sebagai makhluk sosial maupun individual tidak akan terlepas dari kebutuhannya akan ilmu pengetahuan. Guru merupakan seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan dan pekerjaan guru adalah pekerjaan yang sangat mulia di sisi Allah, dan mendapatkan pahala dan penghargaan yang tinggi. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11:

---

<sup>2</sup>Siti Rodliyah, *Manajemen Pendidikan sebuah Konsep dan Aplikasi*, (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

<sup>3</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 20 Tahun 2003 BAB II Pasal 3, 5.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ  
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan “berdirilah kamu”, maka berdirilah niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadalah: 11)<sup>4</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa individu yang memiliki iman dan pengetahuan akan mendapatkan peningkatan kedudukan. Peningkatan tersebut sesuai untuk diberikan kepada guru yang sungguh-sungguh bekerja dengan dedikasi dan profesionalisme.<sup>5</sup>

Menurut Mangkunegara, ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, di antaranya adalah faktor motivasi dan kemampuan.<sup>6</sup> Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Pemahaman tentang motivasi sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, karena faktor ini dapat memengaruhi kinerja individu, kepuasan kerja, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami apa yang mendorong dan memotivasi karyawan, manajer dapat merancang

<sup>4</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2010), 542.

<sup>5</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, dan Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol. I, (Jakarta: Lentera Hati), 77.

<sup>6</sup>Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama, 2006), Hal 13.

strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.<sup>7</sup> Robbins juga berpendapat bahwa “*motivation as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need*”.<sup>8</sup> Sehingga dapat dikatakan motivasi sendiri merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan terarah kepada pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumberdaya manusia dan bawahannya.<sup>9</sup> Motivasi mengangkat permasalahan tentang bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

Chung dan Megginson dalam Faustino Cardoso menyatakan bahwa “*motivation is defined as goal directed behavior, it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal, it is closely related to employee satisfaction and job performance*”.<sup>10</sup> Apabila seseorang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya tersebut, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Hal penting yang harus dilakukan pemimpin adalah memberikan suatu motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan kurangnya motivasi yang diterima guru dapat menyebabkan masalah dalam mencapai tujuan sekolah.

---

<sup>7</sup>Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 114.

<sup>8</sup>Robbins dan Timothy, *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 50.

<sup>9</sup>Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2018), 62.

<sup>10</sup>Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), 177.

Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi guru tersebut, untuk itu kepala sekolah harus dapat memberikan suatu motivasi kepada guru. Menurut Armstrong, seseorang yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.<sup>11</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yesmira, bahwa selama motivasi yang diterima oleh guru baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.<sup>12</sup> Juga devi dalam penelitiannya, mengatakan bahwa selama guru diberikan motivasi yang baik oleh sekolah, maka akan dapat meningkatkan tingkat kinerja guru tersebut.<sup>13</sup>

Dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab, dibutuhkan juga imbalan dari sekolah sebagai bentuk balas jasa mereka. Menurut Garry Dessler, kompensasi ialah setiap bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya tersebut.<sup>14</sup> Kompensasi dapat dikemas dalam bentuk kompensasi yang bersifat langsung ataupun kompensasi yang bersifat tidak langsung.<sup>15</sup> Bentuk imbalan tidak langsung yang diberikan kepada guru dan staf dapat berupa tunjangan atau fasilitas tambahan. Motivasi guru dan staf sekolah untuk bekerja lebih keras akan meningkat jika sekolah

---

<sup>11</sup>Sudaryo, Aribowo, dan Nunung, *Manajemen Sumber*, 175.

<sup>12</sup>Yesmira Syamra, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang", *ECONOMICA*, 4 (Juli, 2016), 266.

<sup>13</sup>Devi Putri Isnaeni, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan", *KREATIF*, 8 (Desember, 2020), 26.

<sup>14</sup>Garry Dessler, *Human Resource Management*, terj. Paramitha Rahayu, (Jakarta: PT. Indeks, 2008), 417.

<sup>15</sup>Garry Dessler, *Human Resource...*, 417.

memberikan imbalan yang dianggap pantas sebagai penghargaan atas kontribusi mereka.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja guru. Sekolah yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan guru bekerja dengan penuh motivasi dan akan menghasilkan kinerja yang baik.<sup>16</sup>

Secara umum, kompensasi sendiri merupakan sebagian dari kunci solusi untuk membuat anggota melakukan keinginan organisasi.<sup>17</sup> Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Nantinya, pegawai akan merasa bahwa dengan melakukan atau melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi, maka mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan, termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki, Makhdalena, dan Daviq juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.<sup>18</sup> Dalam hal ini berarti jika kompensasi atau penghargaan atas jasa yang diberikan oleh guru diberi dengan baik, maka semangat dalam bekerja guru tersebut juga baik.

---

<sup>16</sup>Garry Dessler, *Human Resource...*,217.

<sup>17</sup>Sudaryo, Aribowo, dan Nunung, *Manajemen Sumber*, 10.

<sup>18</sup> Rizki Imran dkk, EFFECTS OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE SMP NEGERI OF KECAMATAN ENOK INDRAGIRI HILIR REGENCY”, *JUMPED*, 9 (Juni, 2021), 39.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berupaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, dari hasil wawancara diketahui.

Sekolah mengikutsertakan para tenaga pendidik dalam berbagai pelatihan seperti workshop implementasi kurikulum merdeka, bimbingan teknis dan pendampingan EDM dan eRKAM, bimtek pengembangan keprofesian berkelanjutan, diklat nasional persiapan pengelolaan kinerja guru dan guru melalui PMM, diklat teknis substantif RPP, diklat BK, diklat peningkatan kinerja guru, diklat peningkatan kompetensi guru, dan workshop peningkatan kapasitas guru.

Selain itu, sekolah juga memberikan penghargaan bagi guru berprestasi berupa piagam dan uang pembinaan, untuk kondisi lingkungan sangat kondusif karena berada di lingkungan pondok pesantren sehingga sangat mudah mengkondisikan para guru dan siswa, kerja sama dan hubungan antar para guru juga cukup kondusif dan sering saling respon positif karena di sekolah tersebut menerapkan prinsip kekeluargaan. Sekolah juga melakukan kerja sama dengan yayasan dengan mengadakan seminar atau diklat setiap 6 bulan sekali dengan mendatangkan pakar atau ahli di bidang pendidikan, kemudian ada pendampingan dari tim pengendali mutu agar ketika ada kesulitan bisa segera di atasi. Kemudian, sekolah juga memberikan BPJS ketenagakerjaan, gaji atau bisyaroh, juga mendapat motivasi dan doa dari pengasuh. Para guru juga merasa cukup puas dengan mendapat motivasi dan do'a dari pengasuh, karena apa yang diinginkan para guru adalah barokah dari pengasuh.<sup>19</sup>

Dari hasil tersebut diketahui bahwa motivasi dan kompensasi di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung cukup baik, terutama terkait kompensasi instrinsik. Selain itu, kebanyakan guru di sekolah tersebut adalah para alumni dari pesantren.

Hal inilah yang memotivasi peneliti untuk meneliti dengan memilih judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi 2024".

---

<sup>19</sup> Nadiful, Hasil wawancara di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at, 17 Juni 2024.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas dapat disusun rumusan masalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tahun 2024?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tahun 2024?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tahun 2024?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Tahun 2024.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Tahun 2024.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Tahun 2024.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya tentang Motivasi, Kompensasi dan kinerja guru, juga secara umum dalam keilmuan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan islam. Khusus bagi Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi, hasil yang tersajikan dalam penelitian ini nantinya merupakan kondisi nyata yang terjadi, sehingga bisa dijadikan sebagai acuan dalam upaya meningkatkan kinerja guru berimplikasi terhadap peningkatan mutu khususnya di lembaga setempat.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini akan memberikan manfaat dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan memaksimalkan motivasi dan kompensasi.
- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya sehingga terciptalah sumber daya manusia yang handal yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan khususnya lembaga dimana dia mengabdikan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dalam hal motivasi, kompensasi dan kinerja guru yang dapat digunakan sebagai data pembandingan atau rujukan sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.



## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompensasi. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Pengaruh Motivasi**

Motivasi dalam penelitian ini adalah, dorongan internal atau faktor-faktor eksternal yang mendorong dan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, bermotivasi, dan bersemangat. Ini mencakup keinginan untuk memberikan pengaruh positif pada siswa, kepuasan dalam pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas pengajaran, dan keinginan untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Motivasi guru juga melibatkan dorongan untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri profesional. Secara keseluruhan, motivasi guru sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## 2. Pengaruh Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada guru dan staf sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka, yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi pembayaran rutin seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, bonus tahunan, honorarium, dan insentif penghargaan. Kompensasi tidak langsung mencakup manfaat tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi guru, seperti tunjangan kesehatan, kesempatan pengembangan profesional, beasiswa untuk anak, fasilitas tempat tinggal, tunjangan transportasi, penghargaan non-material, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kedua bentuk kompensasi ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan..

## 3. Pengaruh Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini ialah suatu ukuran dari efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan pendidikan. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari profesionalisme, kompetensi, dan upaya pengembangan diri yang dilakukan oleh guru. Peningkatan kinerja guru adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan.

### **G. Asumsi Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diluar variabel penelitian di anggap konstan.
2. Gambaran motivasi, kompensasi dan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang bias diamati dan dirasakan guru pada lokasi penelitian, dengan demikian responden mampu memberikan jawaban yang objektif terhadap situasi dan kondisi tempat kerjanya. Sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak tertekan sehingga objektif dalam pengisian angket.

### **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab yang masing-masing menampakkan titik berat yang berbeda, namun dalam satu kesatuan yang saling mendukung dan melengkapi.

Bab pertama, berisi pendahuluan yang merupakan garis besar dari keseluruhan pola berpikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat. Atas dasar itu deskripsi tesis diawali dengan latar belakang masalah yang terangkum di dalamnya tentang apa yang menjadi alasan memilih judul, dan bagaimana pokok permasalahannya. Dengan penggambaran secara sekilas sudah dapat ditangkap substansi tesis. Selanjutnya untuk lebih memperjelas maka dikemukakan pula tujuan penelitian baik ditinjau secara teoritis maupun praktis.

Penjelasan ini akan mengungkap seberapa jauh signifikansi tulisan ini. Kemudian agar tidak terjadi pengulangan dan penjiplakan maka dibentangkan

pula berbagai hasil penelitian terdahulu yang dituangkan dalam tinjauan pustaka. Demikian pula metode penulisan diungkap apa adanya dengan harapan dapat diketahui apa yang menjadi jenis penelitian, pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data. Pengembangannya kemudian tampak dalam sistematika penulisan. Dengan demikian, dalam bab pertama ini tampak penggambaran isi tesis secara keseluruhan namun dalam satu kesatuan yang ringkas dan padat guna menjadi pedoman untuk bab kedua, ketiga, bab keempat, dan bab kelima.

Bab kedua Kajian Pustaka berisi tentang kajian penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru, kajian pustaka dari motivasi, kompensasi dan kinerja guru, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab ketiga Metode Penelitian, pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam bab metode penelitian mencakup (1) pendekatan dan jenis penelitian, (2) populasi dan sampel, (3), pengumpulan data (4), instrumen penelitian, (5) validitas dan reliabilitas instrumen, dan (6), analisis data.

Bab keempat Hasil Penelitian, dalam penelitian yang menguji hipotesis, laporan mengenai hasil-hasil yang diperoleh sebaiknya dibagi menjadi dua bagian besar. Bagian pertama penyajian data, berisi uraian tentang karakteristik masing-masing variabel. Bagian kedua memuat uraian tentang hasil analisis dan pengujian hipotesis.

Bab kelima berisi Pembahasan atas temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan di dalam Bab IV.

Bab keenam atau bab terakhir tesis, dimuat dua hal pokok, yaitu kesimpulan dan saran.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Penelitian Terdahulu.

1. Piter Tiong (Disertasi). 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Sulawesi Selatan). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.<sup>20</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Suhardi (Disertasi). 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Intervening*.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Piter Tiong, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Sulawesi Selatan)", (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya, 2019).

<sup>21</sup> Suhardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Intervening*", (Disertasi, Universitas Putera Batam, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, (4) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, (6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (8) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (9) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

3. Chusnul Maesaroh (Tesis). 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru mengenai Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru MA Kota Semarang. UIN Walisongo Semarang.<sup>22</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru MA di Kota Semarang, (2) terdapat pengaruh positif signifikan antara persepsi guru mengenai iklim kerja terhadap kinerja guru MA di Kota Semarang, (3) terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan persepsi guru mengenai iklim kerja terhadap kinerja guru MA di Kota Semarang.

<sup>22</sup> Chusnul Maesaroh, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru mengenai Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru MA Kota Semarang", (Tesis, UIN Walisongo, Semarang, 2018).

4. Safaruddin Ananda Nasution (Tesis). 2022. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Universitas Terbuka Jakarta.<sup>23</sup>

Hasil analisis data membuktikan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Sibolga, tingginya motivasi kerja akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Sibolga, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai akan meningkatkan tingkat kinerja pegawainya, (3) Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Sibolga.

5. Desy Oktawati (Tesis). 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun. Universitas Terbuka Jakarta.<sup>24</sup>

Dari hasil analisis diketahui bahwa, (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>23</sup> Safaruddin Ananda Nasution, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Sibolga", (*Tesis*, Universitas Terbuka, Jakarta, 2016).

<sup>24</sup> Desy Oktawati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun", (*Tesis*, Universitas Terbuka, Jakarta, 2016).



6. Rosento (Tesis). 2012. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Qur'an Cikeas Ilir – Gunung Putri) Bogor. Universitas BSI Bandung.<sup>25</sup>

Hasil analisis data membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin baik kompetensi akan semakin baik pula kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja akan semakin baik pula kinerja karyawan, (3) kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2%.

7. Sharah Rizqiyah (Tesis). 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo). Universitas Sriwijaya Palembang.<sup>26</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dizamatra Powerindo, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dizamatra Powerindo, dan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dizamatra Powerindo .

8. Yesmira Syamra (Jurnal). 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. STKIP PGRI Sumbar.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Rosento, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Qur'an Cikeas Ilir – Gunung Putri) Bogor", (Tesis, Universitas BSI, Bandung, 2012).

<sup>26</sup> Sharah Rizqiyah, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Dizamatra Powerindo)", (Tesis, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa (1) terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 51%, (2) terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, secara langsung sebesar 11,02% dan secara tidak langsung sebesar 12,23%, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 26,41%, (4) terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja

9. Rizki Imran, Makhdalena dan Daviq Chairilsyah (Jurnal). 2021. EFFECTS OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE SMP NEGERI OF KECAMATAN ENOK INDRAGIRI HILIR REGENCY. Universitas Riau.<sup>28</sup>

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,0655, (2) sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,0278, (3) motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

10. Devi Putri Isnaeni (Jurnal). 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Universitas Pamulang.<sup>29</sup>

Hasil penelitian menunjukkan dalam uji t (parsial) bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig.

<sup>27</sup>Yesmira Syamra, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang", *ECONOMICA*, 4 (Juli, 2016).

<sup>28</sup>Rizki Imran dkk, "EFFECTS OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE SMP NEGERI OF KECAMATAN ENOK INDRAGIRI HILIR REGENCY", *JUMPED*, 9 (Juni, 2021).

<sup>29</sup>Devi Putri Isnaeni, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan", *KREATIF* 8 (Desember, 2020).

0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 4,760, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 7,430. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 31,452. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Piter Tiong. 2019. Disertasi. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Sulawesi Selatan).	Sama-sama mengambil variabel motivasi, kinerja dan kompensasi,	Mengambil 6 variabel sedangkan peneliti 3 variabel, pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, analisis data menggunakan Struktural Equation Model (SEM). lokasi dan jumlah sampel berbeda.
2	Suhardi. 2020. Disertasi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai <i>Intervening</i> .	Sama-sama meneliti tentang motivasi, kompensasi dan kinerja, pengumpulan data menggunakan angket.	Mengambil 6 variabel, menggunakan pendekatan kuantitatif survei, pengambilan sampel dengan teknik rumus hair, lokasi dan jumlah sampel berbeda, analisis data menggunakan teknik SEM.
3	Chusnul Maesaroh. 2020. Tesis. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru mengenai Iklim Kerja	Variabel sama-sama Motivasi (X1) dan kinerja guru (Y), teknik	Variabel X2 berupa persepsi guru, menggunakan pendekatan kuantitatif

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	terhadap Kinerja Guru MA Kota Semarang.	pengambilan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	asosiatif, lokasi penelitian, pengambilan sampel menggunakan teknik disproportionate stratified random sampling, sampel dalam penelitian ini sebanyak 162 sedangkan peneliti hanya 30.
4	Safaruddin Ananda Nasution. 2016. Tesis. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan kinerja, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, menggunakan teknik analisis regresi berganda.	Menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian penjelasan, jumlah sampel sebesar 96 orang, lokasi penelitian berbeda.
5	Desy Oktawati. 2016. Tesis. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi, kompensasi, dan kinerja, menggunakan analisis regresi linier berganda.	Pengambilan sampel menggunakan metode stratified sampling, lokasi dan jumlah sampel berbeda.
6	Rosento. 2012. Tesis. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Qur'an Cikeas Ilir – Gunung Putri) Bogor.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan kinerja, menggunakan analisis regresi linier berganda.	Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, lokasi dan jumlah sampel berbeda.

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Sharah Rizqiyah. 2022. Tesis. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Dizamatra Powerindo).	Sama-sama menggunakan variabel (X1) motivasi dan (Y) Knerja, pendekatan kuantitatif jenis deskriptif, teknik sampling jenuh, pengumpulan data angket, teknik analisis regresi linier berganda.	Variabel disiplin kerja (X2), lokasi PT. Dizamatra Powerindo dan jumlah sampel 169.
8	Yesmira Syamra. 2016. Jurnal. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang.	sama-sama meneliti variabel kompensasi dan motivasi. Pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner.	penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan ( <i>explanatory research</i> ) sedangkan peneliti menggunakan jenis deskriptif, teknik analisis data menggunakan analisis jalur ( <i>path analisis</i> ) sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian dan pengambilan sampel, dalam penelitian ini menggunakan teknik rumus slovin sedangkan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 90 responden sedangkan peneliti

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			mengambil sampel 30 responden.
9	Rizki Imran, Makhdalena dan Daviq Chairilisyah. 2021. Jurnal. Effects Of Motivation And Compensation On Teacher Performance Smp Negeri Of Kecamatan Enok Indragiri Hilir Regency	variabel penelitian menggunakan motivasi dan kompensasi. Teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh, teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner.	penelitian ini menggunakan teknik analisis data <i>path analysis</i> , sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian dan jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil 35 responden di SMP Negeri Kecamatan Enok, sedangkan peneliti mengambil 30 responden.
10	Devi Putri Isnaeni. 2020. jurnal. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.	sama-sama menggunakan variabel penelitian motivasi dan kompensasi. Jenis penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner.	penelitian dan jumlah responden, responden dalam penelitian ini berjumlah 181 sedangkan peneliti 30 responden. Teknik pengambilan sampel, dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin sedangkan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

## B. Kajian Teori

### 1. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Fremonte Kast & James E. Rosenzweig dalam Badrudin, mendefinisikan “*A motive is what prompts a person to act in a certain way or at least develop a propensity for specific behavior*” atau motif sebagai suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu.<sup>30</sup>

Sedangkan motivasi menurut Greenberg dan Baron adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.<sup>31</sup> Membangkitkan berkaitan dengan dorongan di belakang tindakan, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berkaitan dengan berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Luthans berpendapat motivasi merupakan “*Motivation is a process that starts with a psychological deficiency or need that activates behavior or a drive that aimed at a goal or incentive*” atau suatu proses yang diawali oleh kekurangan, baik secara fisiologis

<sup>30</sup>Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 191.

<sup>31</sup>Greenberg dan Baron, *Behavior In Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (8<sup>th</sup> Edition), (New Jersey: Prentice-Hall International, 2003), 190.

atau psikologis dan kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau pengaruh yang ditujukan pada sasaran.<sup>32</sup>

Menurut Kirby dan Donald “*Motivation is desire and energy that moves you to complete a task or reach a goal*”,<sup>33</sup> hal senada juga diungkapkan oleh Broussard dan Garrison, “*motivation is the attribute that moves us to do or not to do something*”.<sup>34</sup> Motivasi merupakan atribut atau sebuah energi yang menggerakkan kita untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. Guru dan pegawai merupakan komponen utama dalam sekolah, oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya.

Turner menganggap bahwa “*motivation to be synonymous with cognitive engagement, which he defines as, voluntary uses of high-level self-regulated learning strategies, such as paying attention, connection, planning, and monitoring*”. Menurutnya motivasi identik dengan keterlibatan kognitif, yang mana ia mendefinisikannya sebagai penggunaan strategi pembelajaran mandiri tingkat tinggi secara sukarela, seperti pembayaran, perhatian, koneksi, perencanaan, dan pemantauan.<sup>35</sup>

Zachary wong menganggap motivasi sebagai “*the human energy behind our behaviors. It requires satisfying both the intellectual and*

<sup>32</sup>Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill Inc, 2005), 231.

<sup>33</sup> Elizabeth Kirby and Jill Mc Donald, *Engage Motivation Tools for Teacher and Parents*, (USA: Search Institute Press, Minneapolis, 2009), 40.

<sup>34</sup> Broussard, & Garrison, The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children, *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33 (2004), 106.

<sup>35</sup> Turner, The influence of classroom contexts on young children’s motivation for Literacy, *Reading Research Quarterly*, 30 (1995), 413.



*emotional needs of people*". Motivasi merupakan sebuah energi manusia di balik perilakunya. Hal ini membutuhkan kepuasan antara kebutuhan intelektual dan emosional manusia.<sup>36</sup>

Sedangkan Zbar dkk mengemukakan bahwa *"the concept of motivation recognizes there are forces within individuals that drive them to achieve goals that fulfil their personal needs and expectations"*.<sup>37</sup>

Serupa dengan hal tersebut, Maslow juga berpendapat bahwa *"The basic needs are also the intrinsic reinforcers, the unconditioned stimuli which can be erected all sorts of instrumental learnings and conditionings"*. Jadi susunan hirarki kebutuhan itu merupakan organisasi yang mendasari motivasi manusia. Semakin individu itu mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai individualitasnya, artinya lebih matang kepribadiannya.<sup>38</sup>

Motivasi akan muncul dalam diri seseorang jika seseorang tersebut terdorong untuk melakukan sebuah tindakan dari dalam dirinya. Motivasi akan mempengaruhi diri individu seseorang untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>39</sup>

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis dalam diri

<sup>36</sup>Zachary wong, *Human Factors in Project Management*, (San Francisco: John Wiley & Sons, Inc, 2007), 321.

<sup>37</sup> Vic Zbar, dkk, *Better Schools Better Teachers Better Results*, (Australia: Acer Press, 2007), 31.

<sup>38</sup> Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, (USA: Harper & Row Publisher Inc, 1950), xiii.

<sup>39</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 141.

seseorang yang menggerakannya untuk bertindak, sehingga dapat terjadi perubahan tingkah laku yang disadari, untuk mencapai tujuan.

#### b. Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi dalam pandangan Al-Qur'an merupakan positif yang ada dalam diri manusia untuk mengarahkan dan melakukan pekerjaan. Selama dorongan kerja itu kuat dan semakin besar pula peluang untuk meraih kesempatan pada tujuan yang hendak dicapainya.<sup>40</sup> Seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾  
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: “Dan bahwasanya manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya; Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya); kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”. (QS. An-Najm: 39-41)

Ayat ini menjelaskan manusia akan memperoleh apa yang di usahakannya dan Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bukan hanya sekedar mendapat imbalan dari apa yang telah mereka usahakan di dunia tetapi akan mendapat ganjaran dan ampunan dan pahala yang sangat besar disisi Allah.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan, sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 162-163:

<sup>40</sup>H. Ibin Kutubin Tadjudin, *Motivasi Islam*, (Bandung: Pustaka Afa Media, 2013), 12.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya: “sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidup dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam; Tiada sekutu bagi-Nya dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan akulah orang yang pertamanya menyerahkan diri kepada Allah”. (QS. Al-An’am: 162-163)

Dalam ayat ini Nabi Muhammad diperintahkan agar mengatakan bahwa sesungguhnya shalatnya, ibadahnya, serta semua pekerjaan yang dilakukannya, hidup dan matinya adalah semata-mata untuk Allah, Tuhan semesta alam yang tidak ada sekutu bagi-Nya, itulah yang diperintahkan kepadanya.

Dua ayat ini mengandung ajaran Allah kepada Nabi Muhammad Sallahu ‘Alaihi Wasalam yang harus disampaikan kepada umatnya, bagaimana seharusnya hidup dan kehidupan seorang muslim di dalam dunia ini, semua pekerjaan shalat dan ibadah lainnya harus dilaksanakan dengan tekun sepenuh hati karena Allah, ikhlas tanpa pamrih. Maka dengan demikian akan menumbuhkan motivasi yang tinggi sebagai pendorong dalam melaksanakan segala aktivitas baik ibadah kepada Allah maupun dalam berusaha, berikhtiar dan bekerja. Seseorang akan menjadi lupa akan rasa lelah, letih dan jenuh dalam bekerja, sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi karena Allah akan menjadikan urusan dunia menjadi ukhrawi, dan sebaliknya, niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan

Allah, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi, maka Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.<sup>41</sup>

### c. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi kerja seseorang dapat berbagai macam corak, seperti proaktif ataupun reaktif. Pada corak motivasi proaktif, seorang pekerja dalam hal ini seorang guru, akan selalu berusaha meningkatkan kemampuannya. Hal ini juga yang menjadi tuntutan bagi setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Ia akan dituntut untuk menggunakan kemampuan performance yang tinggi. Dan motivasi kerja reaktif, cenderung menunggu penawaran dari lingkungan kepadanya. Dengan kata lain, ia akan bekerja berdasarkan tuntutan atau dorongan dari luar dirinya. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- 1) Motivasi positif adalah motivasi dengan cara membuat orang lain mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan menjanjikan dan memberikan hadiah berupa bonus, insentif dan lain-lain.
- 2) Motivasi negatif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik dasar kekuatan ketakutan.<sup>42</sup>

Semua pimpinan akan menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah pertimbangan kapan waktu penggunaannya yang tepat. Kebanyakan

<sup>41</sup>Ismala Dewi, *Manusia, Akhlak, Budi Pekerti dan Masyarakat*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009), 16.

<sup>42</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 150.

pimpinan lebih percaya bahwa ketakutan membuat seseorang akan bertindak, sehingga mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan menggunakan motivasi positif.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi, dan bentuknya harus mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dan yang lainnya. Jika dilihat dari kebiasaan dan budaya di kebanyakan sekolah yang bersifat sosial, kebanyakan pimpinan dalam memotivasi guru dalam bekerja adalah dengan menggunakan motivasi positif. Penggunaan motivasi positif biasanya akan lebih berhasil dalam jangka panjang, namun sangat efektif jika dijalankan dalam lingkungan yayasan pendidikan. Yang notabene orangnya memiliki pendidikan yang cukup baik dan psikologis yang baik pula.

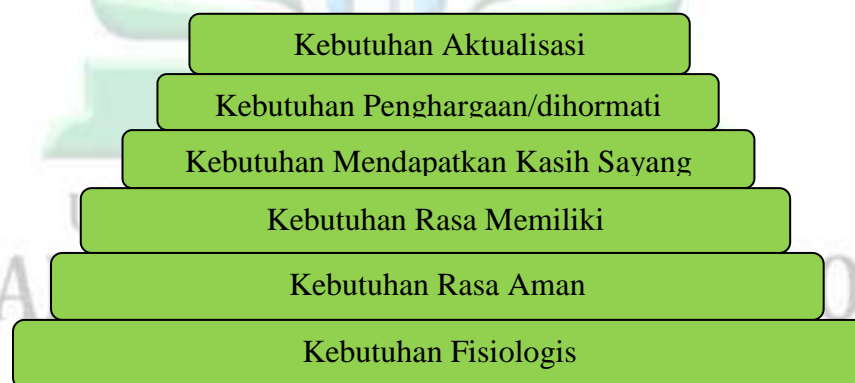
#### d. Teori Maslow tentang Motivasi

Maslow, berpendapat bahwa motivasi akan tumbuh apabila manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat, mulai dari kebutuhan yang paling sederhana sampai dengan yang paling tinggi kadar kepentingannya.

1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu sandang, pangan, papan (rumah), seks. Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan termotivasi.

- 2) **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*)**. Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan, dan materi.
- 3) **Kebutuhan Kasih Sayang (*Social needs*)**. Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*)**. Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization needs*)**. Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.<sup>43</sup>

Kemudian dalam bukunya, Robbins menambahkan dalam teori kebutuhan maslow menjadi enam yaitu:



**Gambar 2.1. Hierarchy Kebutuhan Maslow**

Aktualisasi diri, penghargaan/penghormatan, rasa memiliki, dan rasa kasih sayang, perasaan aman, dan tenteram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar. Teori maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dapat

<sup>43</sup>Maslow, *Motivation*, 35.

dilakukan dengan memenuhi kebutuhan guru agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.<sup>44</sup>

Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan kinerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

e. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor, yaitu faktor hygiene (*ekstrinsic motivation*) dan faktor motivator (*intrinsic motivation*).

1) Pertama, faktor hygiene adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor ini meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi.

2) Kedua, faktor motivator adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Faktor ini meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

---

<sup>44</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Printice Hall Cliffs, 1986), 214.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inivasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini terutama tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka, dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Herzberg, faktor hygiene/ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu bisa menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor motivation/intrinsik, merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygiene).<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Frederich Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbar Bloch Snyderman, *The Motivation to Work*, (New York: Jhon Wiley and Sons, Inc., 1959), 118.



## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi acapkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selain itu, pengertian kompensasi menurut William, yaitu segala sesuatu yang diterima seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Biasanya kompensasi didesain atau dikelola oleh bagian kepegawaian. Kompensasi biasanya dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.<sup>46</sup>

Menurut Werther dan Davis kompensasi adalah “*what employee receive in exchange of their work. Whether bourly wages or periodic salaries, the personal department usually designs and administers employee compensation*” atau penerimaan oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan diberikan olehnya. Baik berupa gaji per jam ataupun periodic, yang biasanya telah didesain dan dikelola oleh bagian personalia.<sup>47</sup>

Adapun menurut Gary Dessler kompensasi merupakan “*All forms of pay or rewards going to employees and arising from their employment*” atau semua bentuk imbalan atau bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.<sup>48</sup>

<sup>46</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 246.

<sup>47</sup>Werther, & Davis, *Human Resources And Personal Management*. (USA: International Edition. McGraw-HillInc, 1996),118.

<sup>48</sup>Dessler, *Human Resource*, 350.

Menurut Armstrong *“compensation management is an integral part of human resources management approach to productivity improvement in the organization. It deals with the design, implementation and maintenance of compensation system that are geared to the improvement of organizational, team and individual performance”*. Kompensasi dalam manajemen merupakan bagian integral dari sumber daya manusia, pendekatan manajemen untuk peningkatan produktivitas dalam organisasi. Ini berkaitan dengan desain, penerapan dan pemeliharaan sistem kompensasi yang diarahkan untuk perbaikan kinerja organisasi, tim dan individu.<sup>49</sup>

Implikasi kompensasi menurut Barry, Harvey dan Ray, *“The implication for compensation management is that high employee performance followed by a monetary reward will make future high performance more likely. By the same token, high performance not followed by a reward will make it less likely in the future. The theory emphasizes the importance of a person actually experiencing the reward”*. Kompensasi implikasinya bagi manajemen adalah kinerja karyawan yang tinggi diikuti dengan imbalan berupa uang lebih memungkinkan menjadikan kinerjanya tinggi di masa depan. Demikian pula, kinerja tinggi yang tidak diikuti dengan imbalan akan membuatnya berkurang mungkin di masa depan.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Armstrong, *A Handbook of Human Resources Management Practices*. (UK: Koganpage, 2005), 986.

<sup>50</sup> Barry, Harvey, and Ray, *Employee Compensation: Theory, Practice, and Evidence*, (USA: CAHRS Working Paper Series, Paper 194, 1995), 5.

Adeniji & Osibanjo menyatakan, “*Compensation can best be described as including direct and indirect compensation individuals receive in an organization plus various aspects of the pleasant work environment that serve as entrance their self-respect and esteem e.g. provision of car parking facilities, sound policies, competent supervision, comfortable working conditions, flexitime, job sharing, cafeteria compensation etc*”. Kompensasi dapat digambarkan sebagai kompensasi langsung dan tidak langsung yang individu terima dalam suatu organisasi ditambah berbagai aspek lingkungan kerja yang menyenangkan dan harga diri mereka. Penyediaan fasilitas parkir, kebijakan yang baik, pengawasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, fleksibilitas, pembagian kerja, kantin dll.<sup>51</sup>

Jadi kesimpulan dari definisi diatas, bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

b. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Allah Subhanahu Wa Ta’ala memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana Firman-Nya:

---

<sup>51</sup>Adeniji, pavithri, dan osibanjo, Compensation Management and Organisational Commitment in Developing Economies: Indian Perspective, *International Journal of Research in Management, Social Sciences & Technology*, 8 (2014), 3.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalahkamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah:105)<sup>52</sup>

Ayat diatas menjelaskan bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.

Dalam hal kompensasi ini juga disebutkan dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً

طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal soleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl: Ayat 97)<sup>53</sup>

Penjelasan ayat diatas adalah barangsiapa yang mengerjakan amal soleh, apapun jenis kelaminnya, sedang dia adalah mukmin yakni amal

<sup>52</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, 187.

<sup>53</sup>Departemen, *Al-Qur'an...*, 267.

yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya akan Allah berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan Allah berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>54</sup>

Berdasarkan surat At-Taubah ayat 105 dan surat An-Nahlayat 97 di atas maka dapat dijelaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal soleh adalah imbalan dunia dan akhirat. Dengan kata lain, apabila seorang guru bekerja dengan benar dan ikhlas maka akan menerima imbalan baik di dunia maupun di akhirat. Selain itu dalam menerima imbalan dari Allah tidak ada perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan. Jadi semua gender menerima imbalan sesuai dengan usahanya atau jika melakukan pekerjaan yang sama maka akan mendapatkan imbalan yang sama pula.

#### c. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial dan non finansial.

- 1) Kompensasi Finansial, berupa gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, dan lain-lain.
- 2) Kompensasi Non Finansial, berupa jaminan hari tua, pelayanan kesehatan, pendidikan lanjut, diklat atau seminar, dan lain-lain.<sup>55</sup>

#### d. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:<sup>56</sup>

<sup>54</sup>M. Qurais Shihab, *Tafsir Al-Misbah "Pesan, Kesandan Keserasian Al-Qur'an"*, (Jakarta: Lentera Hati, Vol. 5, 2002), 342.

<sup>55</sup>Dessler, *Human Resource*, 350.

- 1) Menghargai prestasi karyawan.
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan.
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turn over karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Secara umum pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Schuler dan Jackson menyatakan bahwa melalui kompensasi dapat digunakan untuk a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi. b) mempertahankan pegawai yang baik. c) meraih keunggulan kompetitif. d) memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. e) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. f) memudahkan sasaran strategis. g) mengokohkan dan menentukan struktur.

Bagaimana kemudian fungsi manajemen yang efektif dengan pemberian kompensasi, Purnomo menjelaskannya sebagai berikut:<sup>57</sup>

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas, kompensasi yang menjanjikan akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja. Tingkat pembayar harus responsive terhadap penawaran dan permintaan

---

<sup>56</sup>Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014) 211.

<sup>57</sup>Sofyan Tsauri, *Manajemen...*, 212.

pasar kerja, karena para manajer organisasi akan berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas sesuai yang diharapkan.

- 2) Mempertahankan pegawai yang ada, para pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan, manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal menyatakan bahwa kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama.

### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).<sup>58</sup>

Adapun menurut Garry Dessler manajemen kinerja merupakan *“The continuous of identifying, measuring, and developing the performance of individuals and teams and aligning their performance with the organization’s goals”* atau proses secara berkesinambungan

---

<sup>58</sup>Sofyan Tsauri, *Manajemen...*, 1.

untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim, dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi.<sup>59</sup> Bernardin dan Russel juga memberikan definisi kinerja sebagai “*Performance is defined as the record of ooutcomes produced on a specified job function or activity during a specified timeperiod*”,<sup>60</sup> kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Byars dan Rue “*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’s job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*”. Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.<sup>61</sup>

Mitchell dan Larson “*Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*”. Wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain.<sup>62</sup>

<sup>59</sup>Dessler, *Human Resources*, 302.

<sup>60</sup> H. Jhon Bernardin & Russel, *MSDM*, Terj. Bambang Sukoco, (Bandung: PT. Armico, 2010), 324.

<sup>61</sup>Byars & Rue, *Human resources management*. (3<sup>rd</sup> ed), (Boston: Irwin Inc, 1991),250.

<sup>62</sup>Mitchel dan Larson, *People and Organizing; An Introduction to Organizational Behavior*, (Singapore: Mc GrawHill Inc, 1987), 491



Menurut August W. Smith (dalam rusman), “*Performance is output derives from processes, human or therwise*”, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.<sup>63</sup> Kemudian, Colquit, Le Pine, dan Wesson mendefinisikan konsep kinerja sebagai “*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”.<sup>64</sup>

Menurut Campbell “*Performance is what the organization hires one to do, and do well*”. Kinerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik untuk tujuan organisasi. Jadi, kinerja tidak ditentukan oleh tindakan itu sendiri tetapi melalui proses yang dilakukannya dan evaluatif.<sup>65</sup>

Menurut Rivai, kinerja adalah kemampuan pekerja atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam menghasilkan pekerjaan seperti yang diharapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada pengalaman, kecakapan, waktu dan kesungguhan. Dalam pengaplikasian kinerja secara benar tidaklah mudah, hal ini disebabkan karena sifat manusia memiliki perasaan, karakteristik dan watak serta kemampuan yang berbeda-beda.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013), 50

<sup>64</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine & Michael J, Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place*, (New York: McGraw Hill, 2009), 37.

<sup>65</sup> Campbell, *A theory of performance*, In E. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*, (San Francisco: Jossey-Bass, 1993), 40.

<sup>66</sup> Rivai, *Performance Appraisal: Cara Tepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*, (Depok: PT RAJAWALI PRESS, 2018), hal 21.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Manusia merupakan makhluk paling sempurna yang diciptakan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala, dengan akal dan pikirannya, manusia diharuskan berusaha bekerja dengan mengharapkan ridlo Allah. Dengan bekerja kita akan mendapatkan imbalan yang akan kita dapatkan, apabila seseorang bekerja untuk kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rizki, dan berkah dari hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah Sallahu 'Alaihi Wasalam. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ  
 يَشَاءُ ۗ وَلِتُسْئَلَنَ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu (umat) saja, tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. An-Nahl: 93)<sup>67</sup>

### c. Dimensi Kinerja Guru

Menurut Terence R. Mitchel dan Larson ada lima aspek kinerja guru, yaitu sebagai berikut:<sup>68</sup>

- 1) Dimensi kualitas kerja. Indikatornya yaitu: merencanakan rencana pembelajaran dengan tepat, mengevaluasi hasil pembelajaran dan menerapkan hasil penelitian kedalam pembelajaran.
- 2) Dimensi kecepatan atau ketepatan kerja. Indikatornya yaitu: menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, menyediakan bahan ajar berdasarkan karakter peserta didik, dan menyesuaikan RPP sesuai dengan kalender akademik.
- 3) Dimensi inisiatif dalam bekerja. Indikatornya yaitu: menggunakan media dalam pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, serta menciptakan sesuatu yang lebih efektif dalam mengelola administrasi sekolah.
- 4) Dimensi kemampuan kerja. Indikatornya yaitu: mampu dalam memimpin kelas, mampu mengelola kegiatan belajar mengajar, serta mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- 5) Dimensi komunikasi. Indikatornya yaitu: melaksanakan layanan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal-hal baru dalam

<sup>67</sup>Departemen, *Al-Qur'an tajwid*, 267.

<sup>68</sup>Mitchel dan Larson, *People and Organizing*, 491.

pembelajaran, menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar serta terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

#### d. Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan atau institusi dalam menilai kinerja pegawainya, jika sistem ini dijalankan dengan benar, maka para guru, departemen SDM, dan personalia akan menguntungkan dengan focus strategic dari perusahaan.

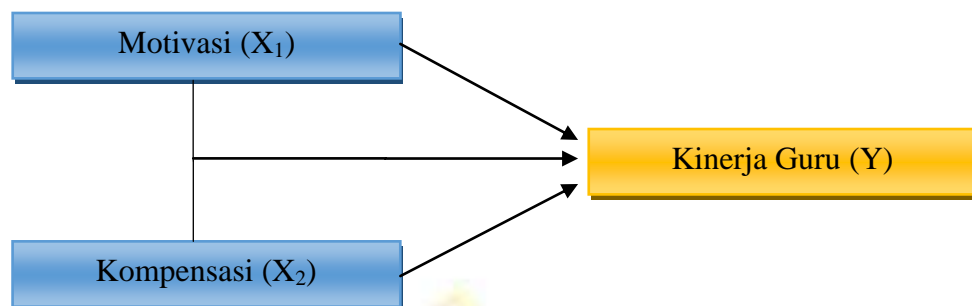
Ada tiga langkah didalam menilai prestasi, yaitu: menetapkan standar kerja, menilai kinerja actual karyawan terhadap standar, dan memberikan umpan balik kepada karyawan.<sup>69</sup>

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran atau tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dapat menunjukkan posisi dan tingkat pencapaian atau tujuan organisasi sehingga dapat dilakukan percepatan apabila terjadi kelambatan dan penyempurnaan bila terjadi penyimpangan.

---

<sup>69</sup>Dessler, *Human Resources*, 279.

### C. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

Menurut Azwar kerangka konseptual adalah kerangka fikir mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.<sup>70</sup> Kerangka konseptual ini mengarah pada pemahaman tentang bagaimana motivasi dan kompensasi memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan. Maslow berpendapat bahwa susunan hirarki kebutuhan itu merupakan organisasi yang mendasari motivasi manusia. Dengan merujuk pada teori hierarki kebutuhan Maslow, teori yang menyoroti peran pemenuhan kebutuhan individu dalam memotivasi perilaku, kita dapat memahami bahwa pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi guru dan, akhirnya, kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.<sup>71</sup>

Sementara itu menurut Gary Dessler kompensasi merupakan atau semua bentuk imbalan atau bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.<sup>72</sup> Kompensasi guru, baik dalam bentuk langsung seperti gaji dan tunjangan, maupun tidak langsung seperti tunjangan kesehatan dan pengembangan profesional, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka. Desain skema kompensasi yang adil

<sup>70</sup>Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014) 41.

<sup>71</sup>Maslow, *Motivation*, xiii.

<sup>72</sup>Dessler, *Human Resource*, 350.

dan efektif menjadi penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan mempertimbangkan keduanya, kita dapat memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap hasil pendidikan yang lebih baik secara keseluruhan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah akan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka didapat hasil hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

2.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

3.  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.<sup>73</sup>

Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.<sup>74</sup>

Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha untuk menuturkan penguraian masalah yang ada saat ini, berdasarkan data-data jadi yang menyajikan data-data menganalisis dan menginterpretasi.<sup>75</sup>

### B. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.<sup>76</sup> Populasi itu adalah kelompok yang menjadi perhatian peneliti, kelompok yang berkaitan dengan untuk siapa generalisasi hasil penelitian berlaku. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang berjumlah 30 orang.

---

<sup>73</sup>Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 149.

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 14.

<sup>75</sup>Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya), 37.

<sup>76</sup>Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 74.

2. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang mewakili seluruh populasi. Besar jumlah sampel yang diinginkan menurut sugiyono tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan.<sup>77</sup> Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>78</sup> Dengan demikian seluruh populasi yang ada pada sekolah dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil yaitu 30 guru dari total guru yang berjumlah 30 orang di Madrasah Tsanawiyah Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan:

#### 1. Angket

Menurut Hadari Nawawi dalam Moh. Pabundu Tika, Angket (Kuesioner) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Pertanyaan yang diajukan dalam angket sebaiknya mengarah kepada permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian.<sup>79</sup>

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, selain itu kuesioner juga cocok digunakan

<sup>77</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 86.

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, 123.

<sup>79</sup> Moh.Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 60.



bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.<sup>80</sup> Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket. Mereka diharapkan mengetahui dirinya sendiri, mampu dan bersedia memberikan informasi serta dapat menafsirkan pertanyaan yang dibuat oleh peneliti.<sup>81</sup>

## 2. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Menurut Jamaludin observasi merupakan pelaksanaan pengamatan secara langsung, observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, ragam gambar, dan rekaman suara.<sup>82</sup> Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data dari angket dan dokumentasi serta data-data lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

## 3. Wawancara

Merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi di mana sang pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku dan sebagainya. Jadi, dokumentasi merupakan cara atau teknik untuk memperoleh data dengan jalan mengambil catatan-catatan yang sudah di dokumentasikan.

---

<sup>80</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 199.

<sup>81</sup> Tika, *Metodologi Riset*, 60.

<sup>82</sup> Jamaludin, *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 170.

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.<sup>83</sup> Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa instrumen merupakan suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data secara sistematis dan lebih mudah. Instrumen penelitian menempati posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh data di lapangan.

Angket yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru adalah dengan menggunakan skala likert, maka setiap pertanyaan atau pernyataan disediakan empat alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban diberi bobot atau skor sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	
Alternatif	Bobot
SS (Sangat Sesuai)	4
S (Sesuai)	3
TS (Tidak Sesuai)	2
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, dari setiap variabel yang ada akan di berikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur, hingga menjadi item pernyataan, seperti terlihat pada tabel 3.2 berikut ini.

<sup>83</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 102.

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item	
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Kebutuhan fisiologis	Penghasilan/gaji	1, 2, 3	
		Rasa bahagia	4	
	Kebutuhan rasa aman	Bebas dari rasa takut kehilangan pekerjaan	5, 6	
		Merasa aman dan nyaman di tempat kerja	7, 8	
	Kebutuhan sosial	Hubungan dengan rekan kerja baik	9, 10	
		Komunikasi dan sikap dengan rekan kerja baik	11, 12	
	Kebutuhan penghargaan	Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain	13, 14, 15, 16	
	Kebutuhan aktualisasi diri	Kebutuhan mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang di cita-citakannya	17, 18, 19, 20	
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Finansial	Pemberian gaji	1
			Tunjangan	2, 3
Insentif personal			4, 5	
Penghargaan			6, 7, 8, 9	
Non Finansial		Jaminan hari tua	10	
		Pelayanankesehatan	11	
		Pendidikan lanjut	12, 13, 14	
		Diklat atau seminar	15, 16	
Kinerja Guru (Y)	Kualitas kerja	Merencanakan program pengajaran dengan tepat	1, 2	
		Melakukan penilaian hasil belajar	3, 4	
		Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran	5, 6	
		Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran	7, 8	
	Kecepatan/ketepatan kerja	Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	9, 10	
		Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa	11, 12	
		Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik	13, 14	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
	Inisiatif dalam bekerja	Menggunakan media dalam pembelajaran	15, 16
		Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	17, 18
		Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik	19, 20
		Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam pembelajaran	21, 22
	Kemampuan kerja	Mampu dalam memimpin kelas	23, 24
		Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar	25, 26
		Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	27, 28
	komunikasi	Melaksanakan layanan bimbingan belajar	29, 30
		Mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran	31, 32
		Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar	33, 34
		Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	35, 36

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menyatakan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.<sup>84</sup> Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Dalam pengujian validitas ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{(N \sum X^2) - (\sum X^2)\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y^2)\}}$$

<sup>84</sup>Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika*, (Bandung: Alfabeta), 348.

Keterangan:

$r_{x\bar{y}}$  = koefisien korelasi butir

$N$  = jumlah respon uji coba

$\Sigma X$  = jumlah skor item yang diperoleh uji coba

$\Sigma Y$  = jumlah skor item yang diperoleh responden

Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menguji kepada 30 responden. Adapun hasil yang diperoleh peneliti dalam pengujian angket dapat diketahui dalam tabel berikut.

Hasil uji validitas Motivasi ( $X_1$ ) sebelum dilakukan perbaikan:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No. Item	Pearson Correlation	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,561	0,374	Valid
2	0,530	0,374	Valid
3	0,607	0,374	Valid
4	0,526	0,374	Valid
5	0,506	0,374	Valid
6	0,329	0,374	Tidak Valid
7	0,672	0,374	Valid
8	0,354	0,374	Tidak Valid
9	0,539	0,374	Valid
10	0,733	0,374	Valid
11	0,317	0,374	Tidak Valid
12	0,581	0,374	Valid
13	0,438	0,374	Valid
14	0,569	0,374	Valid
15	0,755	0,374	Valid
16	0,322	0,374	Tidak Valid
17	0,573	0,374	Valid
18	0,599	0,374	Valid
19	0,729	0,374	Valid
20	0,582	0,374	Valid

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa dari 20 item, terdapat 4 item tidak valid dan 20 item yang valid. Kemudian berikut ini hasil uji validitas variabel Motivasi ( $X_1$ ) setelah dilakukan perbaikan:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No. Item	Pearson Correlation	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,412	0,374	Valid
2	0,450	0,374	Valid
3	0,501	0,374	Valid
4	0,441	0,374	Valid
5	0,430	0,374	Valid
6	0,477	0,374	Valid
7	0,589	0,374	Valid
8	0,633	0,374	Valid
9	0,637	0,374	Valid
10	0,404	0,374	Valid
11	0,603	0,374	Valid
12	0,408	0,374	Valid
13	0,605	0,374	Valid
14	0,566	0,374	Valid
15	0,595	0,374	Valid
16	0,542	0,374	Valid
17	0,573	0,374	Valid
18	0,800	0,374	Valid
19	0,639	0,374	Valid
20	0,749	0,374	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa dari 20 item, terdapat 20 item yang valid, sehingga 20 item dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji validitas Kompensasi ( $X_2$ ) sebelum dilakukan perbaikan:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

No. Item	Pearson Correlation	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,264	0,374	Tidak Valid
2	0,382	0,374	Valid
3	0,297	0,374	Tidak Valid
4	0,442	0,374	Valid
5	0,537	0,374	Valid
6	0,338	0,374	Tidak Valid

No. Item	Pearson Correlation	$t_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
7	0,486	0,374	Valid
8	0,588	0,374	Valid
9	0,667	0,374	Valid
10	0,538	0,374	Valid
11	0,629	0,374	Valid
12	0,353	0,374	Tidak Valid
13	0,555	0,374	Valid
14	0,552	0,374	Valid
15	0,587	0,374	Valid
16	0,573	0,374	Valid

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa dari 16 item, terdapat 4 item tidak valid dan 12 item yang valid. Kemudian berikut ini hasil uji validitas variabel Kompensasi ( $X_2$ ) setelah dilakukan perbaikan:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

No. Item	Pearson Correlation	$t_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
1	0,555	0,374	Valid
2	0,549	0,374	Valid
3	0,601	0,374	Valid
4	0,618	0,374	Valid
5	0,607	0,374	Valid
6	0,567	0,374	Valid
7	0,674	0,374	Valid
8	0,427	0,374	Valid
9	0,519	0,374	Valid
10	0,728	0,374	Valid
11	0,470	0,374	Valid
12	0,663	0,374	Valid
13	0,520	0,374	Valid
14	0,626	0,374	Valid
15	0,765	0,374	Valid
16	0,650	0,374	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa dari 16 item, terdapat 16 item yang valid, sehingga 16 item dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji validitas Kinerja Guru ( $Y$ ) sebelum dilakukan perbaikan:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

No. Item	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,609	0,374	Valid
2	0,607	0,374	Valid
3	0,424	0,374	Valid
4	0,572	0,374	Valid
5	0,420	0,374	Valid
6	0,337	0,374	Tidak Valid
7	0,219	0,374	Tidak Valid
8	0,363	0,374	Tidak Valid
9	0,567	0,374	Valid
10	0,654	0,374	Valid
11	0,418	0,374	Valid
12	0,619	0,374	Valid
13	0,599	0,374	Valid
14	0,323	0,374	Tidak Valid
15	0,297	0,374	Tidak Valid
16	0,546	0,374	Valid
17	0,429	0,374	Valid
18	0,364	0,374	Tidak Valid
19	0,556	0,374	Valid
20	0,608	0,374	Valid
21	0,450	0,374	Valid
22	0,301	0,374	Tidak Valid
23	0,542	0,374	Valid
24	0,515	0,374	Valid
25	0,466	0,374	Valid
26	0,420	0,374	Valid
27	0,590	0,374	Valid
28	0,573	0,374	Valid
29	0,509	0,374	Valid
30	0,534	0,374	Valid
31	0,507	0,374	Valid
32	0,707	0,374	Valid
33	0,341	0,374	Tidak Valid
34	0,220	0,374	Tidak Valid
35	0,491	0,374	Valid
36	0,551	0,374	Valid

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa dari 36 item, terdapat 9 item tidak valid dan 27 item yang valid. Kemudian berikut ini hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) setelah dilakukan perbaikan:



**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

No. Item	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,630	0,374	Valid
2	0,534	0,374	Valid
3	0,545	0,374	Valid
4	0,579	0,374	Valid
5	0,427	0,374	Valid
6	0,490	0,374	Valid
7	0,463	0,374	Valid
8	0,436	0,374	Valid
9	0,518	0,374	Valid
10	0,688	0,374	Valid
11	0,452	0,374	Valid
12	0,603	0,374	Valid
13	0,660	0,374	Valid
14	0,501	0,374	Valid
15	0,420	0,374	Valid
16	0,546	0,374	Valid
17	0,437	0,374	Valid
18	0,427	0,374	Valid
19	0,473	0,374	Valid
20	0,572	0,374	Valid
21	0,432	0,374	Valid
22	0,436	0,374	Valid
23	0,600	0,374	Valid
24	0,660	0,374	Valid
25	0,483	0,374	Valid
26	0,425	0,374	Valid
27	0,614	0,374	Valid
28	0,541	0,374	Valid
29	0,555	0,374	Valid
30	0,608	0,374	Valid
31	0,559	0,374	Valid
32	0,621	0,374	Valid
33	0,459	0,374	Valid
34	0,417	0,374	Valid
35	0,516	0,374	Valid
36	0,574	0,374	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa dari 36 item, terdapat 36 item yang valid, sehingga 36 item dapat digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik, jadi instrument tersebut dapat dipercaya juga dapat diandalkan.<sup>85</sup> Pengujian reliabilitas instrument menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* dengan rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \acute{o}_b^2}{\acute{o}_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \acute{o}_b^2$  = jumlah varian butir  
 $\acute{o}_t^2$  = varian total

Kemudian setelah melakukan setelah melakukan uji reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melihat tingkat reliabilitas dari setiap variabel dengan melihat kriteria berikut:

**Tabel 3.9**  
**Tingkat Kriteria Reliabilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Adapun, hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

<sup>85</sup>Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika ...*, 348.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan	Kriteria
1	Motivasi	0,819	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Kompensasi	0,810	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Kinerja Guru	0,924	Reliabel	Sangat Tinggi

## F. Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Adapun beberapa tahapan teknis analisis data pada penelitian ini, antara lain;

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika nilai sig. > 0.05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilai sig. < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini teknik pengolahan datanya menggunakan *software* SPSS.

#### b. Uji Linieritas

Menurut sugiyono, uji linieritas digunakan untuk melihat linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. data yang

baik seharusnya terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.<sup>86</sup>

Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dikatakan linear, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan antar data dalam sesama variabel independen. Jika dua atau lebih variabel dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model ini tergejala oleh kondisi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa adalah tidak Sama (*unequal*) antara satu observer (pengamatan) dengan observer lainnya. Jika Varian dan nilai sama (*equal*) antara satu observer dengan observer lainnya, maka kondisi ini disebut dengan kondisi homoskedastisitas. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam kondisi homoskedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas. Variabel dinyatakan dalam kondisi tersebut jika

---

<sup>86</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 323.

penyebaran titik-titik observasi diatas dan atau dibawah angka nol pada sumbu Y mengarah pada satu pola yang jelas. Jika sebaliknya yaitu penyebaran titik-titik observer diatas dan atau dibawah angka nol pada sumbu Y mengarah pada satu pola yang tidak jelas, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi linier sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3) .... (Xn) dengan satu variable terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Variabel tergantung

a : Bilangan konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X1 : Variabel bebas pertama

X2 : Variabel bebas kedua

$\varepsilon$  : Nilai residu

Perhitungan dalam uji regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable independen secara parsial mampu mempengaruhi variable dependen, uji t parsial ini dapat diperoleh dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = nilai t hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = banyaknya sampel

- 1) Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  = diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  = ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variabel terikat.

#### b. Uji-F

Uji-F pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh dari dua variable independen atau lebih secara simultan terhadap variable dependen.

Pengujian hipotesis dengan statistika F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Adapun rumus untuk mengetahui hasil uji F adalah:

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

Keterangan:

$R$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, berarti  $H_0$  ditolak.

Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, berarti  $H_0$  diterima.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikatnya. Koefisien determinasi ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besarkah kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variable bebas ( $X$ ) secara simultan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Adapun rumus untuk menghitung hasil uji determinasi sebagai berikut:

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

$D$  = determinasi

$R^2$  = nilai korelasi ganda

d. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan efektif adalah sumbangan prediktor yang dihitung dari keseluruhan efektifitas regresi yang disebut sumbangan efektif regresi. Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara efektif setiap prediktor terhadap kriterium dengan tetap memperhitungkan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan yang diberikan oleh suatu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas yang lain dengan tidak memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sumbangan relatif menunjukkan

seberapa besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriterium untuk keperluan prediksi.<sup>87</sup>

Berikut rumus menghitung SE dan SR:

$$SE = \text{Beta}_x \times \text{Korelasi} \times 100\%$$

$$SR = \frac{SE}{R_{\text{square}}} \times 100\%$$



---

<sup>87</sup> Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), 37.



## BAB IV HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Statistik Deskriptif

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mean, modus, standar deviasi, range, varian, nilai maksimum dan nilai minimum masing-masing variabel penelitian. Adapun hasil analisis deskriptif variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

		total.X1
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		57.30
Std. Deviation		5.234
Variance		27.390
Range		20
Minimum		48
Maximum		68

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Motivasi memiliki nilai maksimal 68, nilai minimal 48, range 20, mean 57,30, standar deviasi 5,234, dan variance 27,390.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

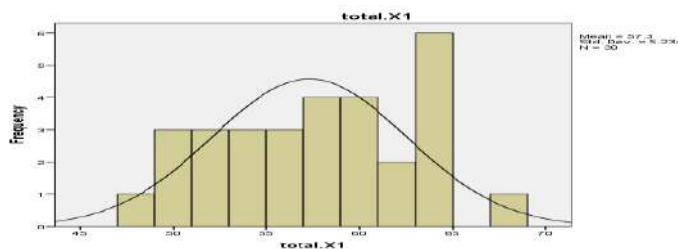
**total.X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	3.3	3.3	3.3
	49	1	3.3	3.3	6.7
	50	2	6.7	6.7	13.3
	51	1	3.3	3.3	16.7
	52	2	6.7	6.7	23.3
	53	1	3.3	3.3	26.7
	54	2	6.7	6.7	33.3
	55	1	3.3	3.3	36.7
	56	2	6.7	6.7	43.3
	57	1	3.3	3.3	46.7
	58	3	10.0	10.0	56.7
	59	3	10.0	10.0	66.7
	60	1	3.3	3.3	70.0
	61	1	3.3	3.3	73.3
	62	1	3.3	3.3	76.7
	63	4	13.3	13.3	90.0
	64	2	6.7	6.7	96.7
	68	1	3.3	3.3	100.0
	Total		30	100.0	100.0

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui frekuensi terendah pada skor 48, 49, 51, 53, 55, 57, 60, 61, 62, dan 68 yaitu sebesar 3,3% atau 1 responden. sedangkan frekuensi tertinggi pada skor 58 dan 59, yaitu sebesar 10% atau 3 responden. Berikut adalah grafik distribusi frekuensi variabel Motivasi:

**Gambar 4.1**  
**Grafik Variabel Motivasi ( $X_1$ )**



## 2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mean, modus, standar deviasi, range, varian, nilai maksimum dan nilai minimum masing-masing variabel penelitian. Adapun hasil analisis deskriptif variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

		total.X2
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44.83
Std. Deviation		4.749
Variance		22.557
Range		19
Minimum		34
Maximum		53

Sumber: Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Kompensasi memiliki nilai maksimal 53, nilai minimal 34, range 19, mean 44,83, standar deviasi 4,749, dan variance 22,557.

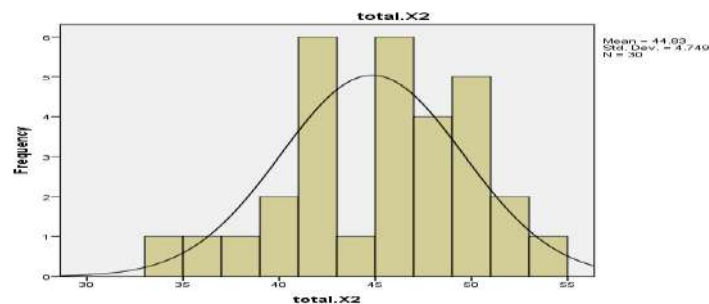
**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**  
**total.X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	3.3	3.3	3.3
	36	1	3.3	3.3	6.7
	37	1	3.3	3.3	10.0
	39	1	3.3	3.3	13.3
	40	1	3.3	3.3	16.7
	41	1	3.3	3.3	20.0
	42	5	16.7	16.7	36.7
	44	1	3.3	3.3	40.0
	45	4	13.3	13.3	53.3
	46	2	6.7	6.7	60.0
	47	3	10.0	10.0	70.0
	48	1	3.3	3.3	73.3
	49	2	6.7	6.7	80.0
	50	3	10.0	10.0	90.0
	51	2	6.7	6.7	96.7
	53	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui frekuensi terendah pada skor 34, 36, 37, 39, 40, 41, 44, 48, dan 53, yaitu sebesar 3,3% atau 1 responden. sedangkan frekuensi tertinggi pada skor 42, yaitu sebesar 16,7% atau 5 responden. Berikut adalah grafik distribusi frekuensi variabel Kompensasi:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**



### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mean, modus, standar deviasi, range, varian, nilai maksimum dan nilai minimum masing-masing variabel penelitian. Adapun hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)**

		total.Y
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		107.73
Std. Deviation		11.561
Variance		133.651
Range		45
Minimum		89
Maximum		134

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Kinerja Guru memiliki nilai maksimal 134, nilai minimal 89, range 45, mean 107,73, standar deviasi 11,561, dan variance 133,651.

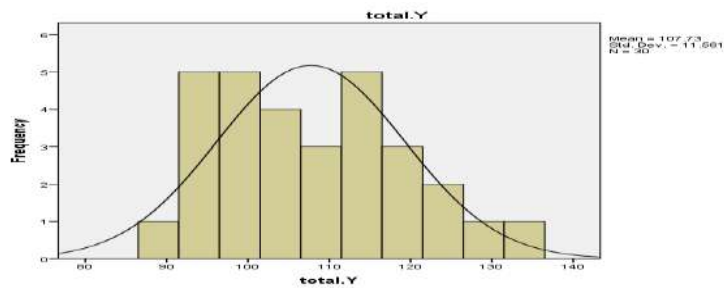
**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)**  
**total.Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	89	1	3.3	3.3	3.3
	93	1	3.3	3.3	6.7
	95	2	6.7	6.7	13.3
	96	2	6.7	6.7	20.0
	97	3	10.0	10.0	30.0
	99	1	3.3	3.3	33.3
	101	1	3.3	3.3	36.7
	103	2	6.7	6.7	43.3
	104	1	3.3	3.3	46.7
	105	1	3.3	3.3	50.0
	108	1	3.3	3.3	53.3
	109	1	3.3	3.3	56.7
	110	1	3.3	3.3	60.0
	112	2	6.7	6.7	66.7
	115	1	3.3	3.3	70.0
	116	2	6.7	6.7	76.7
	117	1	3.3	3.3	80.0
	118	1	3.3	3.3	83.3
	119	1	3.3	3.3	86.7
	124	1	3.3	3.3	90.0
125	1	3.3	3.3	93.3	
127	1	3.3	3.3	96.7	
134	1	3.3	3.3	100.0	
Total		30	100.0	100.0	

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui frekuensi terendah pada skor 89, 93, 99, 101, 104, 105, 108, 109, 110, 115, 117, 118, 119, 124, 125, 127, dan 134, yaitu sebesar 3,3% atau 1 responden. sedangkan frekuensi tertinggi pada skor 97, yaitu sebesar 10% atau 3 responden. Berikut adalah grafik distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru:

**Gambar 4.3**  
**Grafik Variabel Kinerja Guru (Y)**



## B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data hasil dari jawaban kuesioner (data primer), maka dilakukan uji validitas instrumen, agar diketahui kelayakan dari penggunaan butir pernyataan dalam penelitian. Pengujiannya menggunakan asumsi nilai korelasi dengan metode *pearson product moment*, dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation*  $\geq 0,374$ . Pengujian instrument dilakukan dengan bantuan *SPSS*.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No. Item	Indikator	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Kebutuhan Fisiologis	0,443	0,374	Valid
2		0,452	0,374	Valid
3		0,615	0,374	Valid
4		0,430	0,374	Valid
5	Kebutuhan Rasa Aman	0,395	0,374	Valid
6		0,626	0,374	Valid
7		0,488	0,374	Valid
8		0,411	0,374	Valid
9	Kebutuhan Sosial	0,477	0,374	Valid
10		0,626	0,374	Valid
11		0,443	0,374	Valid
12		0,626	0,374	Valid
13	Kebutuhan Penghargaan	0,391	0,374	Valid
14		0,440	0,374	Valid
15		0,407	0,374	Valid
16		0,476	0,374	Valid
17	Kebutuhan Aktualisasi	0,454	0,374	Valid

No. Item	Indikator	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
18	Diri	0,434	0,374	Valid
19		0,389	0,374	Valid
20		0,494	0,374	Valid

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No. Item	Indikator	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Finansial	0,607	0,374	Valid
2		0,400	0,374	Valid
3		0,481	0,374	Valid
4		0,675	0,374	Valid
5		0,422	0,374	Valid
6		0,464	0,374	Valid
7		0,534	0,374	Valid
8		0,522	0,374	Valid
9		0,483	0,374	Valid
10	Non Finansial	0,385	0,374	Valid
11		0,522	0,374	Valid
12		0,542	0,374	Valid
13		0,506	0,374	Valid
14		0,590	0,374	Valid
15		0,477	0,374	Valid
16		0,512	0,374	Valid

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

No. Item	Indikator	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Kualitas Kerja	0,630	0,374	Valid
2		0,534	0,374	Valid
3		0,545	0,374	Valid
4		0,579	0,374	Valid
5		0,427	0,374	Valid
6		0,490	0,374	Valid
7		0,463	0,374	Valid
8		0,436	0,374	Valid
9	Kecepatan/Ketepatan Kerja	0,518	0,374	Valid
10		0,688	0,374	Valid
11		0,452	0,374	Valid
12		0,603	0,374	Valid
13		0,660	0,374	Valid
14		0,501	0,374	Valid
15	Inisiatif dalam Bekerja	0,420	0,374	Valid
16		0,546	0,374	Valid



No. Item	Indikator	Pearson Correlation	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
17		0,437	0,374	Valid
18		0,427	0,374	Valid
19		0,473	0,374	Valid
20		0,572	0,374	Valid
21		0,432	0,374	Valid
22		0,436	0,374	Valid
23	Kemampuan Kerja	0,600	0,374	Valid
24		0,660	0,374	Valid
25		0,483	0,374	Valid
26		0,425	0,374	Valid
27		0,614	0,374	Valid
28		0,541	0,374	Valid
29	Komunikasi	0,555	0,374	Valid
30		0,608	0,374	Valid
31		0,559	0,374	Valid
32		0,621	0,374	Valid
33		0,459	0,374	Valid
34		0,417	0,374	Valid
35		0,516	0,374	Valid
36		0,574	0,374	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan nilai koefisiensi, dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6.<sup>88</sup>

**Tabel 4.10**

**SPSS Uji reliabilitas X<sub>1</sub>**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	36

Sumber: Data diolah (2024) SPSS

**Tabel 4.11**

**SPSS Uji reliabilitas X<sub>2</sub>**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	16

<sup>88</sup> Sugiyono, *statistik untuk penelitian*, (bandung: Alfabeta, 2014), 365.

Sumber: Data diolah (2024) SPSS

**Tabel 4.12**  
**SPSS Uji reliabilitas Y**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	36

Sumber: Data diolah (2024) SPSS

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan	Kriteria
1	Motivasi	0,819	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Kompensasi	0,810	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Kinerja Guru	0,924	Reliabel	Sangat Tinggi

## C. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data tersebut harus di uji kenormalan distribusinya, data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yang dalam penghitungannya dibantu aplikasi SPSS.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.08696058
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diperoleh nilai sig sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan dua cara, yakni:

*Pertama*, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dikatakan linear, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak linear.

*Kedua*, jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka data dikatakan linear, sedangkan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka data tidak linear.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel  $X_1$  -Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi	Between Groups	(Combined)	3220.950	17	189.468	3.472	.017
		Linearity	2402.450	1	2402.450	44.020	.000
		Deviation from Linearity	818.500	16	51.156	.937	.557
	Within Groups		654.917	12	54.576		
	Total		3875.867	29			

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui:

- 1) Nilai signifikansi sebesar  $0,557 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Guru (Y).
- 2) Nilai  $F_{hitung} = 0,937 < F_{tabel} = 2,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel  $X_2$  -Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	3075.983	15	205.066	3.589	.011
		Linearity	2270.291	1	2270.291	39.736	.000
		Deviation from Linearity	805.693	14	57.549	1.007	.495
	Within Groups		799.883	14	57.135		
	Total		3875.867	29			

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel tersebut diketahui:

- 1) Nilai signifikansi sebesar  $0,495 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Guru (Y).
- 2) Nilai  $F_{hitung} = 1,007 < F_{tabel} = 2,48$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas pada suatu model dapat dideteksi dengan menghitung dan melihat nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) dan nilai *tolerance*.

- 1) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian tersebut, tetapi jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka dalam penelitian tersebut terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF  $> 10$  maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas dalam penelitian tersebut. Jika VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian tersebut.

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	2.458	13.301		.185	.855			
Motivasi (X1)	1.101	.301	.498	3.653	.001	.552	1.812	
Kompensasi (X2)	1.051	.332	.432	3.166	.004	.552	1.812	

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance*  $X_1$  sebesar  $0,552 > 0,10$ ,  $X_2$  sebesar  $0,552 > 0,10$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas pada data penelitian. Sedangkan nilai VIF  $X_1$  sebesar  $1,812 < 10$ ,  $X_2$  sebesar  $1,812 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

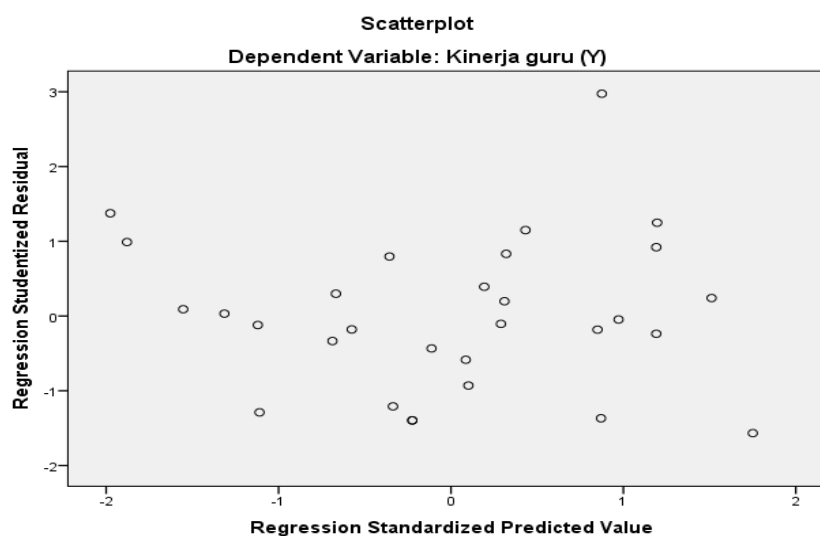
Terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian dapat diketahui jika:

- 1) Ada pola tertentu yang membentuk pola teratur, menyempit kemudian melebar bergelombang maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Tidak ada pola yang jelas, titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik

*scatterplots*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat berdasarkan grafik *scatterplots* berikut ini:

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Pada gambar scatterplots di atas dapat dilihat tidak ada pola yang jelas, titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis untuk rumusan masalah pertama dan kedua menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk rumusan masalah ketiga menggunakan analisis regresi berganda.

### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yakni motivasi dan kompensasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja guru. Adapun hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.458	13.301		.185	.855
	Motivasi (X1)	1.101	.301	.498	3.653	.001
	kompensasi (X2)	1.051	.332	.432	3.166	.004

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai *constant* (nilai a) sebesar 2,458, nilai variabel motivasi (nilai  $b_1$ ) sebesar 1,101 dan nilai variabel kompensasi (nilai  $b_2$ ) sebesar 1,051. Sehingga diperoleh hasil uji regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 2,458 + 1,101X_1 + 1,051X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan Y dalam hasil uji regresi linier berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada konstanta/*constant* (a) bernilai positif sebesar 2,458. Hal tersebut menunjukkan apabila pada variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) bernilai 0 (konstan), maka variabel kinerja guru (Y) secara rata-rata bernilai 2,458. Sedangkan, nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y).
- 2) Pada koefisien regresi variabel motivasi ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar 1,101. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel motivasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja guru (Y) akan naik



sebesar 1,101 dengan asumsi variabel kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan. Sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y).

3) Pada koefisien regresi variabel kompensasi ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar 1,051. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel kompensasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 1,051 dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dianggap konstan. Sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y).

#### b. Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial/individu apakah terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja Guru (Y). Analisis menggunakan uji t, yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan  $N = 30$ , dengan  $df = 28$  ( $30-2$ ) didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Sedangkan mengenai pengujiannya, uji t dapat dikemukakan dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika hasil nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- 2) Jika hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika hasil nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Adapun mengenai hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.458	13.301		.185	.855
	Motivasi (X1)	1.101	.301	.498	3.653	.001
	kompensasi (X2)	1.051	.332	.432	3.166	.004

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi (uji t) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,653 > t_{tabel}$  2,048. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).
- 2) Nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,166 > t_{tabel}$  2,048. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang

berarti menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

c. Uji F

Adapun uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan atau bersama-sama apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).

Analisis menggunakan uji F, yaitu membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan  $N = 30$   $k = 3$ , dengan  $df1 = 2$  ( $3-1$ ) dan  $df2 = 27$  ( $30-3$ ) didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Sedangkan mengenai pengujiannya, uji F dapat dikemukakan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika hasil nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika hasil nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Adapun mengenai hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Ganda (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2801.385	2	1400.693	35.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1074.482	27	39.796		
	Total	3875.867	29			

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $35,197 > F_{tabel}$  3,35. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti juga menunjukkan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

d. Koefisien Determinasi

Adapun tujuan dari analisis koefisien determinasi ini untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian untuk memberikan penafsiran besar atau kecil terhadap koefisien determinasi dapat berpedoman pada ketentuan tabel berikut ini:<sup>89</sup>

**Tabel 4.21**  
**Penafsiran Terhadap Koefisien Determinasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

<sup>89</sup> Sugiyono, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisert Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data* (Bandung: Alfabeta, 2015), 266.

Besaran koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat *R Square* pada tabel berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.702	6.30838

a. Predictors: (Constant), kompensasi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat *R Square* sebesar 0,723 atau 72,3%, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 72,3% dalam kategori kuat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024 sebesar 72,3% dalam kategori sedang. Sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

e. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara efektif setiap prediktor terhadap kriterium dengan tetap memperhitungkan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini..

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Korelasi**

		Kinerja guru (Y)
Pearson Correlation	Kinerja guru (Y)	1.000
	Motivasi (X1)	.787
	Kompensasi (X2)	.765

**Sumber:** Data diolah (2024) SPSS

1) SE

$$\text{Rumus: SE} = \text{Beta}_x \times \text{Korelasi} \times 100\%$$

$$X_1 = 0,498 \times 0,787 \times 100 = 39,2$$

$$X_2 = 0,432 \times 0,765 \times 100 = 33,1$$

**Tabel 4.24**  
**Hasil Sumbangan Efektif**

Indikator	Sumbangan Efektif
X <sub>1</sub>	39,2%
X <sub>2</sub>	33,1%
Total	72,3%

Berdasarkan tabel di atas, variabel Motivasi memberikan Kontribusi sebesar 39,2%, dan variabel Kompensasi memberikan sumbangan sebesar 33,1%. Jika ditotal akan terlihat koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 72,3%.

2) SR

$$\text{Rumus} = \text{SR} = \frac{\text{SE}}{\text{R}_{\text{square}}} \times 100\%$$

$$X_1 = 39,2 / 72,3 \times 100 = 54,2$$

$$X_2 = 33,1 / 72,3 \times 100 = 45,8$$

**Tabel 4.25**  
**Hasil Sumbangan Relatif**

Indikator	Sumbangan Relatif
X <sub>1</sub>	54,2%
X <sub>2</sub>	45,8%
Total	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sumbangan relatif variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru sebesar 54,2%, sedangkan sumbangan relatif variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru sebesar 45,8%. Untuk total SR adalah sebesar 100% atau sama dengan 1.



## BAB V PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.18, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi terhadap kinerja guru bernilai positif sebesar 1,101. Artinya, apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka akan mempengaruhi kenaikan pada kinerja guru sebesar 1,101. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh searah terhadap kinerja guru.

Adapun hasil uji hipotesis secara parsial melalui uji t pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,653 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,048, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti menunjukkan juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Nilai signifikansi dan  $t_{hitung}$  yang signifikan mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Nilai sumbangan efektif yang diperoleh sebesar 39,2%, menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 39,2%.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian oleh Chusnul Maesaroh yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Mengenai Iklim Kerja terhadap kinerja guru di MA Kota Semarang, dimana pada uji t parsial motivasi terhadap kinerja guru terdapat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,618 lebih



besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1,975. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di MA Kota Semarang.<sup>90</sup>

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun penelitian tersebut mendukung penelitian ini, dimana motivasi sangat dibutuhkan oleh individu untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Oleh sebab itu individu atau guru yang bekerja di sekolah harus memilikinya. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja sangat dominan dipengaruhi motivasi individu.

Kemudian hasil penelitian lain sebagaimana yang dilakukan oleh Rosento dengan judul Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Qur'an Cikeas Ilir-Gunung Putri) Bogor, dengan hasil penelitian diperoleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>91</sup>

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja guru atau karyawan. Adapun penelitian tersebut mendukung penelitian ini, dimana perlu untuk meningkatkan motivasi supaya kinerja guru juga meningkat, caranya antara lain dengan diadakan pelatihan bersama, memberikan penghargaan dan kompensasi yang cukup baik, juga acara-acara yang mampu mengembangkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki, sehingga guru akan bekerja dengan motivasi tinggi. Senada dengan hal tersebut, Zachary Wong menganggap

---

<sup>90</sup> Maesaroh, "Pengaruh Motivasi Kerja, 109.

<sup>91</sup> Rosento, "Pengaruh kompetensi dan motivasi, 45.

motivasi sebagai “*the human energy behind our behaviors. It requires satisfying both the intellectual and emotional needs of people*”,<sup>92</sup> Motivasi merupakan sebuah energi di balik perilakunya. Hal ini membutuhkan kepuasan antara kebutuhan intelektual dan emosional manusia.

Sementara Maslow berpendapat bahwa “*The basic needs are also the intrinsic reinforces, the unconditioned stimuli which can be erected all sorts of instrumental learnings and conditionings*”,<sup>93</sup> hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan yang lebih tinggi akan meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai potensi penuh mereka. Guru yang termotivasi lebih proaktif dalam mengembangkan potensi siswa, bersemangat mengajar, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini menunjukkan bahwa memahami dan meningkatkan motivasi guru adalah salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja mereka dan kualitas pendidikan, sehingga institusi pendidikan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan pengembangan profesional.

Hasil dan teori tersebut sesuai dengan apa yang terjadi di MTs Unggulan Mukhtar Syafa’at, yaitu mengikutsertakan para tenaga pendidik dalam berbagai pelatihan seperti mengikutsertakan para tenaga pendidik dalam berbagai pelatihan seperti workshop implementasi kurikulum merdeka, diklat teknis substantif RPP, diklat BK, diklat peningkatan kinerja guru, diklat peningkatan kompetensi guru, dan workshop peningkatan kapasitas

---

<sup>92</sup> Badrudin, *Dasar-Dasar*, 191.

<sup>93</sup> Maslow, *Motivation*, xiii.

guru. Selain itu, sekolah juga memberikan penghargaan bagi guru berprestasi berupa piagam dan uang pembinaan, untuk kondisi lingkungan sangat kondusif karena berada di lingkungan pondok pesantren sehingga sangat mudah mengkondisikan para guru dan siswa, kerja sama dan hubungan antar para guru juga cukup kondusif dan sering saling respon positif karena di sekolah tersebut menerapkan prinsip kekeluargaan. Sekolah juga melakukan kerja sama dengan yayasan dengan mengadakan seminar atau diklat setiap 6 bulan sekali dengan mendatangkan pakar atau ahli di bidang pendidikan, kemudian ada pendampingan dari tim pengendali mutu agar ketika ada kesulitan bisa segera di atasi.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik dan guru akan dapat meningkatkan potensi dari peserta didik.

**B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024.**

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.18, diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja guru bernilai positif sebesar 1,051. Artinya, apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka akan mempengaruhi kenaikan pada kinerja guru sebesar 1,051. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh searah terhadap kinerja guru.

Adapun hasil uji hipotesis secara parsial melalui uji t pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,166 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,048, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti menunjukkan juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai signifikansi dan  $t_{hitung}$  yang signifikan mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Nilai sumbangan efektif yang diperoleh sebesar 33,1%, menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 33,1%.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Devi Putri Isnaeni dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, dimana hasil penelitian variabel kompensasi didapatkan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dan  $t_{hitung}$  4,760 hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.<sup>94</sup>

Berdasarkan penelitian tersebut, diungkapkan bahwa kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung berperan untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk itulah guru bekerja keras dan menunjukkan loyalitasnya kepada sekolah dan karena itulah sekolah memberikan penghargaan terhadap kinerja guru berupa kompensasi.

Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Menurut Garry Dessler kompensasi

---

<sup>94</sup> Putri, *Pengaruh Kompensasi*, 266.

merupakan “*All forms of pay or rewards going to employees and arising from their employment*” atau semua bentuk imbalan atau bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.<sup>95</sup> Adeniji & Osibanjo juga menyatakan, “*Compensation can best be described as including direct and indirect compensation individuals receive in an organization plus various aspects of the pleasant work environment that serve as entrance their self-respect and esteem e.g. provision of car parking facilities, sound policies, competent supervision, comfortable working conditions, flexitime, job sharing, cafeteria compensation etc*”.<sup>96</sup> Jadi, kompensasi dapat digambarkan sebagai kompensasi langsung dan tidak langsung yang individu terima dalam suatu organisasi ditambah berbagai aspek lingkungan kerja yang menyenangkan dan harga diri mereka. Penyediaan fasilitas parkir, kebijakan yang baik, pengawasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, fleksibilitas, pembagian kerja, kantin dll. Kemudian dapat dipahami bahwa kompensasi tidak hanya berupa uang, akan tetapi bisa juga berupa hal lain yang bersifat kompensasi tidak langsung.

Hasil dan teori tersebut sesuai dengan apa yang terjadi di MTs Unggulan Mukhtar Syafa’at, sekolah memberikan BPJS ketenagakerjaan, gaji atau bisyaroh, mendapat motivasi dari pengasuh, sekolah memberikan tunjangan kepada dewan guru berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, dan lain sebagainya. Selain itu lingkungan kerja di MTs tersebut juga sesuai dengan apa yang diinginkan guru, sehingga para guru merasa nyaman dalam bekerja. Sekolah juga melakukan kerja sama dengan yayasan dengan

---

<sup>95</sup>Dessler, *Human Resource*, 350.

<sup>96</sup> Adeniji, pavithri, dan osibanjo, *Compensation Management and*, 3.

mengadakan seminar atau diklat setiap 6 bulan sekali dengan mendatangkan pakar atau ahli di bidang pendidikan sehingga para guru mendapatkan peningkatan dan kepuasan terhadap peningkatan keprofesionalitasannya, kemudian ada pendampingan dari tim pengendali mutu agar ketika ada kesulitan bisa segera di atasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat meningkat jika kompensasi tersebut meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka dapat menurunkan kinerja para guru.

Dengan demikian kompensasi dan kinerja guru merupakan variabel yang mempunyai keterkaitan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga kompensasi yang diberikan memberikan pengaruh positif melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung.

**C. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.18 diperoleh persamaan  $Y = 2,458 + 1,101.X_1 + 1,051.X_2 + e$  artinya secara konstan pengaruh variabel independen yakni motivasi sebesar 1,101 dan kompensasi sebesar 1,051 terhadap variabel dependen yakni kinerja guru dengan besar konstanta 2,458, dimana motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Adapun uji secara simultan menggunakan uji F, seperti pada tabel 4.20 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar 35,197 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,35. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,723 atau 72,3%, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024 sebesar 72,3% dalam kategori kuat. Kemudian diketahui nilai sumbangan relatif variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 54,2%, sedangkan sumbangan relatif variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru sebesar 45,8%.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Rizki Imran, Makhdalena dan Daviq Chairilisyah, dengan judul *Effects Of Motivation And Compensation On Teacher Performance Smp Negeri Of Kecamatan Enok Indragiri Hilir Regency*, hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, didapatkan hasil R square 0,280, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 28%.<sup>97</sup>

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun penelitian tersebut mendukung penelitian ini, dimana ketika tingkat

---

<sup>97</sup> Rizki Imran dkk, *Effects Of Motivation*, 26.

motivasi dan kompensasi tinggi, maka juga akan meningkatkan kinerja dari guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa, dalam motivasi jika tercapainya tingkat kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dan kompensasi yang diberikan oleh sekolah layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi, dan sesuai dengan kebutuhan maka dapat membantu tercapainya tujuan dari organisasi atau sekolah. Tercapainya tujuan tersebut tidak lepas dari tingkat prestasi kerja atau kinerja dari guru yang baik, selain itu dengan meningkatnya kinerja maka kualitas pendidikan di sekolah tersebut akan meningkat.

Adapun hasil penelitian yang lain oleh Desy Oktawati dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja, diperoleh hasil persamaan regresi sebesar  $Y = 0,947 + 0,237.X_1 + 0,439.X_2 + e$ , dimana kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji secara simultan menggunakan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 23,145 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,984 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai R square sebesar 0,412, hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar pengaruh 41,2%.<sup>98</sup>

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, penelitian tersebut mendukung penelitian ini, dimana untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan tingkat motivasi dan kompensasi

---

<sup>98</sup> Oktawati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi, 102.



yang baik, yang berarti semakin tinggi motivasi dan semakin baik pemberian kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerja dari para guru tersebut.

Hasil dalam penelitian ini juga diperoleh nilai sumbangan relatif variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 54,2%, sedangkan sumbangan relatif variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru sebesar 45,8%. Jadi, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki prosentase lebih besar dari kompensasi dalam mempengaruhi tingkat kinerja guru, juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dari motivasi.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Herzberg, faktor hygiene/ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi) tidak akan terlalu mendorong minat para pegawai untuk berforma lebih baik. Sedangkan faktor motivation/intrinsik (pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri), merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygiene).<sup>99</sup>

Teori tersebut juga sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan, yakni guru selalu berusaha untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan para guru juga mendapatkan penghargaan atas prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan hal-hal tersebut guru akan mendapatkan pengakuan dan

---

<sup>99</sup> Herzberg, Mausner, dan Snyderman, *The Motivation*, 118.

lebih dekat dengan pengasuh, dan para guru merasa cukup puas dengan mendapat pengakuan, motivasi dan do'a dari pengasuh, karena apa yang diinginkan para guru adalah pahala dari Allah dan barokah dari pengasuh.

Sehingga dapat difahami bahwa Motivasi dan Kompensasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Semakin baik kualitas pemberian Motivasi dan Kompensasi di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at maka Kinerja Guru yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya, Semakin buruk kualitas pemberian Motivasi dan Kompensasi MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at maka Kinerja Guru yang dihasilkan akan menurun, sehingga dapat menurunkan potensi peserta didik dan mutu pendidikan di lembaga tersebut.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung sebesar 39,2%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 3,653 lebih besar dari t tabel yaitu 2,048.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung sebesar 33,1%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 3,166 lebih besar dari t tabel yaitu 2,048.
3. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai F hitung sebesar 35,197 lebih besar dari F tabel yaitu 3,35. Adapun besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru yaitu didapatkan hasil R-Square sebesar 0,723 atau 72,3% dengan kategori pengaruh model kuat.

Dari hasil tersebut dapat difahami bahwa motivasi dan kompensasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik kualitas pemberian motivasi dan kompensasi di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at maka kinerja guru yang dihasilkan akan meningkat. Selain itu motivasi menunjukkan hasil yang lebih besar dari kompensasi, hal tersebut berarti di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at motivasi lebih berpengaruh terhadap para guru dari pada kompensasi.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Yayasan Mukhtar Syafa'at Blokagung

Mengupayakan peningkatan dan mempertahankan motivasi dan kompensasi yang dimiliki oleh guru dengan harapan melalui peningkatan motivasi dapat juga meningkatkan kinerja guru disekolah, mengingat motivasi dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru.

### 2. Bagi MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung

Melakukan pengawasan terhadap motivasi dan kompetensi yang diterima oleh guru, sehingga tidak terjadi penurunan kinerja guru yang nantinya dapat berimbas pada kualitas sekolah tersebut

### 3. Bagi Kepala Sekolah MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung

Kepala sekolah diharapkan untuk terus memperhatikan kinerja guru yang telah dicapai selama ini, selain itu juga perlu melakukan pengecekan terhadap motivasi dan kompensasi yang diterima oleh guru, dikarenakan kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar di sekolah tersebut.

### 4. Bagi Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung

Bagi guru yang memiliki motivasi dan pemberian kompensasi yang baik sehingga kinerjanya baik mohon tetap dipertahankan. Namun sebaliknya, jika guru memiliki motivasi dan pemberian kompensasi rendah sehingga berdampak pada melemahnya kinerja, sebaiknya diberikan dorongan dan memberikan kompensasi yang sesuai untuk memperbaiki kinerja kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeniji, pavithri, dan osibanjo. 2014. Compensation Management and Organisational Commitment in Developing Economies: Indian Perspective. *International Journal of Research in Management, Social Sciences & Technology* (8).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Arlita, Sulastri Eli., Ahyani, Nur., dan Missriani. 2020. *Pengaruh Kompetensi Akademik Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal: *Attractive*, 2 (3).
- Armstrong. 2005. *A Handbook of Human Resources management practices*. UK: Koganpage.
- Azwar. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Barry., Harvey., and Ray. 1995. *Employee Compensation: Theory, Practice, and Evidence*. USA: CAHRS Working Paper Series.
- Bernardin, H. Jhon., dan Russel. 2010. *MSDM*. Terj. Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico.
- Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu*. Jurnal: *Proceeding Biology Education Conference*, 15(1).
- Broussard, S. C., & Garrison, M. E. B. 2004. *The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children*. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106–120.
- Byars, L. L., & Rue, L. W., 1991. *Human resources management*. (3<sup>rd</sup> ed). Boston: Irwin Inc.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. 1993. *A theory of performance*. In E. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., and Michael J, Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place*. New York: McGraw Hill.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Dessler, Garry. 2008. *Human Resource Management*. terj. Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, Ismala. 2009. *Manusia, Akhlak, Budi Pekerti dan Masyarakat*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gerhart, Barry A. Minkoff, Harvey B. and Olsen, Ray N. 1995. "*Employee Compensation: Theory, Practice, and Evidence*". USA:CAHRS Working Paper Series. Paper 194.
- Greenberg., dan Baron. 2003. *Behavior In Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (8<sup>th</sup> Edition). New Jersey: Prentice-Hall International.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPFE.
- Hartono. 2006. *Statistik untuk Penelitian*. Pekanbaru: LSFKP.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederich., Bernard Mausner., dand Barbar Bloch Snyderman. 1959. *The Motivation to Work*. New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Imran, Rizki., Makhdalena., dan Daviq Chairilsyah. 2021. EFFECTS OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE SMP NEGERI OF KECAMATAN ENOK INDRAGIRI HILIR REGENCY". *JUMPED* (9).
- Isnaeni, Devi Putri. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. Jurnal: KREATIF, 8 (2).
- Jamaludin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Juniarti., Atta Tri dan Putri, Darra Gusti. 2021. *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: Pena Persada.

- Kasiram. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kirby, Elizabeth., and Jill Mc Donald. 2009. *Engage Motivation Tools for Teacher and Parents*. USA: Search Institute Press, Minneapolis.
- Luthans. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Maesaroh, Chusnul. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru mengenai Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru MA Kota Semarang*. Tesis. Semarang: UIN Walisongo.
- Malthias. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: -.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Maslow, Abraham. 1950. *Motivation and Personality*. USA: Harper & Row Publisher Inc.
- Mitchel., and Larson. 1987. *People and Organizing; An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc GrawHill Inc.
- Mulyatiningsih, Endang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mustika., Komariah, Aprida Nur., dan Devita, Andri. 2020. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi*. Jurnal: JIUBJ, 20(2).
- Nasution, Safaruddin Ananda. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Sibolga*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Oktawati, Desy. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Qomusuddin, Ivan Fanani dan Bunyamin, Ubun. 2020. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru*. Jurnal: Pendidikan Indonesia, 1(2).
- Riduwan., dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2018. *Performance Appraisal: Cara Tepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*. Depok: PT RAJAWALI PRESS.

- Rizqiyah, Sharah. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Dizamatra Powerindo)*. Tesis. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Robbins dan Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1986. *Organizational Behavior*. New Jersey: Printice Hall Cliffs.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*, terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosento. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Qur'an Cikeas Ilir – Gunung Putri) Bogor*. Tesis. Bandung: Universitas BSI.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Shihab, M. Qurais. 2002. *Tafsir Al-Misbah "Pesan, Kesandan Kesorasian Al-Qur'an"*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siddiq, M. Manazil., Badarussyamsi., dan Syamsul Huda. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El-Islamiyah Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal: ULIL ALBAB, 2(4).
- Siti Rodliyah. 2015. *Manajemen Pendidikan sebuah Konsep dan Aplikasi*. Jember: IAIN Jember Press.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo., dan Nunung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sudjiono, Anas. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.



- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books.
- Syamra, Yesmira. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang*. Jurnal: *ECONOMICA*, 4 (2).
- Tadjudin, H. Ibin Kutibin. 2013. *Motivasi Islam*. Bandung: Pustaka Aufa Media.
- Tika, Moh.Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Turner, J. C. 1995. The influence of classroom contexts on young children's motivation for literacy. *Reading Research Quarterly*, 30 (3), 410–441.
- Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 20 Tahun 2003 BAB II Pasal 3, 5.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. USA: International Edition. McGraw-Hill, Inc.
- Windasari. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil*. Jurnal: *KELOLA*, 6 (2).
- Wong, Zachary. 2007. *Human Factors in Project Management*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Zbar, Vic., Graham Marshall., and Paul Power. 2007. *Better Schools Better Teachers Better Results*. Australia: Acer Press.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Ahmad Qusyairi  
NIM : 223206010010  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program : Magister (S2)  
Institusi : UIN KHAS Jember  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Banyuwangi, 3 Juli 2024

Hormat Saya,



Ahmad Qusyairi

NIM 223206010010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**



Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005e-mail : uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

NO : B-PPS/810/Un.22/PP.00.9/4/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.  
Kepala MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Ahmad Qusyairi  
NIM : 223206010010  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)  
Jenjang : S2 Magister  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi  
Pembimbing 1 : Dr. H. Khotibul Umam, MA.  
Pembimbing 2 : Dr. Rusydi Baya`Gub, S.Ag, M.Pd.I  
Waktu Penelitian : 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jember, 03 April 2024

Direktur,  
A.n. Direktur,  
Wakil Direktur



  
Dr. H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP. 197202172005011001



# KELUARGA BESAR YAYASAN MUKHTAR SYAFA'AT MTs. MUKHTAR SYAFA'AT

NSM / NPSN : 121235100084 / 69895142

BLOKAGUNG - KARANGDORO - TEGALSARI - BANYUWANGI - JAWA TIMUR

Alamat : Jl. Pon.Pes. Mukhtar Syafa'at Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Kode Pos 68485 Telp.(0333) 4460475

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 008/7.6A.03/MTs.MS/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, memberikan keterangan kepada yang tersebut di bawah ini:

Nama : Ahmad Qusyairi  
NIM : 223206010010  
Instansi : UIN KHAS Jember  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang : S2  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024.

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at mulai 3 April 2024 sampai 18 Mei 2024 sebagai syarat tugas akhir di perguruan tinggi.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 18 Mei 2024

Kepala Madrasah Tsanawiyah  
Mukhtar Syafa'at



**NADIFUL MUHIBIN, S.Pd**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAIHAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http//www.uinkhas.ac.id



**SURAT KETERANGAN BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI**

Nomor: 1944/DPS.WD/PP.00.9/06/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas\* terhadap naskah tesis

Nama	:	Ahmad Qusyairi
NIM	:	223206010010
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	25 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	20 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	16 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	13 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	16 %	20 %
Bab VI (Penutup)	9 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 25 Juni 2024

an. Direktur,  
Wakil Direktur



*[Signature]*  
Dr. H. Saihan, S.Ag., M.Pd.I  
NIP. 197202172005011001

\*Menggunakan Aplikasi Turnitin



**ANGKET PENELITIAN  
KUESIONER MOTIVASI  
DI MADRASAH TSANA WIYAH UNGGULAN MUKHTAR SYAFA'AT**

## A. Identitas responden

Nama : .....

Mapel : .....

Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-Laki)\*

\*coret yang tidak perlu

## B. Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini.
2. Berilah tanda (  $\sqrt{\quad}$  ) pada salah satu dari kalimat alternative jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
3. Keterangan:  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
5. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik				
2	Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan				
3	Gaji/pendapatan sebagai guru telah membuat bapak/ibu termotivasi bekerja				
4	Menjadi guru telah membuat hidup bapak/ibu menjadi senang/bahagia				
5	Kepala madrasah selalu memberikan perhatian pada guru				
6	Hubungan kerja dengan sesama guru berjalan dengan baik				
7	Hubungan di tempat kerja dapat membuat bapak/ibu merasa tenang dalam bekerja				
8	Lingkungan disekitar kantor dapat membuat bapak/ibu merasa nyaman untuk mengajar				
9	Anda dapat bersosialisasi dengan guru lainnya				
10	Anda menganggap rekan-rekan guru sebagai keluarga				
11	Sikap teman kerja bapak/ibu mampu membuat termotivasi untuk mengajar				
12	Bapak/ibu dapat melakukan komunikasi dengan guru lainnya dengan baik				

Lampiran

13	Setiap hasil kerja yang dilaksanakan layak mendapat penghargaan				
14	Pemberian bagi guru yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja guru				
15	Kepala madrasah selalu memberikan pujian bila ada guru yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan				
16	Prestasi guru selalu dinilai dengan teliti dan benar				
17	Bapak/ibu guru ingin mengembangkan kemampuan sebagai guru yang terbaik				
18	Bapak/ibu guru memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri				
19	Bapak/ibu merasa menjadi guru adalah panggilan jiwa dan harus dilaksanakan dengan penuh pengabdian				
20	Bapak/ibu merasa menjadi guru semakin menantang, mendorong untuk berpikir dan berbuat, serta memungkinkan terjadinya aktifitas penuh makna				



**ANGKET PENELITIAN  
KUESIONER KOMPENSASI  
DI MADRASAH TSANAWIYAH UNGGULAN MUKHTAR SYAFA'AT**

## A. Identitas responden

Nama : .....

Mapel : .....

Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-Laki)\*

\*coret yang tidak perlu

## B. Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini.
2. Berilah tanda (  $\checkmark$  ) pada salah satu dari kalimat alternative jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
3. Keterangan:
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
5. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan hidup				
2	Program tunjangan pokok yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari				
3	Reward atau hadiah diberikan kepada guru yang berprestasi				
4	Insentif kepanitiaan (tes, penerimaan siswa baru, ujian local dan ujian nasional) yang diterima sesuai dengan bahan tugas yang diberikan kepada guru				
5	Tunjangan fungsional yang diterima cukup baik				
6	Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang bekerja melebihi batas waktu (jam lembur)				
7	Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi				
8	Kepala madrasah memberikan pujian kepada guru atas keberhasilan yang diraih				
9	Madrasah ini menjadi kebanggaan dan bagian dari diri saya				
10	Pelayanan kesehatan atau asuransi kesehatan dari madrasah cukup baik				
11	Kepala madrasah memberikan respon positif terhadap kreatifitas guru				



Lampiran

12	Mengikuti program pendidikan lanjut atau beasiswa dari sekolah				
13	Keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan profesionalisme karena jatah madrasah yang ditentukan oleh kemenag				
14	Semua guru merasa nyaman ada di madrasah karena suasana kebersamaan yang terbentuk dalam organisasi madrasah				
15	Sekolah ini member inspirasi terbaik dalam kinerja saya				
16	Mengikuti kegiatan pengembangan profesionalisme karena hasil seleksi				



**ANGKET PENELITIAN  
KUESIONER KINERJA GURU  
DI MADRASAH TSANAWIYAH UNGGULAN MUKHTAR SYAFA'AT**

## A. Identitas responden

Nama : .....

Mapel : .....

Jenis Kelamin : (Perempuan/Laki-Laki)\*

\*coret yang tidak perlu

## B. Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini.
2. Berilah tanda (  $\checkmark$  ) pada salah satu dari kalimat alternative jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
3. Keterangan:  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah, tetapi yang ada merupakan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
5. Setelah selesai pengisian angket mohon dikembalikan lagi, atas perhatian dan pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar				
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan tujuan yang ingin dicapai				
3	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara objektif				
4	Soal-soal yang diberikan untuk siswa, saya mengambil dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan				
5	Dalam menjelaskan materi ajaran, saya sangat hati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru atau salah				
6	Saya menjelaskan materi pembelajaran dan mengaitkan materi tersebut dengan contoh yang nyata agar siswa mudah dalam memahami				
7	Saya mengikuti seminar tentang perbaikan pembelajaran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti, dan saya terapkan dalam pembelajaran				
8	Hasil penelitian tentang metode baru dalam mengajar yang sesuai				

Lampiran

	dengan karakteristik peserta didik, saya pahami dan saya terapkan dalam kelas				
9	Dalam menjelaskan materi pembelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan sehari-hari yang dialami oleh peserta didik				
10	Saya berusaha memberikan materi pembelajaran yang mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku				
11	Setelah menjelaskan materi, saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya tentang apa yang belum dipahami				
12	Materi pembelajaran hendaknya sesuai dengan perkembangan siswa pada umumnya				
13	Jika saya ada pekerjaan lain di sekolah, maka saya meminta ketua kelas membantu menyalin materi di papan tulis				
14	Tugas-tugas yang diberikan kepada peserta didik, saya kumpulkan tepat waktu dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada peserta didik				
15	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran				
16	Jika tidak tersedia media pembelajaran di sekolah yang sesuai dengan materi, saya berusaha membuat sendiri				
17	Kalau belajar yang berkaitan dengan kehidupan seperti biologi ataupun sosial, terkadang peserta didik saya ajak melihat langsung kehidupan secara langsung				
18	Setiap akhir kuadrimester, peserta didik menonton video yang berkaitan dengan pembelajaran				
19	Data-data peserta didik saya atur dengan baik				
20	Data perkembangan belajar peserta didik, biasanya saya atur tersendiri sehingga ketika saya butuhkan telah tersedia dengan rapi				
21	Semua buku administrasi kelas sesuai pedoman yang ditentukan, saya siapkan dengan baik				
22	Biasanya saya akan atur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah saya pahami				
23	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan peserta didik saya				
24	Agar peserta didik dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik, saya membentuk kelompok belajar peserta didik serta memantau kegiatan tersebut				
25	Jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir, saya berusaha memberikan tugas untuk mereka kerjakan				
26	Sebelum mulai pembelajaran di kelas, biasanya saya mengajak				

Lampiran

	siswa untuk berdoa bersama				
27	Hasil pekerjaan peserta didik yang telah di nilai, saya kembalikan sebagai perbaikan bagi peserta didik serta untuk melihat dimana kelemahan peserta didik				
28	Memberikan reward kepada peserta didik yang nilainya bagus pada saat ulangan harian				
29	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing peserta didik yang mengalami masalah dalam belajar				
30	Bagi peserta didik yang bermasalah dalam pembelajaran tertentu, saya adakan bimbingan khusus				
31	Peserta didik yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya dibacakan di depan kelas				
32	Jika ada peserta didik pendiam, saya berusaha untuk mengajaknya berkomunikasi serta bergabung dengan teman-temannya				
33	Dalam mengajar, saya memberikan materi-materi yang baru serta sesuai dengan perkembangan belajar peserta didik				
34	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, misalnya memulai pembelajaran dengan bertanya terlebih dahulu, kemudian menjelaskan materinya				
35	Saya meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar				
36	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan an saya gunakan dalam pembelajaran				


  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 JEMBER

## Tabulasi Angket

### Motivasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
R.1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
R.2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4
R.5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
R.7	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
R.8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
R.9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
R.10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
R.11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.12	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
R.13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.14	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4
R.15	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
R.16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
R.17	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
R.18	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
R.19	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2
R.20	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
R.21	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4
R.22	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
R.23	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
R.24	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
R.25	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3
R.26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R.27	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
R.28	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
R.29	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3
R.30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3

No	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Total
R.1	1	3	3	2	2	2	3	3	52
R.2	2	3	3	3	3	3	2	3	56
R.3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
R.4	3	3	3	3	2	2	3	4	63
R.5	2	3	3	3	3	3	3	3	58
R.6	3	3	3	2	3	3	3	3	57
R.7	3	3	4	3	3	4	4	4	68
R.8	3	2	2	3	3	3	3	3	56
R.9	3	4	3	3	2	2	3	4	63
R.10	3	3	3	3	3	3	4	4	64
R.11	3	4	3	4	3	3	3	3	62
R.12	3	3	2	2	3	3	3	2	58
R.13	3	3	3	3	4	3	2	4	61
R.14	3	2	3	3	4	3	4	3	64

Lampiran

R.15	3	3	4	3	3	2	3	3	60
R.16	3	3	2	2	2	2	3	3	52
R.17	4	2	3	4	3	2	3	2	54
R.18	3	2	3	3	3	2	3	3	53
R.19	2	3	3	2	3	3	3	2	54
R.20	2	3	3	2	3	3	3	2	50
R.21	2	3	3	3	3	3	2	3	59
R.22	2	2	3	2	2	3	2	3	49
R.23	3	2	3	3	1	2	3	3	51
R.24	3	2	3	3	2	2	3	3	50
R.25	3	3	3	3	3	3	2	3	59
R.26	3	3	3	3	4	3	4	3	63
R.27	2	3	2	2	3	2	2	3	48
R.28	3	3	3	3	3	3	2	3	63
R.29	2	2	3	3	2	3	3	3	55
R.30	3	3	4	3	3	2	3	2	59

**Kompensasi (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
R.1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
R.2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
R.4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
R.6	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
R.7	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
R.8	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3
R.9	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
R.10	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R.11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
R.12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
R.13	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2
R.14	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3
R.15	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
R.16	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
R.17	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
R.18	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
R.19	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
R.20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
R.21	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2
R.22	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
R.23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
R.24	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
R.25	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2
R.26	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.27	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
R.28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
R.29	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
R.30	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3

Lampiran

No	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Total
R.1	3	2	2	2	40
R.2	3	3	3	3	47
R.3	3	2	3	3	42
R.4	3	4	4	3	53
R.5	3	2	3	3	42
R.6	3	3	3	2	42
R.7	3	3	3	3	50
R.8	4	2	4	4	48
R.9	3	3	3	3	50
R.10	3	3	4	4	49
R.11	3	3	4	4	49
R.12	3	4	3	3	47
R.13	3	3	3	4	45
R.14	3	3	4	3	46
R.15	3	3	3	3	45
R.16	3	3	3	4	45
R.17	3	4	3	3	51
R.18	3	3	3	4	46
R.19	3	2	3	2	36
R.20	2	2	3	2	34
R.21	2	3	3	3	42
R.22	3	2	3	3	39
R.23	2	2	3	3	45
R.24	2	3	3	3	42
R.25	3	3	2	3	44
R.26	3	3	2	3	47
R.27	2	3	2	2	37
R.28	3	2	3	4	50
R.29	3	2	3	3	41
R.30	4	4	4	2	51

**Kinerja Guru (Y)**

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
R.1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
R.2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
R.5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
R.7	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
R.8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
R.9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
R.10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
R.11	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
R.12	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3
R.13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
R.15	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3

Lampiran

R.16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
R.17	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
R.18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
R.19	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2
R.20	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2
R.21	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4
R.22	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
R.23	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
R.24	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2
R.25	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
R.26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
R.27	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
R.28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
R.29	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
R.30	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3

No	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
R.1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
R.2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
R.4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
R.5	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
R.6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
R.7	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R.8	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4
R.9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R.10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R.11	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
R.12	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3
R.13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
R.14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
R.15	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
R.16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R.17	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
R.18	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
R.19	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3
R.20	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3
R.21	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
R.22	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
R.23	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3
R.24	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
R.25	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
R.26	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
R.27	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
R.28	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3
R.29	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3
R.30	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4



Lampiran

No	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Total
R.1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	89
R.2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
R.3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	97
R.4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	124
R.5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	97
R.6	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	97
R.7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
R.8	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	112
R.9	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	125
R.10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	127
R.11	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	117
R.12	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	112
R.13	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	119
R.14	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	134
R.15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	116
R.16	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	101
R.17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	110
R.18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	109
R.19	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	95
R.20	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	96
R.21	3	4	3	4	2	3	1	3	3	2	3	3	104
R.22	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	93
R.23	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	99
R.24	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	96
R.25	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	103
R.26	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	108
R.27	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	95
R.28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	118
R.29	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	103
R.30	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	115

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**OUTPUT SPSS**

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

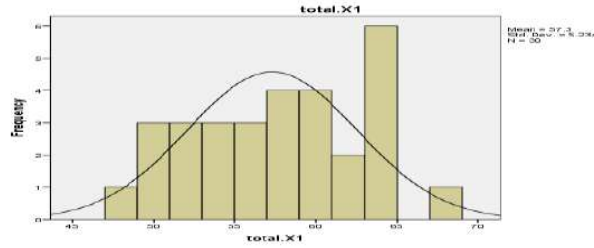
**1. Motivasi (X1)**

		total.X1
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		57.30
Std. Deviation		5.234
Variance		27.390
Range		20
Minimum		48
Maximum		68

**total.X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 48	1	3.3	3.3	3.3
49	1	3.3	3.3	6.7
50	2	6.7	6.7	13.3
51	1	3.3	3.3	16.7
52	2	6.7	6.7	23.3
53	1	3.3	3.3	26.7
54	2	6.7	6.7	33.3
55	1	3.3	3.3	36.7
56	2	6.7	6.7	43.3
57	1	3.3	3.3	46.7
58	3	10.0	10.0	56.7
59	3	10.0	10.0	66.7
60	1	3.3	3.3	70.0
61	1	3.3	3.3	73.3
62	1	3.3	3.3	76.7
63	4	13.3	13.3	90.0
64	2	6.7	6.7	96.7
68	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran

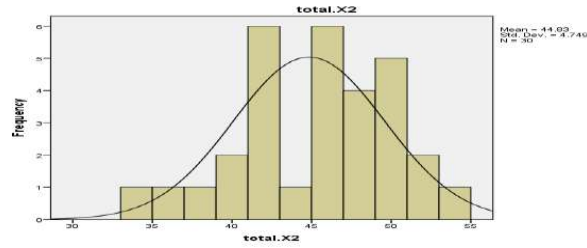


2. Kompensasi (X2)

		total.X2
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44.83
Std. Deviation		4.749
Variance		22.557
Range		19
Minimum		34
Maximum		53

		total.X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	3.3	3.3	3.3
	36	1	3.3	3.3	6.7
	37	1	3.3	3.3	10.0
	39	1	3.3	3.3	13.3
	40	1	3.3	3.3	16.7
	41	1	3.3	3.3	20.0
	42	5	16.7	16.7	36.7
	44	1	3.3	3.3	40.0
	45	4	13.3	13.3	53.3
	46	2	6.7	6.7	60.0
	47	3	10.0	10.0	70.0
	48	1	3.3	3.3	73.3
	49	2	6.7	6.7	80.0
	50	3	10.0	10.0	90.0
	51	2	6.7	6.7	96.7
	53	1	3.3	3.3	100.0
	Total		30	100.0	100.0

Lampiran



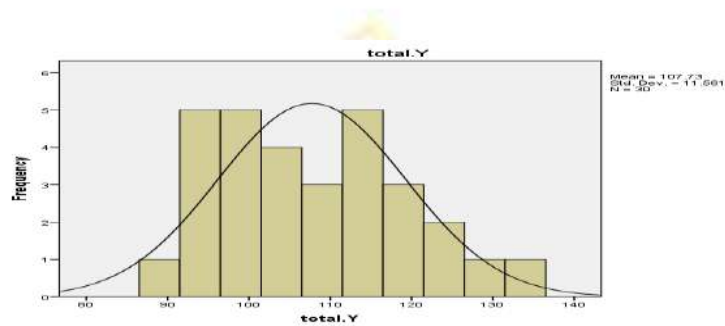
3. Kinerja Guru (Y)

		total.Y
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		107.73
Std. Deviation		11.561
Variance		133.651
Range		45
Minimum		89
Maximum		134

		total.Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	89	1	3.3	3.3	3.3
	93	1	3.3	3.3	6.7
	95	2	6.7	6.7	13.3
	96	2	6.7	6.7	20.0
	97	3	10.0	10.0	30.0
	99	1	3.3	3.3	33.3
	101	1	3.3	3.3	36.7
	103	2	6.7	6.7	43.3
	104	1	3.3	3.3	46.7
	105	1	3.3	3.3	50.0
	108	1	3.3	3.3	53.3
	109	1	3.3	3.3	56.7
	110	1	3.3	3.3	60.0
	112	2	6.7	6.7	66.7
	115	1	3.3	3.3	70.0
	116	2	6.7	6.7	76.7
117	1	3.3	3.3	80.0	
118	1	3.3	3.3	83.3	

Lampiran

119	1	3.3	3.3	86.7
124	1	3.3	3.3	90.0
125	1	3.3	3.3	93.3
127	1	3.3	3.3	96.7
134	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



## Uji Validitas

## 1. Motivasi (X1)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
X1.1	Pearson Correlation	1	.265	.473**	.136	.136	.481**	.217	.113	.255	.069	-.070	.416*
	Sig. (2-tailed)		.156	.008	.473	.473	.007	.250	.552	.174	.718	.714	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.265	1	.201	-.159	.275	.511**	.107	.210	.203	.511**	-.213	.338
	Sig. (2-tailed)	.156		.287	.401	.141	.004	.575	.266	.282	.004	.258	.068
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.473**	.201	1	.245	-.013	.293	.278	.232	.148	.293	.264	.517**
	Sig. (2-tailed)	.008	.287		.192	.946	.116	.137	.218	.437	.116	.158	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.136	-.159	.245	1	-.004	.084	.460*	.323	.197	-.009	.362*	.078
	Sig. (2-tailed)	.473	.401	.192		.984	.658	.011	.081	.297	.961	.049	.682
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.136	.275	-.013	-.004	1	.459*	-.046	-.139	.313	.084	-.067	.184
	Sig. (2-tailed)	.473	.141	.946	.984		.011	.808	.465	.092	.658	.726	.330
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.481**	.511**	.293	.084	.459*	1	.096	.298	.302	.291	.072	.554**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.116	.658	.011		.615	.110	.105	.118	.705	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.217	.107	.278	.460*	-.046	.096	1	.017	.224	.308	.302	.129
	Sig. (2-tailed)	.250	.575	.137	.011	.808	.615		.927	.235	.097	.104	.498
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.113	.210	.232	.323	-.139	.298	.017	1	.144	.427*	.473**	.117
	Sig. (2-tailed)	.552	.266	.218	.081	.465	.110	.927		.447	.019	.008	.536
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.255	.203	.148	.197	.313	.302	.224	.144	1	.205	.267	.287
	Sig. (2-tailed)	.174	.282	.437	.297	.092	.105	.235	.447		.278	.153	.124
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.069	.511**	.293	-.009	.084	.291	.308	.427*	.205	1	.312	.286
	Sig. (2-tailed)	.718	.004	.116	.961	.658	.118	.097	.019	.278		.093	.126
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	-.070	-.213	.264	.362*	-.067	.072	.302	.473**	.267	.312	1	.036
	Sig. (2-tailed)	.714	.258	.158	.049	.726	.705	.104	.008	.153	.093		.849
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.416*	.338	.517**	.078	.184	.554**	.129	.117	.287	.286	.036	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.068	.003	.682	.330	.001	.498	.536	.124	.126	.849	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.100	.265	.355	-.068	-.068	.000	.193	.282	-.106	.516**	.087	.162
	Sig. (2-tailed)	.599	.156	.054	.720	.720	1.000	.306	.130	.576	.004	.646	.391
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	.000	.241	.052	.428*	.428*	.227	.358	.093	.608**	.132	.173	.043
	Sig. (2-tailed)	1.000	.199	.785	.018	.018	.228	.052	.624	.000	.485	.361	.822
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	.031	-.140	.278	.333	.080	.202	-.005	.367*	-.039	.308	.465**	.129
	Sig. (2-tailed)	.871	.462	.137	.072	.674	.284	.980	.046	.836	.097	.010	.498
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.16	Pearson Correlation	.000	.131	.182	-.023	.090	.227	.102	.249	.023	.511**	.173	.365*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.489	.335	.906	.636	.228	.591	.185	.902	.004	.361	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.17	Pearson Correlation	.274	-.164	.259	.355	.075	-.047	.508**	-.052	.310	.110	.383*	.214

## Lampiran

	Sig. (2-tailed)	.143	.388	.167	.054	.695	.805	.004	.787	.095	.564	.037	.257
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.18	Pearson Correlation	.444 <sup>*</sup>	.074	.262	.265	.265	.286	.214	.000	.236	.000	.242	.180
	Sig. (2-tailed)	.014	.699	.161	.158	.158	.126	.255	1.000	.210	1.000	.197	.341
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.19	Pearson Correlation	.075	-.040	.437 <sup>*</sup>	.092	.194	.146	.220	-.099	-.096	.232	.209	.311
	Sig. (2-tailed)	.694	.835	.016	.629	.304	.442	.243	.604	.616	.218	.267	.094
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.20	Pearson Correlation	.000	.514 <sup>**</sup>	.244	.211	.317	.444 <sup>*</sup>	.000	.146	.110	.266	.000	.503 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1.000	.004	.193	.263	.088	.014	1.000	.442	.564	.155	1.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.443 <sup>*</sup>	.452 <sup>*</sup>	.615 <sup>**</sup>	.430 <sup>*</sup>	.395 <sup>*</sup>	.626 <sup>**</sup>	.488 <sup>**</sup>	.411 <sup>*</sup>	.477 <sup>**</sup>	.626 <sup>**</sup>	.443 <sup>*</sup>	.626 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014	.012	.000	.018	.031	.000	.006	.024	.008	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

### Correlations

		X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	total
X1.1	Pearson Correlation	.100	.000	.031	.000	.274	.444 <sup>*</sup>	.075	.000	.443 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.599	1.000	.871	1.000	.143	.014	.694	1.000	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.265	.241	-.140	.131	-.164	.074	-.040	.514 <sup>**</sup>	.452 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.156	.199	.462	.489	.388	.699	.835	.004	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.355	.052	.278	.182	.259	.262	.437 <sup>*</sup>	.244	.615 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.054	.785	.137	.335	.167	.161	.016	.193	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30



## Lampiran

X1.4	Pearson Correlation	-.068	.428 <sup>*</sup>	.333	-.023	.355	.265	.092	.211	.430 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.720	.018	.072	.906	.054	.158	.629	.263	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.068	.428 <sup>*</sup>	.080	.090	.075	.265	.194	.317	.395 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.720	.018	.674	.636	.695	.158	.304	.088	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.000	.227	.202	.227	-.047	.286	.146	.444 <sup>*</sup>	.626 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1.000	.228	.284	.228	.805	.126	.442	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.193	.358	-.005	.102	.508 <sup>**</sup>	.214	.220	.000	.488 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.306	.052	.980	.591	.004	.255	.243	1.000	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.282	.093	.367 <sup>*</sup>	.249	-.052	.000	-.099	.146	.411 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.130	.624	.046	.185	.787	1.000	.604	.442	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	-.106	.608 <sup>**</sup>	-.039	.023	.310	.236	-.096	.110	.477 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.576	.000	.836	.902	.095	.210	.616	.564	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.516 <sup>**</sup>	.132	.308	.511 <sup>**</sup>	.110	.000	.232	.266	.626 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.004	.485	.097	.004	.564	1.000	.218	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.087	.173	.465 <sup>**</sup>	.173	.383 <sup>*</sup>	.242	.209	.000	.443 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.646	.361	.010	.361	.037	.197	.267	1.000	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.162	.043	.129	.365 <sup>*</sup>	.214	.180	.311	.503 <sup>**</sup>	.626 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.391	.822	.498	.047	.257	.341	.094	.005	.000

## Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13 Pearson Correlation	1	-.103	.077	.516**	.171	-.139	.281	.097	.391*
Sig. (2-tailed)		.587	.685	.004	.366	.465	.133	.611	.033
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14 Pearson Correlation	-.103	1	.102	-.023	.170	.115	-.062	.213	.440*
Sig. (2-tailed)	.587		.591	.905	.370	.547	.745	.258	.015
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15 Pearson Correlation	.077	.102	1	.358	.085	.086	.220	.120	.407*
Sig. (2-tailed)	.685	.591		.052	.656	.652	.243	.528	.025
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.16 Pearson Correlation	.516**	-.023	.358	1	.170	.000	.144	.213	.476**
Sig. (2-tailed)	.004	.905	.052		.370	1.000	.447	.258	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.17 Pearson Correlation	.171	.170	.085	.170	1	.475**	.120	-.088	.454*
Sig. (2-tailed)	.366	.370	.656	.370		.008	.529	.642	.012
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.18 Pearson Correlation	-.139	.115	.086	.000	.475**	1	.104	.107	.434*
Sig. (2-tailed)	.465	.547	.652	1.000	.008		.585	.572	.017
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.19 Pearson Correlation	.281	-.062	.220	.144	.120	.104	1	.097	.389*
Sig. (2-tailed)	.133	.745	.243	.447	.529	.585		.611	.033
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.20 Pearson Correlation	.097	.213	.120	.213	-.088	.107	.097	1	.494**
Sig. (2-tailed)	.611	.258	.528	.258	.642	.572	.611		.006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## Lampiran

total	Pearson Correlation	.391 <sup>*</sup>	.440 <sup>*</sup>	.407 <sup>*</sup>	.476 <sup>**</sup>	.454 <sup>*</sup>	.434 <sup>*</sup>	.389 <sup>*</sup>	.494 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.015	.025	.008	.012	.017	.033	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## 2. Kompensasi (X2)

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1 Pearson Correlation	1	.547 <sup>**</sup>	.176	.188	.483 <sup>**</sup>	.436 <sup>*</sup>	.359	.172	.265	.117
X2.1 Sig. (2-tailed)		.002	.354	.321	.007	.016	.051	.364	.156	.538
X2.1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	.547 <sup>**</sup>	1	.081	.073	.023	.127	.215	.102	.238	-.061
X2.2 Sig. (2-tailed)	.002		.670	.700	.902	.505	.253	.591	.205	.750
X2.2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	.176	.081	1	-.037	.315	.386 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.193	.280	.097
X2.3 Sig. (2-tailed)	.354	.670		.846	.090	.035	.024	.307	.134	.609
X2.3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.188	.073	-.037	1	.081	.165	.339	.437 <sup>*</sup>	.319	.229
X2.4 Sig. (2-tailed)	.321	.700	.846		.669	.382	.067	.016	.086	.224
X2.4 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	.483 <sup>**</sup>	.023	.315	.081	1	.390 <sup>*</sup>	.066	.176	.044	.236
X2.5 Sig. (2-tailed)	.007	.902	.090	.669		.033	.729	.352	.817	.209
X2.5 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

X2.6	Pearson Correlation	.436 <sup>*</sup>	.127	.386 <sup>*</sup>	.165	.390 <sup>*</sup>	1	.358	.159	.040	-.106
	Sig. (2-tailed)	.016	.505	.035	.382	.033		.052	.401	.835	.575
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.359	.215	.411 <sup>*</sup>	.339	.066	.358	1	.039	.317	-.019
	Sig. (2-tailed)	.051	.253	.024	.067	.729	.052		.837	.088	.920
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.172	.102	.193	.437 <sup>*</sup>	.176	.159	.039	1	.103	.324
	Sig. (2-tailed)	.364	.591	.307	.016	.352	.401	.837		.587	.081
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.265	.238	.280	.319	.044	.040	.317	.103	1	.095
	Sig. (2-tailed)	.156	.205	.134	.086	.817	.835	.088	.587		.616
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.117	-.061	.097	.229	.236	-.106	-.019	.324	.095	1
	Sig. (2-tailed)	.538	.750	.609	.224	.209	.575	.920	.081	.616	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.032	.000	.303	.444 <sup>*</sup>	.115	.207	.185	.296	-.037	.158
	Sig. (2-tailed)	.865	1.000	.104	.014	.547	.273	.328	.112	.846	.403
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.134	.141	.177	.536 <sup>**</sup>	.021	.209	.092	.397 <sup>*</sup>	.112	.055
	Sig. (2-tailed)	.480	.459	.350	.002	.912	.269	.630	.030	.556	.775
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

X2.1 3	Pearson Correlation	.388 <sup>*</sup>	.282	.116	.222	.182	.282	.164	.038	.215	.068
	Sig. (2-tailed)	.034	.132	.541	.239	.335	.131	.386	.843	.255	.723
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1 4	Pearson Correlation	.401 <sup>*</sup>	.213	.261	.490 <sup>**</sup>	.452 <sup>*</sup>	.238	.146	.420 <sup>*</sup>	.128	.391 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.028	.257	.163	.006	.012	.205	.441	.021	.501	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1 5	Pearson Correlation	.213	.177	-.099	.551 <sup>**</sup>	-.172	.039	.257	.153	.298	.149
	Sig. (2-tailed)	.259	.350	.602	.002	.364	.839	.171	.421	.109	.433
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1 6	Pearson Correlation	.013	.125	.281	.366 <sup>*</sup>	.019	-.152	.384 <sup>*</sup>	.203	.493 <sup>**</sup>	.405 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.945	.509	.132	.047	.922	.422	.036	.283	.006	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.607 <sup>**</sup>	.400 <sup>*</sup>	.481 <sup>**</sup>	.675 <sup>**</sup>	.422 <sup>*</sup>	.464 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.483 <sup>**</sup>	.385 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.007	.000	.020	.010	.002	.003	.007	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KIAT HAJI ACHMAD SIDDIQ

Correlations

	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	total
X2.1 Pearson Correlation	.032	.134	.388 <sup>*</sup>	.401 <sup>*</sup>	.213	.013	.607 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.865	.480	.034	.028	.259	.945	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	.000	.141	.282	.213	.177	.125	.400 <sup>*</sup>
Sig. (2-tailed)	1.000	.459	.132	.257	.350	.509	.028

Lampiran

N		30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.303	.177	.116	.261	-.099	.281	.481**
	Sig. (2-tailed)	.104	.350	.541	.163	.602	.132	.007
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.444*	.536**	.222	.490**	.551**	.366*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.239	.006	.002	.047	.000
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.115	.021	.182	.452*	-.172	.019	.422*
	Sig. (2-tailed)	.547	.912	.335	.012	.364	.922	.020
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.207	.209	.282	.238	.039	-.152	.464**
	Sig. (2-tailed)	.273	.269	.131	.205	.839	.422	.010
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.185	.092	.164	.146	.257	.384*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.328	.630	.386	.441	.171	.036	.002
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.296	.397*	.038	.420*	.153	.203	.522**
	Sig. (2-tailed)	.112	.030	.843	.021	.421	.283	.003
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	-.037	.112	.215	.128	.298	.493**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.846	.556	.255	.501	.109	.006	.007
N		30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.158	.055	.068	.391*	.149	.405*	.385*
	Sig. (2-tailed)	.403	.775	.723	.033	.433	.026	.035
N		30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

X2.11	Pearson Correlation	1	.847**	.262	.095	.180	.220	.522**
	Sig. (2-tailed)		.000	.161	.618	.341	.243	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.847**	1	.253	.105	.159	.199	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000		.178	.583	.402	.292	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	.262	.253	1	.151	.394 <sup>+</sup>	.225	.506**
	Sig. (2-tailed)	.161	.178		.425	.031	.231	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	.095	.105	.151	1	.214	.016	.590**
	Sig. (2-tailed)	.618	.583	.425		.257	.935	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson Correlation	.180	.159	.394 <sup>+</sup>	.214	1	.348	.477**
	Sig. (2-tailed)	.341	.402	.031	.257		.060	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.16	Pearson Correlation	.220	.199	.225	.016	.348	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.243	.292	.231	.935	.060		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.522**	.542**	.506**	.590**	.477**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.004	.001	.008	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

3. Kinerja guru (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24
Y1 Pearson Correlation	1	.586**	.698**	.460*	.393*	.598**	.304	.241	.430*	.443*	.323	.499**	.365*	.409*	.359	.231	.160	-.024	.203	.248	.062	.202	.301	.393*
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.011	.032	.000	.102	.200	.018	.014	.081	.005	.047	.025	.051	.219	.398	.899	.282	.186	.743	.284	.106	.032
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson Correlation	.586**	1	.487**	.344	.408*	.555**	.006	.354	.393*	.572*	.118	.433*	.280	.080	.281	.246	.065	-.101	.083	.393*	.247	.141	.282	.247
Sig. (2-tailed)	.001		.006	.063	.025	.001	.975	.055	.032	.001	.535	.017	.134	.676	.132	.190	.733	.594	.665	.032	.189	.458	.130	.188
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 Pearson Correlation	.698**	.487**	1	.626*	.352	.337	.494*	.271	.205	.279	.182	.350	.300	.449*	.428*	.165	.288	.123	.150	.240	.106	.062	.053	.352
Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.056	.069	.006	.147	.278	.136	.335	.058	.108	.013	.018	.384	.123	.517	.428	.202	.578	.744	.782	.056
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4 Pearson Correlation	.460*	.344	.626**	1	.374*	.314	.410*	.438*	.203	.385*	.116	.322	.228	.423*	.509*	.138	.244	-.031	.309	.338	.289	.023	.052	.301
Sig. (2-tailed)	.011	.063	.000		.042	.091	.024	.015	.282	.036	.540	.082	.226	.020	.004	.467	.194	.873	.097	.068	.122	.903	.783	.106
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



Lampiran

Y5	Pearson Correlation	.393*	.408*	.352	.374*	1	.218	.173	.078	.157	.230	.314	.426*	.140	.398*	.187	.018	.083	-.053	.105	.298	.030	-.027	.091	-.096
	Sig. (2-tailed)	.032	.025	.056	.042		.248	.362	.682	.409	.221	.091	.019	.461	.030	.321	.926	.664	.781	.582	.109	.874	.888	.633	.616
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.598**	.555**	.337	.314	.218	1	.159	.302	.253	.388*	.290	.535**	.139	.139	.167	.153	-.063	.000	.159	.148	.157	.231	.130	.363*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.069	.091	.248		.401	.105	.178	.034	.120	.002	.464	.464	.378	.420	.742	1.000	.401	.434	.408	.220	.492	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.304	.006	.494**	.410*	.173	.159	1	.214	.172	.170	.344	.078	.153	.613*	.312	.117	.490*	.523*	.318	.044	-.166	.117	.183	.450*
	Sig. (2-tailed)	.102	.975	.006	.024	.362	.401		.257	.364	.369	.062	.683	.419	.000	.093	.539	.006	.003	.087	.817	.379	.536	.334	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.241	.354	.271	.438*	.078	.302	.214	1	.543*	.538*	.389*	.062	.205	.317	.516*	.185	-.067	.123	.171	.139	-.021	.093	.158	.312
	Sig. (2-tailed)	.200	.055	.147	.015	.682	.105	.257		.002	.002	.034	.747	.277	.088	.004	.329	.723	.519	.366	.463	.912	.625	.406	.094
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.430*	.393*	.205	.203	.157	.253	.172	.543*	1	.540*	.443*	.144	.206	.169	.428*	.268	.203	.123	.258	.140	.106	.218	.317	.352
	Sig. (2-tailed)	.018	.032	.278	.282	.409	.178	.364	.002		.002	.014	.447	.275	.373	.018	.152	.282	.517	.169	.461	.578	.248	.088	.056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 0 Pearson Correlation	.443*	.572**	.279	.385*	.230	.388*	.170	.538*	.540*	1	.310	.324	.476*	.433*	.348	.387*	.061	.220	.077	.135	.230	.370*	.533*	.455*
Sig. (2-tailed)	.014	.001	.136	.036	.221	.034	.369	.002	.002		.096	.081	.008	.017	.059	.035	.751	.242	.687	.475	.222	.044	.002	.011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 1 Pearson Correlation	.323	.118	.182	.116	.314	.290	.344	.389*	.443*	.310	1	.319	.118	.418*	.374*	.154	-.078	.188	.148	.080	-.182	-.053	.232	.314
Sig. (2-tailed)	.081	.535	.335	.540	.091	.120	.062	.034	.014	.096		.086	.535	.021	.042	.418	.684	.320	.436	.673	.336	.779	.218	.091
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 2 Pearson Correlation	.499**	.433*	.350	.322	.426*	.535**	.078	.062	.144	.324	.319	1	.178	.331	.194	.495*	.015	.149	.117	.336	.240	.099	.343	.248
Sig. (2-tailed)	.005	.017	.058	.082	.019	.002	.683	.747	.447	.081	.086		.346	.074	.304	.005	.936	.432	.539	.070	.202	.604	.064	.185
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 3 Pearson Correlation	.365*	.280	.300	.228	.140	.139	.153	.205	.206	.476*	.118	.178	1	.260	.127	.416*	.437*	.237	.289	.448*	.363*	.269	.572*	.623*
Sig. (2-tailed)	.047	.134	.108	.226	.461	.464	.419	.277	.275	.008	.535	.346		.166	.505	.022	.016	.208	.122	.013	.049	.151	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 4 Pearson Correlation	.409*	.080	.449*	.423*	.398*	.139	.613*	.317	.169	.433*	.418*	.331	.260	1	.368*	.178	-.065	.270	.006	.102	-.073	-.013	.297	.236
Sig. (2-tailed)	.025	.676	.013	.020	.030	.464	.000	.088	.373	.017	.021	.074	.166		.045	.346	.733	.148	.975	.593	.703	.946	.111	.208

Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 Pearson 5 Correlation	.359	.281	.428*	.509*	.187	.167	.312	.516*	.428*	.348	.374*	.194	.127	.368*	1	.316	.089	.122	.007	.221	.122	-.015	.009	.284
Sig. (2-tailed)	.051	.132	.018	.004	.321	.378	.093	.004	.018	.059	.042	.304	.505	.045		.088	.638	.521	.970	.240	.520	.936	.964	.128
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 Pearson 6 Correlation	.231	.246	.165	.138	.018	.153	.117	.185	.268	.387*	.154	.495**	.416*	.178	.316	1	.215	.409*	.175	.299	.144	.324	.375*	.461*
Sig. (2-tailed)	.219	.190	.384	.467	.926	.420	.539	.329	.152	.035	.418	.005	.022	.346	.088		.254	.025	.354	.108	.448	.080	.041	.010
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 Pearson 7 Correlation	.160	.065	.288	.244	.083	-.063	.490*	-.067	.203	.061	-.078	.015	.437*	-.065	.089	.215	1	.428*	.549*	.263	.210	.255	.314	.447*
Sig. (2-tailed)	.398	.733	.123	.194	.664	.742	.006	.723	.282	.751	.684	.936	.016	.733	.638	.254		.018	.002	.160	.265	.174	.091	.013
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 Pearson 8 Correlation	-.024	-.101	.123	-.031	-.053	.000	.523*	.123	.123	.220	.188	.149	.237	.270	.122	.409*	.428*	1	.155	.054	.095	.505*	.270	.477*
Sig. (2-tailed)	.899	.594	.517	.873	.781	1.000	.003	.519	.517	.242	.320	.432	.208	.148	.521	.025	.018		.413	.776	.616	.004	.149	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1 Pearson 9 Correlation	.203	.083	.150	.309	.105	.159	.318	.171	.258	.077	.148	.117	.289	.006	.007	.175	.549*	.155	1	.334	.166	.176	.232	.197
Sig. (2-tailed)	.282	.665	.428	.097	.582	.401	.087	.366	.169	.687	.436	.539	.122	.975	.970	.354	.002	.413		.072	.379	.352	.216	.296

Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 0 Correlation	.248	.393*	.240	.338	.298	.148	.044	.139	.140	.135	.080	.336	.448*	.102	.221	.299	.263	.054	.334	1	.729*	.233	.333	.212
Sig. (2-tailed)	.186	.032	.202	.068	.109	.434	.817	.463	.461	.475	.673	.070	.013	.593	.240	.108	.160	.776	.072		.000	.216	.072	.260
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 1 Correlation	.062	.247	.106	.289	.030	.157	-.166	-.021	.106	.230	-.182	.240	.363*	-.073	.122	.144	.210	.095	.166	.729*	1	.362*	.286	.121
Sig. (2-tailed)	.743	.189	.578	.122	.874	.408	.379	.912	.578	.222	.336	.202	.049	.703	.520	.448	.265	.616	.379	.000		.050	.125	.523
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 2 Correlation	.202	.141	.062	.023	-.027	.231	.117	.093	.218	.370*	-.053	.099	.269	-.013	-.015	.324	.255	.505*	.176	.233	.362*	1	.397*	.375*
Sig. (2-tailed)	.284	.458	.744	.903	.888	.220	.536	.625	.248	.044	.779	.604	.151	.946	.936	.080	.174	.004	.352	.216	.050		.030	.041
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 3 Correlation	.301	.282	.053	.052	.091	.130	.183	.158	.317	.533*	.232	.343	.572*	.297	.009	.375*	.314	.270	.232	.333	.286	.397*	1	.469*
Sig. (2-tailed)	.106	.130	.782	.783	.633	.492	.334	.406	.088	.002	.218	.064	.001	.111	.964	.041	.091	.149	.216	.072	.125	.030		.009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 4 Correlation	.393*	.247	.352	.301	-.096	.363*	.450*	.312	.352	.455*	.314	.248	.623*	.236	.284	.461*	.447*	.477*	.197	.212	.121	.375*	.469*	1
Sig. (2-tailed)	.032	.188	.056	.106	.616	.049	.013	.094	.056	.011	.091	.185	.000	.208	.128	.010	.013	.008	.296	.260	.523	.041	.009	

Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 5 Correlation	.188	.157	.075	.144	.156	.278	-.006	.093	-.019	.146	-.011	.416*	.491*	-.003	-.189	.518*	.214	.355	.448*	.349	.189	.371*	.152	.317
Sig. (2-tailed)	.320	.408	.694	.447	.411	.137	.975	.624	.922	.442	.955	.022	.006	.989	.318	.003	.257	.054	.013	.059	.318	.043	.422	.088
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 6 Correlation	.301	.344	.235	.185	.208	.435*	-.049	-.039	-.059	.095	.135	.639**	.156	.220	-.220	.248	-.180	.053	.142	.505*	.395*	.161	.288	.208
Sig. (2-tailed)	.106	.063	.212	.329	.270	.016	.796	.838	.758	.617	.478	.000	.411	.242	.243	.185	.342	.781	.455	.004	.031	.396	.123	.270
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 7 Correlation	.295	.300	.224	.286	.336	.319	.531*	.188	.224	.543*	.424*	.335	.253	.409*	-.020	.289	.286	.419*	.525*	.048	-.067	.388*	.512*	.336
Sig. (2-tailed)	.114	.107	.235	.125	.070	.086	.003	.319	.235	.002	.020	.070	.178	.025	.917	.122	.125	.021	.003	.801	.726	.034	.004	.070
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 8 Correlation	.437*	.276	.211	.184	.152	.314	.067	.147	.423*	.338	.303	.431*	.334	.073	-.017	.240	.341	.191	.233	.295	.377*	.362*	.450*	.334
Sig. (2-tailed)	.016	.140	.262	.331	.423	.091	.727	.437	.020	.068	.104	.017	.071	.703	.927	.202	.065	.312	.215	.114	.040	.050	.013	.071
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson 9 Correlation	.376*	.153	.378*	.425*	.280	.148	.307	.436*	.378*	.295	.046	.126	.454*	.175	.112	.144	.499*	.288	.445*	.356	.309	.327	.277	.194
Sig. (2-tailed)	.040	.419	.039	.019	.134	.436	.099	.016	.039	.113	.811	.506	.012	.355	.557	.446	.005	.123	.014	.053	.097	.078	.138	.304

Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 0 Pearson Correlation	.304	.065	.172	.117	.327	.318	.358	.043	.172	.225	.467*	.564**	.448*	.466*	.028	.311	.197	.426*	.250	.390*	.166	.117	.349	.419*
Sig. (2-tailed)	.102	.734	.364	.537	.078	.086	.052	.823	.364	.232	.009	.001	.013	.010	.882	.094	.296	.019	.183	.033	.379	.536	.059	.021
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 1 Pearson Correlation	.162	-.021	.254	.398*	-.039	.000	.327	.390*	.450*	.505*	.202	-.018	.570*	.263	.317	.284	.544*	.477*	.413*	.098	.243	.241	.242	.551*
Sig. (2-tailed)	.393	.910	.175	.029	.837	1.000	.078	.033	.013	.004	.285	.926	.001	.160	.088	.128	.002	.008	.023	.608	.196	.199	.197	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 2 Pearson Correlation	.141	.399*	.080	.277	.280	.074	-.069	.198	.279	.448*	.388*	.397*	.454*	.093	.309	.415*	.203	.108	.351	.707*	.587*	.191	.431*	.280
Sig. (2-tailed)	.457	.029	.676	.139	.134	.698	.717	.294	.136	.013	.034	.030	.012	.625	.097	.022	.283	.571	.057	.000	.001	.313	.017	.134
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 3 Pearson Correlation	.257	.179	.297	.409*	.413*	.170	.345	.205	.069	.167	.432*	.135	.367*	.292	.464*	.176	.153	.144	.302	.332	.053	.047	-.027	.315
Sig. (2-tailed)	.171	.344	.111	.025	.023	.371	.062	.278	.719	.379	.017	.478	.046	.118	.010	.352	.419	.446	.105	.073	.780	.806	.889	.090
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 4 Pearson Correlation	.285	.078	.416*	.468*	.214	-.081	.338	.087	.197	.493*	.176	.238	.229	.554*	.449*	.060	.141	.119	-.131	.103	.238	.060	.305	.308
Sig. (2-tailed)	.127	.681	.022	.009	.256	.669	.068	.647	.296	.006	.353	.204	.224	.002	.013	.754	.456	.532	.490	.589	.206	.753	.101	.098

Lampiran

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 Pearson 5 Correlation	.226	.281	-.023	-.078	.187	.334	-.113	-.022	.428*	.434*	.245	.398*	.405*	.090	.108	.419*	.006	.122	.113	.419*	.541*	.447*	.531*	.284
Sig. (2-tailed)	.229	.132	.906	.681	.321	.071	.551	.906	.018	.016	.192	.029	.026	.638	.571	.021	.977	.521	.551	.021	.002	.013	.003	.128
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 Pearson 6 Correlation	.106	.319	-.026	.197	.213	.284	-.008	.127	.230	.395*	.132	.452*	.354	.102	.122	.359	.101	.138	.370*	.476*	.495*	.332	.504*	.323
Sig. (2-tailed)	.578	.086	.893	.298	.259	.128	.966	.503	.222	.031	.488	.012	.055	.593	.520	.051	.594	.466	.044	.008	.005	.073	.005	.082
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total Pearson Correlation	.630**	.534**	.545**	.579*	.427*	.490**	.463*	.436*	.518*	.688*	.452*	.603**	.660*	.501*	.420*	.546*	.437*	.427*	.473*	.572*	.432*	.436*	.600*	.660*
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.001	.019	.006	.010	.016	.003	.000	.012	.000	.000	.005	.021	.002	.016	.019	.008	.001	.017	.016	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Correlations

		Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	total
Y1	Pearson Correlation	.188	.301	.295	.437 <sup>*</sup>	.376 <sup>*</sup>	.304	.162	.141	.257	.285	.226	.106	.630 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.320	.106	.114	.016	.040	.102	.393	.457	.171	.127	.229	.578	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.157	.344	.300	.276	.153	.065	-.021	.399 <sup>*</sup>	.179	.078	.281	.319	.534 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.408	.063	.107	.140	.419	.734	.910	.029	.344	.681	.132	.086	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.075	.235	.224	.211	.378 <sup>*</sup>	.172	.254	.080	.297	.416 <sup>*</sup>	-.023	-.026	.545 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.694	.212	.235	.262	.039	.364	.175	.676	.111	.022	.906	.893	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.144	.185	.286	.184	.425 <sup>*</sup>	.117	.398 <sup>*</sup>	.277	.409 <sup>*</sup>	.468 <sup>**</sup>	-.078	.197	.579 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.447	.329	.125	.331	.019	.537	.029	.139	.025	.009	.681	.298	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.156	.208	.336	.152	.280	.327	-.039	.280	.413 <sup>*</sup>	.214	.187	.213	.427 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.411	.270	.070	.423	.134	.078	.837	.134	.023	.256	.321	.259	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



Lampiran

Y6	Pearson Correlation	.278	.435 <sup>+</sup>	.319	.314	.148	.318	.000	.074	.170	-.081	.334	.284	.490 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.137	.016	.086	.091	.436	.086	1.000	.698	.371	.669	.071	.128	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	-.006	-.049	.531 <sup>**</sup>	.067	.307	.358	.327	-.069	.345	.338	-.113	-.008	.463 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.975	.796	.003	.727	.099	.052	.078	.717	.062	.068	.551	.966	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.093	-.039	.188	.147	.436 <sup>+</sup>	.043	.390 <sup>+</sup>	.198	.205	.087	-.022	.127	.436 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.624	.838	.319	.437	.016	.823	.033	.294	.278	.647	.906	.503	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-.019	-.059	.224	.423 <sup>+</sup>	.378 <sup>+</sup>	.172	.450 <sup>+</sup>	.279	.069	.197	.428 <sup>+</sup>	.230	.518 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.922	.758	.235	.020	.039	.364	.013	.136	.719	.296	.018	.222	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.146	.095	.543 <sup>**</sup>	.338	.295	.225	.505 <sup>**</sup>	.448 <sup>+</sup>	.167	.493 <sup>**</sup>	.434 <sup>+</sup>	.395 <sup>+</sup>	.688 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.442	.617	.002	.068	.113	.232	.004	.013	.379	.006	.016	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	-.011	.135	.424 <sup>+</sup>	.303	.046	.467 <sup>**</sup>	.202	.388 <sup>+</sup>	.432 <sup>+</sup>	.176	.245	.132	.452 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.955	.478	.020	.104	.811	.009	.285	.034	.017	.353	.192	.488	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

Y12	Pearson Correlation	.416*	.639**	.335	.431*	.126	.564**	-.018	.397*	.135	.238	.398*	.452*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.070	.017	.506	.001	.926	.030	.478	.204	.029	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.491**	.156	.253	.334	.454*	.448*	.570**	.454*	.367*	.229	.405*	.354	.660**
	Sig. (2-tailed)	.006	.411	.178	.071	.012	.013	.001	.012	.046	.224	.026	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	-.003	.220	.409*	.073	.175	.466**	.263	.093	.292	.554**	.090	.102	.501**
	Sig. (2-tailed)	.989	.242	.025	.703	.355	.010	.160	.625	.118	.002	.638	.593	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	-.189	-.220	-.020	-.017	.112	.028	.317	.309	.464*	.449*	.108	.122	.420*
	Sig. (2-tailed)	.318	.243	.917	.927	.557	.882	.088	.097	.010	.013	.571	.520	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.518**	.248	.289	.240	.144	.311	.284	.415*	.176	.060	.419*	.359	.546**
	Sig. (2-tailed)	.003	.185	.122	.202	.446	.094	.128	.022	.352	.754	.021	.051	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.214	-.180	.286	.341	.499**	.197	.544**	.203	.153	.141	.006	.101	.437*
	Sig. (2-tailed)	.257	.342	.125	.065	.005	.296	.002	.283	.419	.456	.977	.594	.016

Lampiran

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.355	.053	.419 <sup>*</sup>	.191	.288	.426 <sup>*</sup>	.477 <sup>**</sup>	.108	.144	.119	.122	.138	.427 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.054	.781	.021	.312	.123	.019	.008	.571	.446	.532	.521	.466	.019
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.448 <sup>*</sup>	.142	.525 <sup>**</sup>	.233	.445 <sup>*</sup>	.250	.413 <sup>*</sup>	.351	.302	-.131	.113	.370 <sup>*</sup>	.473 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.455	.003	.215	.014	.183	.023	.057	.105	.490	.551	.044	.008
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y20	Pearson Correlation	.349	.505 <sup>**</sup>	.048	.295	.356	.390 <sup>*</sup>	.098	.707 <sup>*</sup>	.332	.103	.419 <sup>*</sup>	.476 <sup>*</sup>	.572 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.059	.004	.801	.114	.053	.033	.608	.000	.073	.589	.021	.008	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y21	Pearson Correlation	.189	.395 <sup>*</sup>	-.067	.377 <sup>*</sup>	.309	.166	.243	.587 <sup>*</sup>	.053	.238	.541 <sup>*</sup>	.495 <sup>*</sup>	.432 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.318	.031	.726	.040	.097	.379	.196	.001	.780	.206	.002	.005	.017
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y22	Pearson Correlation	.371 <sup>*</sup>	.161	.388 <sup>*</sup>	.362 <sup>*</sup>	.327	.117	.241	.191	.047	.060	.447 <sup>*</sup>	.332	.436 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.043	.396	.034	.050	.078	.536	.199	.313	.806	.753	.013	.073	.016
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

Y23	Pearson Correlation	.152	.288	.512**	.450*	.277	.349	.242	.431*	-.027	.305	.531*	.504*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.422	.123	.004	.013	.138	.059	.197	.017	.889	.101	.003	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y24	Pearson Correlation	.317	.208	.336	.334	.194	.419*	.551**	.280	.315	.308	.284	.323	.660**
	Sig. (2-tailed)	.088	.270	.070	.071	.304	.021	.002	.134	.090	.098	.128	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y25	Pearson Correlation	1	.462*	.338	.247	.421*	.554**	.263	.257	.292	-.259	.182	.417*	.483**
	Sig. (2-tailed)		.010	.068	.189	.021	.001	.160	.170	.118	.167	.335	.022	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y26	Pearson Correlation	.462*	1	.232	.334	.006	.474**	-.157	.349	-.020	.006	.362*	.521*	.425*
	Sig. (2-tailed)	.010		.217	.071	.976	.008	.406	.059	.918	.974	.049	.003	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y27	Pearson Correlation	.338	.232	1	.227	.221	.395*	.286	.296	.320	.160	.236	.364*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.068	.217		.228	.241	.031	.125	.112	.085	.397	.210	.048	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y28	Pearson Correlation	.247	.334	.227	1	.432*	.233	.303	.432*	-.053	.068	.297	.218	.541**
	Sig. (2-tailed)	.189	.071	.228		.017	.215	.103	.017	.780	.721	.111	.248	.002

Lampiran

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y29	Pearson Correlation	.421 <sup>*</sup>	.006	.221	.432 <sup>*</sup>	1	.276	.509 <sup>**</sup>	.128	.160	.141	.112	.127	.555 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.021	.976	.241	.017		.140	.004	.501	.398	.458	.557	.504	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y30	Pearson Correlation	.554 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.395 <sup>*</sup>	.233	.276	1	.265	.276	.345	.200	.347	.394 <sup>*</sup>	.608 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.031	.215	.140		.157	.140	.062	.289	.060	.031	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y31	Pearson Correlation	.263	-.157	.286	.303	.509 <sup>**</sup>	.265	1	.337	.217	.371 <sup>*</sup>	.123	.139	.559 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.160	.406	.125	.103	.004	.157		.068	.250	.043	.518	.463	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y32	Pearson Correlation	.257	.349	.296	.432 <sup>*</sup>	.128	.276	.337	1	.360	.237	.506 <sup>*</sup>	.574 <sup>*</sup>	.621 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.170	.059	.112	.017	.501	.140	.068		.050	.208	.004	.001	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y33	Pearson Correlation	.292	-.020	.320	-.053	.160	.345	.217	.360	1	.176	.125	.141	.459 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.118	.918	.085	.780	.398	.062	.250	.050		.351	.512	.456	.011
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran

Y34	Pearson Correlation	-.259	.006	.160	.068	.141	.200	.371*	.237	.176	1	.232	.263	.417*
	Sig. (2-tailed)	.167	.974	.397	.721	.458	.289	.043	.208	.351		.218	.161	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y35	Pearson Correlation	.182	.362*	.236	.297	.112	.347	.123	.506*	.125	.232	1	.628*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.335	.049	.210	.111	.557	.060	.518	.004	.512	.218		.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y36	Pearson Correlation	.417*	.521**	.364*	.218	.127	.394*	.139	.574*	.141	.263	.628*	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.022	.003	.048	.248	.504	.031	.463	.001	.456	.161	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.483**	.425*	.614**	.541**	.555**	.608**	.559**	.621*	.459*	.417*	.516*	.574*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.019	.000	.002	.001	.000	.001	.000	.011	.022	.003	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



## Uji Reliabilitas

### 1. Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	20

### 2. Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	16

### 3. Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	36



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## ANALISIS INFERESIAL

### Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.08696058
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Linieritas Variabel $X_1 - Y$

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi	Between	(Combined)	3220.950	17	189.468	3.472	.017
	Groups	Linearity	2402.450	1	2402.450	44.020	.000
		Deviation from Linearity	818.500	16	51.156	.937	.557
Within Groups			654.917	12	54.576		
Total			3875.867	29			

### Uji Linieritas Variabel $X_2 - Y$

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi	Between	(Combined)	3075.983	15	205.066	3.589	.011
	Groups	Linearity	2270.291	1	2270.291	39.736	.000
		Deviation from Linearity	805.693	14	57.549	1.007	.495
Within Groups			799.883	14	57.135		
Total			3875.867	29			



### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

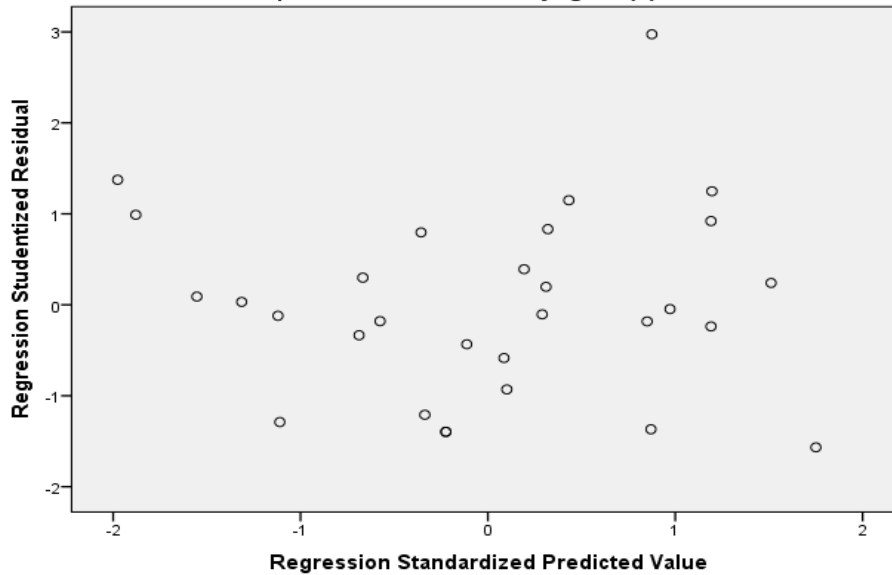
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.458	13.301		.185	.855		
Motivasi (X1)	1.101	.301	.498	3.653	.001	.552	1.812
Kompensasi (X2)	1.051	.332	.432	3.166	.004	.552	1.812

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

### Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja guru (Y)



### Uji Regresi (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.458	13.301		.185	.855
Motivasi (X1)	1.101	.301	.498	3.653	.001
kompensasi (X2)	1.051	.332	.432	3.166	.004

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

### Uji Regresi Ganda (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2801.385	2	1400.693	35.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1074.482	27	39.796		
	Total	3875.867	29			

a. Dependent Variable: kinerja guru (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X2), Motivasi (X1)

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.702	6.30838

a. Predictors: (Constant), kompensasi (X2), Motivasi (X1)

### Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Correlations

		Kinerja guru (Y)	Motivasi (X1)	Kompensasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja guru (Y)	1.000	.787	.765
	Motivasi (X1)	.787	1.000	.669
	Kompensasi (X2)	.765	.669	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja guru (Y)	.	.000	.000
	Motivasi (X1)	.000	.	.000
	Kompensasi (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja guru (Y)	30	30	30
	Motivasi (X1)	30	30	30
	Kompensasi (X2)	30	30	30

## BIODATA PENULIS



Nama : Ahmad Qusyairi  
Tempat & Tanggal Lahir : Indragiri Hilir, 25 Desember 1998  
NIM : 223206010010  
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Dsn Pematangsari, Desa Karya Tunas Jaya, Kec.  
Tempuling, Kab. Indragiri Hilir, Prov. Riau  
Nomor HP : 082143235972  
Email : qusyairi091@gmail.com

### Riwayat Pendidikan

SD : 1. SDN 019 Karya Tunas Jaya (2005-2010)  
2. SDN 03 Bangorejo (2010-2011)  
SMP : SMPN 2 Bangorejo (2011-2014)  
SMA : SMA Darussalam (2014-2017)  
Perguruan Tinggi : 1. (S1) Institut Agama Islam Darussalam (2017-2021)  
2. (S2) UIN KHAS Jember (2022-2024)