

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU
SMK WAHID HASYIM GLAGAH LAMONGAN
(Studi Kasus Pada SMK Wahid Hasyim Glagah)**

SKRIPSI



Oleh :

AYU LESTARI

NIM. 1701011569

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU
SMK WAHID HASYIM GLAGAH LAMONGAN
(Studi Kasus Pada SMK Wahid Hasyim Glagah)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen**



Oleh :

AYU LESTARI

NIM. 1701011569

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN**

2021

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : AYU LESTARI
NIM : 1701011569
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMK WAHID
HASYIM GLAGAH

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Juni 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

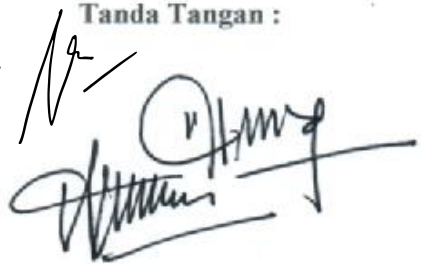
Susunan Dewan Penguji :

Ketua : Dr. Hj. Mu'ah, M.M., M.Pd

Anggota : Darianto, SE., M.M

Arian Yusuf Wicaksono, SM., MM

Tanda Tangan :



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis

Manajemen Teknologi dan Bisnis

Alimad Dahlan Lamongan



Darianto, SE., MM
NIDN. 0704038502

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Manajemen



Muhammad Sulton, SM., MM
NIDN. 0704019501

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : AYU LESTARI
NIM : 1701011569
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMK WAHID
HASYIM GLAGAH

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
pada tanggal 12 Juni 2021

Pembimbing I,



DARIANTO, SE.,MM
NIDN. 0704038502

Pembimbing II,



ARIAN YUSUF WICAKSONO, SM.,MM
NIDN. 0729079301

PERNYATAAN KEASLIHAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AYU LESTARI

Nim : 1701011569

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Wahid Hasyim Glagah**” adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penipuan (plagiarism) dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sansi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi & Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, 12 Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan

AYU LESTARI
NIM. 1701011569

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bahwa tiada yang orang dapatkan kecuali yang ia usahakan, dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya. (Q.S. An Najm : 39-40)”

“Jangan terlalu memikirkan masa lalu karena telah pergi dan selesai, dan jangan terlalu memikirkan masa depan hingga dia datang sendiri. Karena jika melakukan yang terbaik dihari ini maka hari esok akan lebih baik ☺”

Skripsi ini saya persembahkan

Setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Allah SWT kepada umatnya.

Setiap detik waktu menyelesaikan karya tulis ini merupakan hasil getaran doa kedua orang tua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti.

Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabat tercinta.

ABSTRAK

Ayu Lestari, 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Wahdi Hasyim Glagah. Skripsi, Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan. Pembimbing : (1) Darianto, SE.,MM, (2) Arian Yusuf Wicaksono, SM.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah mengingat pentingnya potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi sekolah. Penelitian ini dilakukan pada guru SMK Wahid Hasyim Glagah sampel yang digunakan 100% dari jumlah guru dan menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh secara statistik dengan program *SPSS for windows 26.0*

Hasil penelitian secara simultan kompensasi finansial dan motivasi mengajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Secara parsial bahwa kompensasi finansial dan motivasi mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah.

Kata Kunci : kompensasi finansial, motivasi mengajar, kinerja guru.

ABSTRACT

Lestari, Ayu. 2021. The Effect of Financial Compensation and Teaching Motivation on Teacher Performance at Wahdi Hasyim Glagah Vocational School. Thesis of the Management Study Program of the Ahmad Dahlan Institute of Technology & Business Lamongan. Supervisors (1) Darianto, SE., MM, (2) Arian Yusuf Wicaksono, SM., MM.

This study aims to examine and analyze the effect of financial compensation and teaching motivation on the performance of SK Wahid Hasyim Glagah teachers considering the importance of human resource potential in a school operating system. This research was conducted at the Wahid Hasyim Glagah vocational school, the sample used was 100% of the number of teachers and used quantitative methods. The data were obtained statistically with the SPSS for windows 26.0 program.

The results of the study simultaneously financial compensation and teaching motivation had a positive and significant effect on the performance of SMK Wahid Hasyim Glagah teachers. Partially, financial compensation and teaching motivation have a significant effect on the teacher's performance at SMK Wahid Hasyim Glagah.

Keywords : financial compensation, teaching motivation, teacher performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMK WAHID HASYIM GLAGAH LAMONGAN (Studi Kasus Pada SMK Wahid Hasyim Glagah)”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Hj. Mu'ah, M.M.,M.Pd, selaku Rektor ITB Ahmad Dahlan Lamongan sekaligus Penguji Utama yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
2. Darianto, SE.,M.M, selaku Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis ITB Ahmad Dahlan Lamongan sekaligus Dosen Pembimbing I sekaligus Penguji I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
3. Muhammad Sulton, S.M.,M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
4. Arian Yusuf Wicaksono, SM.,MM, selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Penguji II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap tenaga kependidikan ITB Ahmad dahlan Lamongan.
7. Segenap keluarga besar SMK Wahid Hasyim Glagah yang telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Keluarga besar Institut Teknologi & Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan (ITB AD Lamongan), khususnya teman-teman angkatan 2017/2018 terkhusus kelas Manajemen Sore yang sudah memotivasi dan saling menyemangati dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
9. Para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
10. Kedua Orangtua dan semua keluarga, yang sudah memberikan do'a dan dukungan dalam penyelesaian proposal skripsi.
11. Pihak-pihak lain yang telah meberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Lamongan, 12 Juni 2021

Penulis,

AYU LESTARI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIHAN TULISAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO & PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pengertian Manajemen	13

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Pengertian Kompensasi	15
2.1.4 Jenis-jenis Kompensasi	16
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.6 Indikator Kompensasi	19
2.1.7 Pengertian Motivasi	20
2.1.8 Aspek-aspek Motivasi Kerja	21
2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.1.10 Indikator Motivasi Kerja	23
2.1.11 Pengertian Kinerja Guru	24
2.2.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	25
2.1.13 Indikator Kinerja Guru	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konsep Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Lokasi Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Sumber Data	39
3.5 Metode Pengumpulan Data	40
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
3.7 Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
2.1.1 Lokasi Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah	49
2.1.2 Sejarah Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah	49
2.1.3 Maksud dan Tujuan Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah	50
2.1.4 Visi dan Misi Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah	51
2.1.5 Struktur Organisasi Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah	52
2.1.6 Uraian Tugas Struktur Organisasi Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah..	53
2.1.7 Fasilitas Sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah	61
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Deskripsi Responden	61
4.2.2 Hasil Pengujian Kualitas Data	64
4.3 Pembahasan	72
4.4 Implikasi Penelitian	73

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSATAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	28
Tabel 3.1	42
Tabel 4.1	62
Tabel 4.2	62
Tabel 4.3	63
Tabel 4.4	63
Tabel 4.5	64
Tabel 4.6	65
Tabel 4.7	66
Tabel 4.8	68
Tabel 4.9	69
Tabel 4.10	70
Tabel 4.11	71
Tabel 4.12	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	3
Gambar 1.2	9
Gambar 2.1	36
Gambar 4.1	67

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	81
Data Karakteristik Responden	85
Uji Validitas	87
Uji Reliabilitas	90
Uji Asumsi Klasik	91
Uji Analisis Regresi Linier Berganda	92
Uji Hipotesis	93
Daftar Riwayat Hidup	94
Kartu Bimbingan Skripsi	
Surat Izin Melakukan Penelitian	
Surat Balasan Izin Melakukan Penelitian	
Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

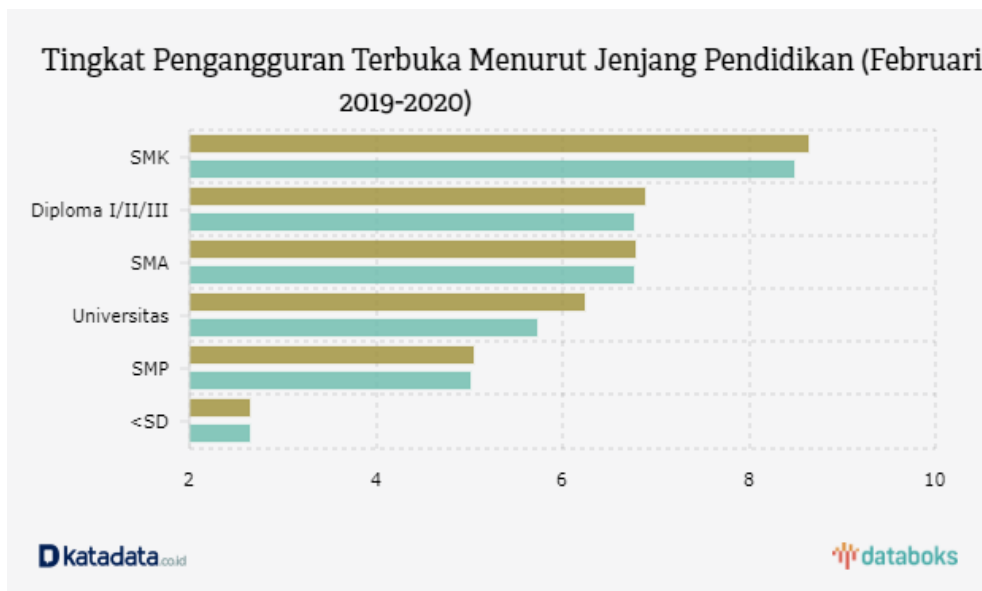
Sekolah kejuruan merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki keterampilan dan daya saing tinggi. Sekolah menengah kejuruan merupakan pendidikan menengah kejuruan yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dapat melihat peluang kerja serta dapat mengembangkan diri di kemudian hari agar menjadi tenaga kerja yang profesional.

Untuk menghasilkan siswa yang ahli dalam bidangnya dan yang siap bekerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja maka diperlukan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang sangat baik dalam menjalankan tugas sesuai dengan profesinya sebagai seorang tenaga pendidik. Hasil pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari hasil belajar yang diperoleh oleh siswa yang di didik oleh guru tersebut. Salah satu alat yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai keberhasilan siswa dalam belajar ialah nilai yang diperoleh oleh siswa dari setiap mata pelajaran yang diikutinya. Guru dikatakan berhasil mendidik ketika semua siswa yang di didiknya mendapatkan nilai yang sangat memuaskan dari pelajaran yang diampunya. Jika nilai semua siswa yang di didik oleh guru dari mata pelajaran yang diampunya memperoleh nilai yang

sangat memuaskan maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki kinerja yang sangat baik. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013:549).

Salah satu institusi sekolah yang mempersiapkan peserta didiknya untuk mampu terjun langsung di dunia kerja setelah lulus adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMK dipersiapkan untuk mencetak tenaga terampil yang siap bekerja dengan berbagai kompetensi dan mampu mengikuti perkembangan IPTEK. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Pasal 15 Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “SMK merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan mempunyai tujuan umum untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki akhlak mulia, pengetahuan dan wawasan kebangsaan yang luhur; serta mempunyai tujuan khusus yaitu menyiapkan peserta didik dengan pengetahuan, kompetensi, teknologi dan seni agar menjadi manusia produktif, maupun bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi.” Mengacu pada isi penjelasan pasal 15 Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 di atas, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di

bidang tertentu. Namun sampai saat ini tujuan tersebut belum tercapai. Hal ini disebabkan karena sistem penyelenggaraan pendidikan tidak sesuai dan sejalan dengan definisi peserta didik yang dijelaskan dalam pasal 15 Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003. Kurang maksimalnya pencapaian tujuan pendidikan merupakan akibat dari sistem pendidikan yang tidak memberikan ruang bagi anak untuk mengembangkan potensi, bakat dan minatnya. Akibatnya masih banyak lulusan SMK yang tidak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya, dan menyebabkan pengangguran.



Gambar 1.1 Data Pengangguran SMK Tahun 2020

Konsep pendidikan hakikatnya merupakan proses pembentukan pribadi agar diperoleh kemampuan yang berlebih dari sebelumnya. Sasaran pembentukannya menyangkut seluruh aspek, intelektual, sikap, dan keterampilan. Pendidikan memiliki peran penting dalam aktivitas pemerintahan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun depan akan merevitalisasi sebanyak 557 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Sebagian besar untuk SMK di daerah terluar, terdepan dan tertinggal dengan total anggaran mencapai Rp 4 triliun. Pada tahun ini, Kemendikbud merevitalisasi sebanyak 300 SMK. Revitalisasi SMK menjadi program prioritas pemerintah hingga 2024, dalam kurun waktu 5 tahun ke depan, Kemendikbud diberi target untuk merevitalisasi sebanyak 5.000 SMK. Fokus pembangunannya untuk SMK bidang Kemaritiman, Ketahanan Pangan dan Pertanian, Industri Kreatif, dan Pariwisata. Revitalisasi SMK disesuaikan dengan program pembangunan sumber daya manusia yang dicanangkan Presiden RI Joko Widodo. Menurut dia, Jokowi ingin lulusan SMK memberikan manfaat yang besar terhadap bonus demografi nasional yang diperkirakan terjadi pada 2030. Dengan demikian, penduduk usia produktif pada tahun tersebut memiliki kompetensi yang berdaya saing global sesuai dengan tantangannya. Program revitalisasi SMK sudah menggandeng sebanyak 3.574 industri, terutama industri yang bergerak pada bidang otomotif, pariwisata, industri kreatif dan kemaritiman. Revitalisasi juga menasar kurikulum SMK yang diselaraskan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Jumlah SMK yang meningkat pesat belum diiringi dengan peningkatan kualitas, dari 14.000 SMK, sebagian besarnya tak didukung oleh ketersediaan lab atau bengkel praktik, guru produktif dan jumlah siswa yang memenuhi batas minimal, jumlah SMK negeri sebanyak 4.000 sekolah dan sisanya SMK swasta.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan

masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Guru adalah sebagai salah satu sumber daya di sekolah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar anak didik. Pendidik sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan para guru dalam membina anak didik. Pada tataran yang paling bawah, guru di kelas merupakan pemimpin pendidikan, karena posisinya sangat menentukan dalam proses pembelajaran. Bahkan, peran guru tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran. Implikasinya pada kualitas output pendidikan di sekolah. Ngalim Purwanto (dalam Abas, 2017: 3) memberikan ciri-ciri kinerja guru sebagai berikut :

- a) Selalu ada upaya dari guru untuk membimbing anak didiknya secara utuh.
- b) Selalu ada upaya dari guru untuk menerapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak didiknya.
- c) Selalu ada keinginan dari guru untuk menjalin komunikasi guna mendapatkan informasi tentang anak didik.

- d) Selalu ada upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana yang kondusif di sekolah, sehingga peserta didik merasa nyaman berada dan belajar di sekolah.
- e) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalin hubungan dengan orang tua peserta didik.
- f) Selalu ada upaya dari guru selaku memelihara hubungan baik dengan masyarakat.
- g) Selalu ada upaya dari guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar, penataran, dan kegiatan penelitian.
- h) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru.
- i) Selalu ada upaya dari guru untuk mematuhi berbagai kebijakan dan ketentuan yang diputuskan pemerintah di bidang pendidikan.
- j) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalankan profesinya dengan penuh kedisiplinan dan rasa pengabdian.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Permendiknas, 2007:18). Kinerja guru dikatakan baik jika

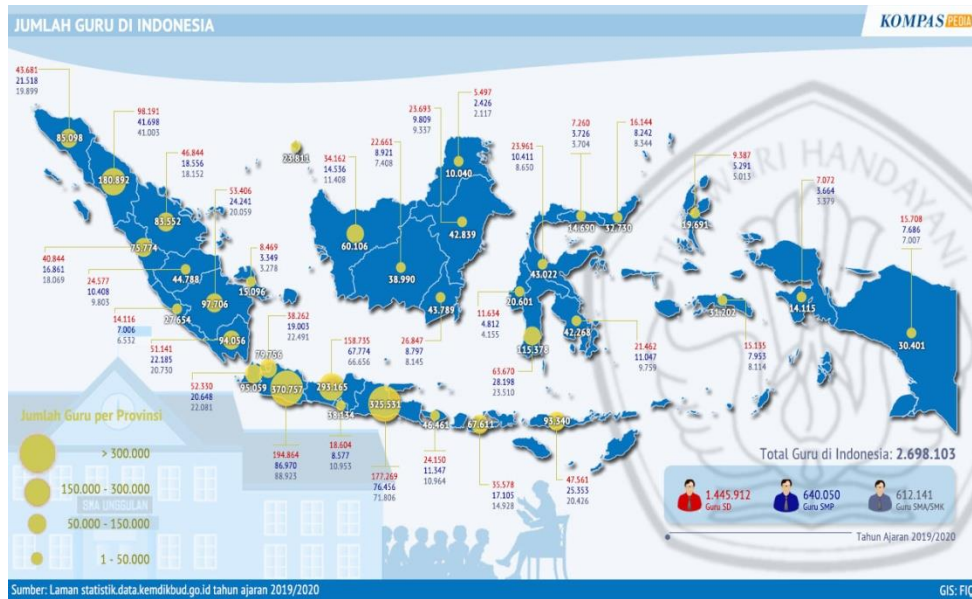
guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai materi pelajaran secara luas disiplin ilmu yang diajarkan kepada peserta didik, mengembangkan bahan pelajaran, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi penutan peserta didik, kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, jujur, objektif dalam membimbing peserta didik, dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Guru sebagai masyarakat sosial harus mampu berinteraksi dengan efektif dan efisien kepada peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat luas. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik. Hasil belajar peserta didik yang baik dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Guru sebagai ujung tenaga pelaksana pendidikan hendaknya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas, sehingga diharapkan tujuan dari pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Sardiman (2006:205) kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Untuk itu, kinerja berkenaan dengan apa yang dihasilkan oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya. Seseorang yang mempunyai kinerja tinggi disebut orang produktif, misalkan seorang guru sebelum proses belajar mengajar membuat terlebih dahulu kerangka belajar dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau mempunyai kinerja rendah yang dimisalkan dalam

proses belajar mengajar guru tersebut tidak menguasai kondisi dalam kelas.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran adalah kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012: 254). Kompensasi finansial yang diberikan pemerintah terhadap guru tidak perlu diragukan lagi. Hal ini dibuktikan dengan berbagai kebijakan yang diterapkan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Sertifikasi guru adalah salah satu kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru, dimana berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional no. 8 tahun 2007 tentang sertifikasi guru, bagi guru yang telah bersertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji pokok guru. Selain itu pemerintah setiap tahunnya selalu berupaya untuk meningkatkan gaji guru (melakukan penyesuaian dan menaikkan gaji guru). Kompensasi finansial yang diberikan kepada guru akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kompensasi finansial yang diberikan pemerintah kepada guru saat ini sudah dapat dikatakan cukup baik. Dimana dalam hal ini pemerintah menentukan tingkat gaji guru dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal yang memungkinkan guru bekerja dengan penuh motivasi. Karena terpenuhi atau tidaknya kebutuhan, minimal kehidupan seorang guru dan keluarganya akan mempengaruhi motivasi kerja guru tersebut secara langsung maupun tidak langsung karena akan berpengaruh juga terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai

tenaga pendidik di sekolah.



Gambar 1.2 Data Guru Bersertifikasi Tahun 2020

Guna mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang baik, motivasi mengajar dari guru menjadi salah satu faktor yang menentukan. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dari dalam guna melaksanakan kegiatan belajar-mengajar secara baik dan benar. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016: 201). Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan, karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi pegawai (guru) agar termotivasi untuk bekerja. Pegawai (guru) yang

diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal, jika didukung pula oleh kompensasi yang memadai. Pemberdayaan pegawai (guru) yang tepat akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja organisasi (Priansa, 2016:199).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Wahid Hasyim Glagah Lamongan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi financial secara *parsial* terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah?
2. Apakah ada pengaruh motivasi mengajar secara *parsial* terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi financial dan motivasi mengajar secara *simultan* terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di lingkungan SMK Wahid Hasyim Glagah. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi financial secara

- parsial* terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi mengajar secara *parsial* terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah.
 3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi secara *Simultan* mengajar terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam upaya peningkatan kinerja para guru khususnya melalui kompensasi, motivasi mengajar supaya kedepannya dapat memberikan masukan sebagai pembekalan di masa depan.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengambil judul yang sama sebagai bahan penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMK Wahid Hasyim Glagah

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja para guru melalui

kompensasi financial dan motivasi mengajar.

b. Bagi ITB Ahmad Dahlan Lamongan

Penelitian diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

3.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia di dukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak.

Ghillyer (2016:4) mendefinisikan manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Samson dan Daft (2012:10) Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Sedangkan menurut Merchant dan Stede (2012:6) Manajemen adalah semua yang berhubungan dengan proses pengorganisasian sumber daya dan mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu yang untuk mengarahkan dan

mengarahkan orang-orang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama dalam organisasi dengan cara yang terorganisasi dan memiliki rencana untuk mengolah sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM- nya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa

perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

2.1.3 Pengertian Kompensasi Finansial

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
2. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi

karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

3. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

2.1.4 Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dalam Afifah (2011-23) bentuk dari kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Financial compensation (kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan-tunjangan yang meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.

2. Non Financial Compensation (kompensasi tidak langsung) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk non finansial, bukan berbentuk uang. Seperti penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2006:197), yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas

kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balasnya akan semakin besar, karena kecakapan

serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.6 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah :

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran

normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.7 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu alasan agar orang (bawahan) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan (Husaini, 2010: 249). Schermerhorn, dalam Winardi (2004: 2) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi sebab timbulnya tingkat arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Sementara itu, Luthans (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/teknik yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Dengan demikian, maka motivasi mengajar guru adalah serangkaian daya penggerak yang adapada guru yang menjadi menjadi sebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal mengajar yang dapat

dilihat dari; 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) pekerjaan itu sendiri, dan; 4) tanggung jawab.

2.1.8 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Di bawah ini adalah aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja (Hasibuan, 2005) yaitu :

a. Aspek aktif/dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Aspek pasif/statis

Motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.

2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum (Winardi, 2001) yaitu faktor intrinsik dan factor ekstrinsik. Faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) yaitu :

a. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

b. Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisikal. Kesiapan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

c. Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.

d. Mengajar

Mengajar dan belajar adalah dua aspek dari satu proses yang disebut pendidikan. Mengajar akan ada artinya apabila dapat merangsang atau menimbulkan kegiatan belajar bagi siswa. Dalam bahasa Inggris ada kata teaching dan ada kata Instruction yang selama ini diartikan “mengajar” sebagai kata kerja dan “pengajaran” sebagai kata benda.

William dan Wingo dalam Sahabuddin (2007:12-13) mengemukakan defenisi mengajar, yaitu defenisi tradisional, diartikan sebagai proses memberikan kepada pelajar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menguasai mata-mata pelajaran yang telah ditentukan. Sedangkan Hartwig Schroder dalam Sahabuddin (2007:13) mengartikan “mengajar sebagai

prosedur mewariskan pengalaman dengan tujuan menyebabkan belajar berlangsung”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah suatu hal yang sifatnya dinamis dan sangat erat hubungannya dengan manusia karena mengajar adalah proses membimbing, mengatur, menciptakan kondisi yang ada di lingkungan anak didik sehingga dapat melakukan kegiatan belajar.

2.1.10 Indikator Motivasi Kerja

Menurut wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

2.1.11 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Clewes (2003: 69-85) menyatakan bahwa “The lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance” (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru). Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2014: 23).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014: 86). Menurut Sudarmi (2013:45-47) mendefinisikan “kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Menurut Hadiyanto dan Subiyanto (2003: 8) dijelaskan bahwa iklim pembelajaran yang kondusif antara lain dapat mendukung: (1) interaksi yang bermanfaat di antara peserta didik, (2) memperjelas pengalaman-

pengalaman guru dan peserta didik, (3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas berlangsung dengan baik, dan (4) mendukung saling pengertian antara guru dan peserta didik.

2.1.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Sedarmayanti dalam Sulaksono (2015:107), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Sikap mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

g. Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.

h. Sarana pra sarana

Instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai.

i. Kesempatan berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

2.1.13 Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standart kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa

baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Menurut Henry Simamora (2005), Indikator – indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

3.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya adalah penelitian yang pernah dilakukan sebelum penulis melakukan penelitian dengan judul dan variabel yang memiliki beberapa persamaan. Di mana dengan tujuan untuk menentukan keadaan sebenarnya pada masa sebelum penulis melakukan penelitian, adapun beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Engky Karweti (2010)	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang	- Manajerial kepala sekolah (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Kinerja guru (Y)	Guru SLB di Kabupaten Subang yakni 107 orang	- Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain.
Roslina Septiana (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri	- Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Kinerja guru (Y)	Semua guru SMP Negeri Wonosobo yang berjumlah 95 orang	- Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh

	Wonosari			<ul style="list-style-type: none"> - Uji t - Uji f - Korelasi 	signifikan terhadap kinerja guru.
Emmy Juliningrum (2013)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Administrasi Pada PTIIK Universitas Brawijaya)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X_1) - Budaya Organisasi (X_2) - Motivasi kerja (Y) - Kinerja pegawai (Y) 	Studi empiris pegawai administrasi PTIIK Universitas Brawijaya	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
Nuraini Firmandari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X_1) - Kinerja karyawan (X_2) - Motivasi (Y) 	Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta sejumlah 79 Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Trisni Handayani (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X_1) - Kinerja guru (Y) 	Seluruh guru SMK Mandiri Bekasi sejumlah 25 orang	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

	Bekasi)			regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi	kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi.
Titik Handayani (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo	- Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X ₁) - Motivasi kerja guru (X ₂) - Budaya organisasi (X ₃) - Kinerja guru (Y)	Seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 118 guru	- Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Muhammad Iqbal Baihaqi (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Ma'arif Selorejo Blitar	- Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X ₁) - Motivasi kerja (X ₂) - Kinerja karyawan (Y)	Guru MA Ma'arif Selorejo Blitar sejumlah 23 guru	- Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Luis Aparicio Guterres (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMU Negeri 2 Baucau Timor Leste)	- Gaya kepemimpinan (X ₁) - Motivasi kerja (X ₂) - Kinerja karyawan (Y)	Guru SMU Negeri 2 Baucau Timor Leste yang berjumlah 58 guru	- Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah 0,313.

					Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersamasama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
Reza Ahmadiansah (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X_1) - Kepuasan kerja (X_2) - Kinerja guru (Y) 	Guru SMK Muhammadiyah Salatiga sejumlah 52 guru	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga adalah signifikan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Fvalue of 6,378, dengan kontribusi efektif sebesar 20,7%.
Siti Imroatun (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja (X_1) - Kompensasi kerja (X_2) - Motivasi kerja (X_3) - Kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) 	Semua guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 30 guru dari 9 sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo

<p>Yesmira Syamra (2016)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi finansial (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Kinerja guru (Y) 	<p>Seluruh guru pada SMK Negeri Pariwisata di kota Padang yang berjumlah 117 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri pariwisata di Kota Padang</p>
<p>Mokhammad Yanuar Pradita (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasaran Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X_1) - Gaya kepemimpinan (X_2) - Karakteristik (X_3) - Motivasi (Y) - Kinerja (Y) 	<p>Sampel dalam penelitian sebanyak 136 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja. 2) Karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. 4) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 5) Kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. 6) Karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh</p>

					<p>signifikan positif terhadap kinerja. 7) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 8) Motivasi kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. 9) Motivasi kerja memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. 10) Motivasi kerja memediasi antara karakteristik individu tenaga pemasar terhadap kinerja.</p>
<p>Bayu Hendro Priyono (2018)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan (X_1) - Motivasi guru (X_2) - Lingkungan kerja fisik (X_3) - Kinerja guru (Y) 	<p>Guru SMAN 1 Tanggul jember sejumlah 40 guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p>

<p>Gilang Ramadan (2018)</p>	<p>Pengaruh Gaya Mengajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Lay Up Shoot (Studi Pada SMA Negeri 1 Cigugur)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya mengajar (X_1) - Motivasi belajar (X_2) - Hasil belajar (Y) 	<p>Siswa/siswi SMA Negeri 1 Cigugur sebanyak 28 siswa/siswi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Nilai hasil belajar <i>Lay Up Shoot</i> pada perlakuan gaya mengajar Resiprokal lebih tinggi dengan hasil 50% (14 orang) di atas rata-rata dari nilai gaya mengajar Latihan yang hanya 39,29% (11 orang) di atas rata-rata di SMA Negeri 1 Cigugur. (2). Nilai hasil belajar <i>Lay Up Shoot</i> pada perlakuan gaya mengajar Resiprokal motivasi belajar tinggi lebih tinggi dari nilai gaya mengajar Latihan motivasi belajar tinggi di SMA Negeri 1 Cigugur. (3). Nilai hasil belajar <i>Lay Up Shoot</i> pada perlakuan gaya mengajar Resiprokal motivasi belajar rendah lebih rendah dari nilai gaya mengajar Latihan motivasi belajar rendah di SMA Negeri 1 Cigugur.</p>
------------------------------	--	---	---	---	--

Kus Daru Widayati (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	- Kompensasi (X_1) - Kinerja guru (Y)	Guru Sekolah dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi sejumlah 30 guru	<ul style="list-style-type: none"> - Uji validasi - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji t - Uji f - Korelasi 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja guru. Batasan kompensasi dan kinerja guru didapat $R = 0,493$ sehingga bisa dikatakan cukup tergolong kategori kuat. Sedangkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah $KD = 0,493$ sebesar 49,3%, dan regresi adalah $Y = 15,697 + 0,592x$, nilai b 0,592 yang menunjukkan bahwa Peningkatan 1 poin kompensasi kerja akan meningkatkan 0,592 poin kinerja guru.</p>
--------------------------	---	--	--	---	---

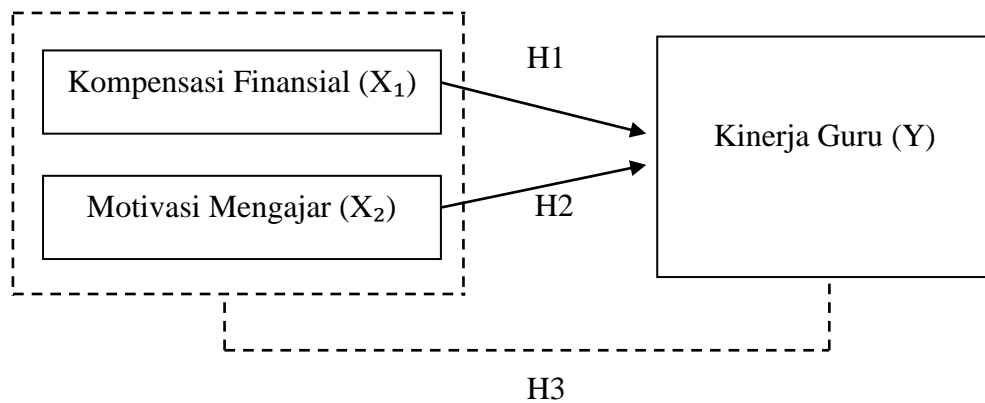
Sumber : Data diolah (2021)

3.3 Kerangka Konsep Penelitian

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup masalah pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Sedangkan obyek penelitian yang dipilih adalah guru SMK Wahid Hasyim di Kecamatan Glagah. Penelitian ini bermaksud memberikan wacana mengenai

permasalahan yang terkait dengan kinerja guru dilihat dari konteks kompensasi finansial dan motivasi mengajar.

Kerangka konsep yang dibuat dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dan menggambarkan tentang penelitian yang akan dilakukan penulis secara keseluruhan yaitu menganalisis dan menjelaskan hubungan variable sistem kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, dimana kompensasi finansial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Yesmira Syamra, 2016) dan ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja (Bayu Hendro Priyono, 2018), selanjutnya disusun kerangka konsep penelitian yang menunjukkan model hubungan antar variabel sebagaimana tampak pada Gambar 2.1.



Keterangan :

- = Garis pengaruh secara parsial
- - - → = Garis pengaruh secara simultan

Gambar 2.1 Kerangka konsep

Berdasarkan kajian terori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Diduga motivasi mengajar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Diduga kompensasi finansial dan motivasi mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik, jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi langsung tentang masalah yang dibahas pada tugas akhir ini dengan variabel kompensasi finansial (X_1) motivasi mengajar (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

6.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Wahid Hasyim Kecamatan Glagah Kabupaten Lamongan dengan alamat Jl. Raya PUK Glagah 62292 Lamongan Telp. (081) 335477999 E-mail : smkwahasglagah@yahoo.co.id.

6.3 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada SMK Wahid Hasyim Glagah, dalam penelitian ini populasi dan sampel sebagai berikut :

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono, (2014:80). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Wahid Hasyim Glagah Lamongan, sejumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiono, (2010:116).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada SMK Wahid Hasyim Glagah yaitu sebanyak 37 orang.

6.4 Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari : sumber data primer dan sumber data sekunder. (Purhantara, 2010:79)

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diterima langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi

langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. Indriantoro dan Supomo dalam Purhantara (2010:79)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber ini lebih banyak sebagai data statistic atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistic biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintah, biro jasa data, perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data (Moehar, 2002:113)

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaan atau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

6.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Angket atau Kuesioner

Metode ini sering disebut dengan metode kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan pada orang lain dengan maksud orang

tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti.

3.5.2 Metode Observasi

Metode observasi adalah mengadakan pengamatan secara langsung pada karyawan yang dijadikan responden kemudian melakukan pencatatan data yang dilakukan.

3.5.3 Metode Dokumen atau Studi Pustaka

Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka adalah suatu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, agenda dan sebagainya.

Metode ini merupakan metode bantu yang digunakan untuk memperoleh data-data yang menyangkut informasi. Metode yang digunakan merupakan metode pengumpulan data mengenai suatu hal yang pernah terjadi dan didokumentasikan. Metode ini juga digunakan untuk memperoleh data tentang deskripsi daerah penelitian yaitu di SMK Wahid Wahid Hasyim Glagah Lamongan.

3.5.4 Metode Wawancara atau Interview

Wawancara atau interview adalah serangkaian wawancara yang dimaksudkan untuk melengkapi kuesioner atau jawaban yang kurang terarah, sehingga dari wawancara ini diharapkan dapat diperoleh keterangan lebih lanjut dari pihak yang bersangkutan.

6.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam menafsirkan judul di atas, maka penulis merasa perlu memperjelas arti kata-kata yang dianggap sulit sehingga setelah dirangkaikan dalam kalimat maksudnya dapat dimengerti, yaitu : kompensasi finansial, motivasi mengajar, dan kinerja guru.

3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial (X₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Bonus 4. Premi 5. Pengobatan 6. Asuransi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan 2. Penghargaan/ganjaran 3. Barang 4. Hadiah 5. Pemberian jasa 6. Ganti rugi kecelakaan kerja
Motivasi Mengajar (X₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target kerja, kualitas kerja dan resiko 2. Komunikasi, persahabatan 3. Pemimpin, duta perusahaan & keteladanan
Kinerja Guru (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kreatifitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah keluaran atau output pekerjaan 2. Mutu output pekerjaan 3. Waktu penyelesaian pekerjaan 4. Kemampuan / potensi dalam menyelesaikan

	5. Tanggung jawab	pekerjaan 5. Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan
--	-------------------	---

6.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

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

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

Dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi

X = skor tiap-tiap variabel

Y = skor total tiap responden

N = jumlah responden

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

Ketentuan penilaian validitas dengan kriteria sebagai berikut :

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

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

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

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

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

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

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

Reliabilitas instrument diuji dengan menggunakan rumus *counstruct reliability* sebagai berikut :

$$\text{Reliability} = r_i = \frac{k}{k - 1} ; (1 - \sum)$$

Dimana :

r_i = reliabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan

σ_b^2 = jumlah varian total

σ_i^2 = jumlah varian butir

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas adalah asumsi bahwa nilai-nilai Y atau tiap X tertentu didistribusikan secara normal disekitar rata-ratanya. Dalam model regresi linear, asumsi ini menandakan bahwa distribusi dari error sampling adalah normal. Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menghitung uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan chi square dimana letak kenormalan dengan melihat jumlah nilai chi kuadrat hitung dengan chi kuadrat table. Jika chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat table maka data terdistribusi normal. (Sugiyono 2000: 79)

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, istilah multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Jika didalam model mengandung multikolonieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas antar variabel variabel variabel, salah satu caranya dengan menggunakan korelasi product moment dengan melihat nilai r hitung dari masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Jika nilai r hitung < r kritis (0.70), maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolonieritas. (Bambang Setiaji, 2004: 39)

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

3.7.4 Uji Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independent sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2000: 250)

Rumus:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (Kinerja Guru)

a : Konstanta

b : Koefisien

x_1 : Kompensasi Finansial

x_2 : Motivasi Kerja

e : Standar error, yaitu pengaruh variable lain yang tidak masuk ke dalam model tetapi ikut mempengaruhi kepuasan kerja

3.7.5 Uji T

Uji parsial dengan T test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table. Jika t hitung lebih besar dari t table pada tingkat kepercayaan 95% atau (p-value <0,05), maka H_a diterima, yang artinya variabel independent yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Bambang Setiaji, 2004: 13). Perhitungan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan kompensasi finansial dan motivasi mengajar secara simultan berhubungan secara positif terhadap kinerja guru secara individual.

3.7.6 Uji F

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table. Jika F hitung lebih besar dari F table dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value < 0,05), maka H_a diterima, yang artinya variabel independent yang diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Bambang Setiaji,

2004: 21). Uji F pada penelitian digunakan untuk menguji signifikansi model regresi yaitu hubungan kompensasi finansial dan motivasi mengajar secara simultan dengan kinerja guru.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

4.1.1 Lokasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim Glagah

SMK Wahid Hasyim Glagah merupakan sekolah swasta yang berada di dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Timur. SMK Wahid Hasyim Glagah beralamat di Jalan PUK Desa Glagah, Kecamatan Glagah, Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur, 62292.

4.1.2 Sejarah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim Glagah

SMK Wahid Hasyim Glagah lahir awalnya dengan maksud membuat kelas jauh SMK NU 2 Glagah, karena SMK NU 2 Glagah yang didirikan oleh Bapak Drs. H. Abd Adhim M.Ks, M.Pd di tahun 2003 atau 2004 kurang mendapat respon dari masyarakat, muridnya selalu kurang dari 20 peserta didik,

1. Ditahun pertama (2003/2004) hanya mendapat 18 siswa.
2. Ditahun kedua (2004/2005) mendapat siswa 11 siswa.
3. Ditahun ketiga (2005/2006) mendapat 8 siswa.

Menganalisis kondisi seperti ini akhirnya Kepala Sekolah SMK NU 2 Glagah (sekaligus Pendiri SMK NU 2 Glagah), mendirikan kelas jauh di Yayasan Ponpes Hasyim Asyari Glagah pada waktu itu yayasan ponpes Wahid Hasyim glagah belum lahir.

Ternyata kelas jauh SMK NU 2 Glagah yang dibuka di Yayasan Pondok Pesantren Hasyim Asyari Glagah mendapat respon positif dari masyarakat. Awal PPDB tahun 2006/2007 mendapat 36 peserta didik, dari pendaftaran 36 peserta, masuk awal KBM menjadi 30 peserta didik hingga lulus SMK.

4.1.3 Maksud dan Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim Glagah

- Maksud SMK Wahid Hasyim Glagah

Mendirikan SMK NU 2 Glagah di Yayasan Pondok Pesantren Hasyim Asyari dengan tujuan mengembangkan sayap SMK NU 2 Soko Glagah. Akan tetapi dalam perjalanan lahirnya SMK NU 2 Glagah, terjadi perbedaan persepsi antara Kepala Sekolah dan Pengurus SMK NU 2 Glagah, yaitu SMK NU 2 Glagah di Yayasan Pondok Pesantren Hasyim Asyari Glagah dianggap oleh sebagian oknum pengurus SMK NU 2 Glagah mematikan SMK NU 2 Glagah.

Akhirnya terjadilah perundingan antara Kepala Sekolah, pengurus SMK NU 2 Glagah dan pengurus YPP Hasyim Asyari Glagah, yang menghasilkan kesepakatan bahwa SMK 2 NU Glagah yang didirikan di yayasan pondok pesantren hasyim asy'ari glagah bukan kelas jauh SMK NU 2 Glagah, sehingga oleh pengurus YPP Hasyim Asy'ari Glagah memutuskan mendirikan SMK Wahid Hasyim Glagah bukan kelas jauh SMK NU 2 Glagah.

- Tujuan SMK Wahid Hasyim Glagah
 1. Merespon program pemerintah untuk memperbanyak sekolah kejuruan.
 2. Merespon tuntutan masyarakat dalam pemenuhan sekolah kejuruan, sehingga diharapkan calon peserta didik wilayah kecamatan glagah dan sekitarnya tidak jauh jauh sekolah di perkotaan.
 3. Memenuhi respon masyarakat yang tidak mampu untuk mendapatkan pendidikan skil melalui pendidikan kejuruan dengan biaya terjangkau bagi masyarakat pra sejahtera.

4.1.4 Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim Glagah

- Visi

Visi dari SMK Wahid Hasyim Glagah adalah “Unggul Dalam Prestasi, Kreatif Dibidang Iptek, Berdasarkan Imtaq.” Indikator Visi antara lain :

1. Unggul dalam ketaqwaan siswa.
2. Unggul dalam perolehan rata – rata NUN.
3. Unggul dalam kedisiplinan siswa
4. Unggul dalam prestasi bidang karya ilmiah remaja
5. Unggul dalam prestasi seni baca Al – Qur’an
6. Unggul dalam pembudayaan hasil pembelajaran di sekolah
7. Unggul dalam akhlahul karimah
8. Unggul dalam bidang iptek

9. Unggul dalam suasana sekolah yang bernuansa agamis

- Misi

1. Mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan standar nasional pendidikan
2. Membekali kemandirian dan keterampilan kepada peserta didik untuk menjadi manusia yang bertaqwa, disiplin, bermoral, berbudaya, tangguh, inovatif dan professional yang mampu beradaptasi dan mandiri di lingkungannya.
3. Mewujudkan tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang professional dan berimtaq.
4. Mewujudkan peserta Pendidik terampil dibidang IPTEK
5. Menumbuhkan pemahaman dan penghayatan terhadap agama Islam

4.1.5 Struktur Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim



Keterangan :
----- Garis Konsultasi
———— Garis Komando

4.1.5 Uraian Tugas Struktur Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim

- Komite Sekolah

Komite sekolah merupakan suatu lembaga mandiri di lingkungan sekolah dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arah dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana serta pengawasan pada tingkat satuan pendidikan (sekolah).

- Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim Glagah, sehingga kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang menyeluruh terhadap kegiatan operasional sekolah dan keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi. Berikut tugas Kepala Sekolah sebagai berikut :

- a. Merencanakan RPS, Progrma Kerja Tahunan dan RAPBS.
- b. Memelihara dan mengembangkan organisasi dan manajemen sekolah
- c. Merencanakan dan membina pengembangan profesi, karir guru, dan staf
- d. Memonitor dan mengevaluasi kegiatan program kerja sekolah
- e. Membuat DP3 guru dan staf

- f. Membina penyelenggaraan administrasi sekolah di bidang keuangan, ketenagaan, kesiswaan, perlengkapan dan kurikulum
- g. Membina dan mengawasi pengelolaan penyesuaian dan pelaksanaan kurikulum
- h. Membina kegiatan KBM, evaluasi, Ujian Akhir Sekolah dan Ujian Nasional
- i. Membina dan mengawasi pelaksanaan Praktek Industri dalam konteks Pendidikan Sistem Ganda
- j. Melaksanakan tugas pokok guru, 2 (enam) / 38 Siswa Bimbingan
- k. Merencanakan pengembangan sarana / prasarana
- l. Membina pelaksanaan pemeliharaan perbaikan sarana / prasarana sekolah
- m. Mengatur dan mengelola penggunaan keuangan sekolah
- n. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan penerimaan siswa baru
- o. Membina kesiswaan
- p. Membina pelaksanaan bimbingan karir / bimbingan kejuruan
- q. Membina kegiatan penelusuran lulusan / tamatan
- r. Membentuk dan memelihara hubungan baik dengan Majelis Sekolah dan Komite sekolah
- s. Membina kegiatan kerjasama sekolah dengan dunia industri / dunia kerja dan instansi terkait

- t. Membina dan mengawasi pelaksanaan unit produksi dan koperasi sekolah
- u. Membina lembaga penyaluran dan penempatan siswa
- v. Mempromosikan / memasarkan tamatan
- w. Membina Pelaksanaan 5 K – 9 K
- x. Membuat laporan berkala / insidental

- Sekretariat Sekolah

Sekretariat Sekolah bertugas untuk melaksanakan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, kepegawaian, pengelolaan dan penatausahaan asset, tugas pembantuan dan pelayanan administrasi di lingkungan sekolah.

- Waka Urusan Kurikulum

Tugas dari Waka Kurikulum di SMK Wahid Hasyim Glagah adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun program kerja tahunan (action plan)
- b. Mengkoordinir pemasyarakatan dan pengembangan kurikulum
- c. Menyusun program pendidikan dan pelatihan
- d. Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar termasuk pembagian tugas guru, jadwal pelajaran, evaluasi belajar, dan sebagainya
- e. Menganalisa ketercapaiannya target kurikulum dan daya serap

- f. Mengkoordinasikan persiapan dan pelaksanaan Ujian Akhir Sekolah, Ujian Nasional, serta bekerjasama dengan Wakasek Hubin / Humas dalam Ujian Kompetensi
 - g. Menyusun kriteria kenaikan tingkat, penetapan program keahlian dan persyaratan kelulusan bersama ketua program
 - h. Mengarahkan penyusunan satpel dan program semester
 - i. Mengkoordinir kegiatan penyusunan kurikulum prakrin dan program PSG bersama Wakasek Hubin / Humas
 - j. Melaksanakan tugas pokok guru 9 (Sembilan) jam
 - k. Mengkoordinir pelaksanaan Kaprog dalam pelaksanaan pembelajaran
 - l. Mengkoordinir penulisan dan pengembangan bahan ajar
 - m. Mendokumentasikan kurikulum, penyesuaian kurikulum, dan bahan ajar yang baku
 - n. Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum
- Waka Urusan Kesiswaan

Waka Urusan Kesiswaan di SMK Wahid Hasyim Glagah bertugas antara lain sebagai berikut :

- a. Menyusun program kerja 5K-7K dan mengkoordinir pelaksanaannya
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan pemilihan pengurus OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, UKS dan kegiatan-kegiatan lainnya

- c. Mengkoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan luar sekolah / ekstra kurikuler
 - d. Mengkoordinir membimbing dan mengawasi kegiatan-kegiatan OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, UKS dan kegiatan-kegiatan lainnya
 - e. Membina kepengurusan OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, UKS dan kegiatan-kegiatan lainnya
 - f. Mengkoordinir pelaksanaan pemilihan penerima beasiswa dan paskibra
 - g. Membimbing dan mengevaluasi pelaksanaan pembinaan kesiswaan
 - h. Mengkoordinir kegiatan upacara-upacara sekolah
 - i. Melaksanakan tugas pokok guru 9 (Sembilan) jam
 - j. Menyusun laporan berkala dan insidental tentang kegiatan kesiswaan
 - k. Mendokumentasikan kegiatan-kegiatan kesiswaan
 - l. Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang menjadi tanggung jawab
- Waka Urusan Prasarana

Uraian tugas Waka Urusan Prasarana di SMK Wahid Hasyim Glagah adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun program kerja tahunan (action plan)
- b. Menyusun program kerja pemanfaatan, pemeliharaan, dan perawatan sarana prasarana

- c. Mengkoordinasi pengadaan bahan praktek serta perlengkapan sekolah
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan, perbaikan, pengembangan dan penghapusan sarana.
- e. Mengkoordinasikan pengawasan penggunaan sarana prasarana
- f. Mengkoordinir evaluasi penggunaan sarana prasarana (efisiensi dan efektifitas)
- g. Mengkoordinir perencanaan dan pelaksanaan kegiatan unit-unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya antara lain : kerumahtanggaan, kebersihan, perpustakaan, BMS dan dansos
- h. Melaksanakan tugas pokok guru, 9 (Sembilan) jam per-hari
- i. Menyusun laporan berkala dan insidental tentang pemberdayaan sarana prasarana
- j. Mendokumentasikan kegiatan penempatan perbaikan, perawatan dan pengadaan serta kegiatan unit-unit yang menjadi tanggung jawabnya
- k. Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya
- l. Mengkoordinir langsung kegiatan BMS dan alur keuangan Komite Sekolah

- Waka Urusan Humas

Tugas dari Waka Hubungan Industri / Masyarakat (Humas)

di SMK Wahid Hasyim Glagah adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun program kerja tahunan (action plan)

- b. Merencanakan program kerja dan mengkoordinir hubungan industri setiap kompetensi keahlian dalam pelaksanaan program PSG
- c. Mengkoordinasikan pembuatan peta dunia kerja / industri yang relevan baik skala local, nasional, maupun internasional
- d. Merencanakan dan melaksanakan bimbingan karir / kejuruan
- e. Mempromosikan sekolah dan menyalurkan / penelusuran tamatan
- f. Mengkoordinir kegiatan penyusunan kurikulum Prakin dan Program PSG bersama Wakasek Kurikulum
- g. Merencanakan dan melaksanakan koordinasi pembimbing program praktek industri siswa pada industri baik skala nasional maupun internasional
- h. Merencanakan dan melaksanakan “ guru tamu “ dari dunia kerja
- i. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan Pokja Hubungan Industri
- j. Mengajar 9 (Sembilan) jam per hari
- k. Menyusun laporan berkala dan insidentil tentang kegiatan humas
- l. Mendokumentasikan kegiatan penyesuaian kurikulum
- m. Mewakili sekolah dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan industry

- Dewan Guru SMK Wahid Hasyim Glagah

Guru di SMK Wahid Hasyim Glagah terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY). Jumlah guru di SMK Wahid Hasyim Glagah pada tahun pelajaran 2019-2020 sebanyak 45 guru. Dewan guru SMK Wahid Hasyim Glagah bertugas sebagai berikut :

a. Melaksanakan proses belajar mengajar

- Menyusun program pembelajaran mata diklat
- Menyajikan program mata diklat, minimal 24 jam
- Evaluasi belajar
- Analisis hasil evaluasi belajar
- Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- Membimbing kegiatan ekstra kurikuler
- Kegiatan Ujian Nasional / Sekolah

b. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah (Kepala Sekolah dan Wakasek)

c. Mengikuti pendidikan regular / Diklat Kedinasan yang ditugaskan

d. Melaksanakan kegiatan pengembangan profesi

e. Melaksanakan kegiatan penunjang proses belajar mengajar

f. Melaksanakan kegiatan-kegiatan lain dengan surat tugas Kepala Sekolah

4.1.7 Fasilitas Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wahid Hasyim Glagah

Di SMK Wahid Hasyim Glagah terdapat 4 jurusan yaitu Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Bisnis dan Sepeda Motor, Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, dan Teknik Pemesinan. Dari keempat jurusan tersebut terdapat 13 Ruang Kelas yang setiap kelas sudah dilengkapi fasilitas seperti kursi, meja, papan tulis, spidol, penghapus papan, kipas angin, dan papan data. Selain ruang kelas, terdapat fasilitas Gedung, diantaranya :

No.	Nama Gedung	Jumlah Unit	Keterangan	Status
1	Bengkel Otomotif	1	Di gunakan	Milik sendiri
2	Ruang Lab. Komputer	2	Di gunakan	Milik sendiri
3	Ruang Administrasi TU	1	Di gunakan	Milik sendiri
4	Ruang Lab. Penjualan /Kop	1	Di gunakan	Milik sendiri
5	Ruang Guru	1	Di gunakan	Milik sendiri
6	Ruang Kepala Sekolah	1	Di gunakan	Milik sendiri
7	Mushollah	1	Di gunakan	Milik sendiri
8	Ruang toilet	1	Di gunakan	Milik sendiri
Jumlah		9		

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 37 orang guru SMK Wahid Hasyim Glagah yang bertindak sebagai sampel. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, dapat diketahui jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	22	59,5%
Perempuan	15	40,5%
Total	37	100,0%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59,5%, sedangkan 40,5% sisanya adalah guru perempuan. Artinya mayoritas guru di SMK Wahid Hasyim Glagah masih didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2
Usia Responden

Umur (tahun)	Jumlah	Prosentase
15 – 24 tahun	7	18,9%
25 – 34 tahun	11	29,7%
35 – 44 tahun	14	37,8%
≥ 45 tahun	5	13,5%
Total	37	100,0%

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah guru yang berusia 35 – 44 tahun (37,8%), kemudian 29,7% untuk guru berusia 25 – 34 tahun, 18,9% berusia lebih dari 15 - 24 tahun, dan hanya 13,5% yang berusia lebih dari 45 tahun. Artinya usia responden termasuk dalam usia produktif.

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA/SMK	7	18,9%
Strata-1	27	73,0%
Strata-2	3	8,1%
Total	37	100,0%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah guru yang berpendidikan terakhir strata-1 sebanyak 73%, kemudian 18,9% lulusan SMA/SMK, 8,1% lulusan Sarjana S-2. Artinya mayoritas guru di SMK Wahid Hasyim Glagah didominasi oleh laki-laki berusia 35 – 44 tahun dan berpendidikan strata-1.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
< 5 tahun	11	29,7%
> 5 tahun	26	70,3%
Total	37	100,0%

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah guru yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (80%), sedangkan 20% sisanya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Artinya mayoritas guru di SMK Wahid Hasyim Glagah didominasi oleh laki-laki berusia 35 – 44 tahun dan berpendidikan strata-1, dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 4.5
Status Guru

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Kontrak	-	-
Tetap	37	100,0%
Total	37	100,0%

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah guru yang berstatus sebagai guru tetap sebanyak 100%. Artinya mayoritas guru di SMK Wahid Hasyim Glagah didominasi oleh laki-laki berusia 35 – 44 tahun dan berpendidikan strata-1, memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, dan berstatus sebagai guru tetap.

4.2.2 Hasil Pengujian Kualitas Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 37 orang guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Data tentang kompensasi finansial, motivasi mengajar dan kinerja guru berupa skor yang dapat diuji kualitasnya. Adapun untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengukuran adalah

jika $r_{hitung} > r_{Tabel}$, maka item pernyataan valid. Perhitungan validitas data dilakukan pada total 37 responden guru SMK Wahid Hasyim Glagah dengan menggunakan 5% dari 37 responden, maka hal tersebut terdapat nilai r_{tabel} sebesar 0,324. Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS ver.26.0. Berdasarkan output SPSS ver.26.0 diperoleh hasil pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
Kompensasi Finansial			
1	0,880	0,325	Valid
2	0,750	0,325	Valid
3	0,319	0,325	Valid
4	0,558	0,325	Valid
5	0,564	0,325	Valid
6	0,382	0,325	Valid
7	0,677	0,325	Valid
8	0,550	0,325	Valid
Motivasi Kerja			
1	0,374	0,325	Valid
2	0,531	0,325	Valid
3	0,557	0,325	Valid
4	0,666	0,325	Valid
5	0,444	0,325	Valid
6	0,363	0,325	Valid
7	0,442	0,325	Valid
8	0,334	0,325	Valid

Kinerja Guru			
1	0,502	0,325	Valid
2	0,399	0,325	Valid
3	0,403	0,325	Valid
4	0,494	0,325	Valid
5	0,404	0,325	Valid
6	0,665	0,325	Valid
7	0,491	0,325	Valid
8	0,532	0,325	Valid

Dari tabel 4.6 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan data dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($>0,60$). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan dalam hal ini adalah variabel kompensasi finansial, motivasi mengajar dan kinerja guru. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut :

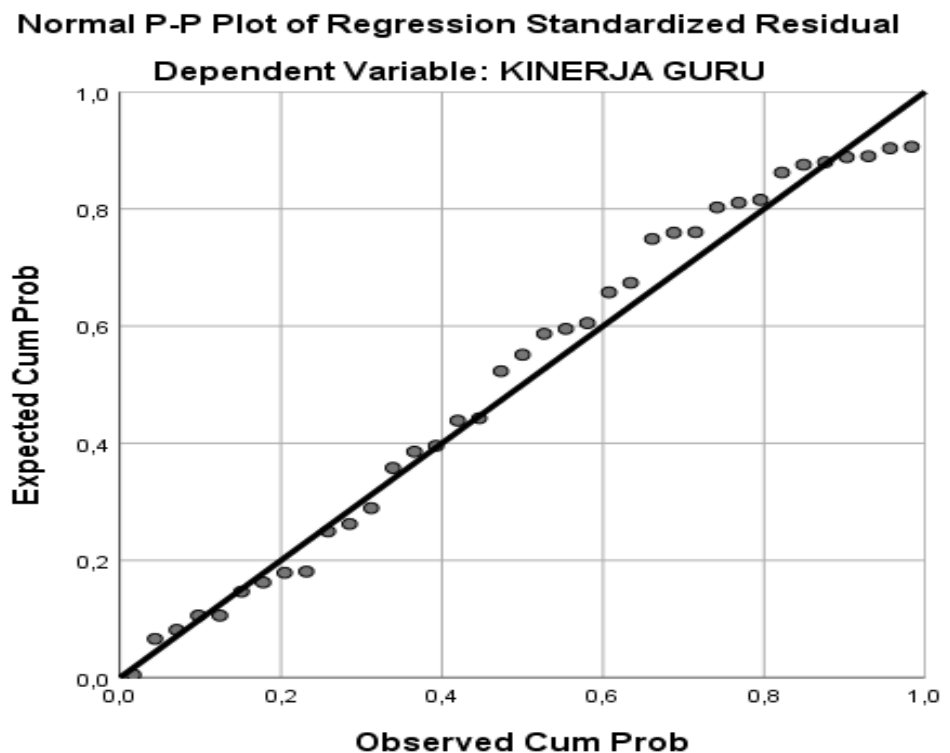
Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Interpretasi
Kompensasi Finansial	0,730	Reliabel
Motivasi Kerja	0,616	Reliabel
Kinerja Guru	0,718	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel tersebut $>$ 0,60, maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa variabel dependen dan independen berdistribusi normal (Umar, 2010). Prosedur uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan *probability plot*, histogram, dan pengujian Kolmogorov-smirnov. Uji normalitas pada prinsipnya dapat dilihat dari histogram dan residualnya. Dikatakan normal jika data menyebar mendekati garis diagonal dan data tersebut menunjukkan berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik. Pada penelitian uji normalitas menggunakan *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dari gambar 4.1 diatas menunjukkan titik-titik (Data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka, model regresi memenuhi asumsi normal.

d. Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghozali (2013), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara bebasnya sama dengan nol. Berikut hasil uji multikolonieritas di jelaskan pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,873	1,146
Motivasi Kerja	0,873	1,146

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai VIF kedua variabel tersebut yakni $1,146 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas atau bebas multikolonieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2010) Uji asumsi heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi dari residual sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2006) ketentuan dari uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah

terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,948	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,122	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Pada tabel 4.9 diatas terdapat nilai signifikansi kompensasi finansial sebesar $0,948 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas. Sedangkan nilai signifikansi motivasi mengajar sebesar $0,122 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis persamaan garis yang diperoleh berdasarkan perhitungan-perhitungan statistic, umumnya disebut model, untuk mengetahui bagaimana perbedaan sebuah variabel mempengaruhi variabel lain, Bungin (2008). Berikut hasil dari uji regresi linier berganda disajikan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig.
(Constant)	4,482	-	1,463	,153
Kompensasi Finansial	0,754	0,766	5,354	0,000
Motivasi Kerja	0,041	0,035	0,247	0,806

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa :

1. Nilai variabel dependen kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 4,482 dengan catatan jika variabel independen kompensasi finansial dan motivasi mengajar.
2. Diketahui *coefficient* regresi dari tingkat kompensasi finansial sebesar 0,754 . Tanda tersebut positive yang artinya ada hubungan yang searah. Dapat diartikan bahwa peningkatan 1% kompensasi finansial akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,754.
3. Diketahui *coefficient* regresi dari tingkat motivasi mengajar sebesar 0,041 . Tanda tersebut positive yang artinya ada hubungan yang searah. Dapat diartikan bahwa peningkatan 1% motivasi mengajar akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,041.

g. Uji T

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial guna mengukur tingkat signifikansi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun syarat dari uji hipotesis diterima jika nilai signifikan $t > 0,1$ maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai

signifikan $\leq 0,1$ maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga setelah dilakukan analisis diperoleh data hasil uji hipotesis secara parsial disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Hasil T

Variabel	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial	7,624	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	3,952	0,000	Signifikan

Dari hasil analisis Uji t tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru nilai dari t_{hitung} kompensasi finansial sebesar 7,624 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru nilai dari t_{hitung} motivasi mengajar sebesar 3,952 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka motivasi mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

h. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Dikatakan memiliki pengaruh secara parsial jika f_{hitung} lebih besar dari ($>$) f_{tabel} dan signifikansi lebih kecil dari ($<$) $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

Jika f hitung lebih kecil dari ($<$) f tabel dan signifikansi lebih besar dari ($>$) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Hasil F

F	Sig.
38,311	0,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 38,311 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan kompensasi finansial dan motivasi mengajar berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

4.3 Pembahasan

Dari tabel 4.11 dapat diketahui hasil dari uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial yaitu kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut penjelasan mengenai pengaruh ke dua variabel independen terhadap variabel dependennya :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Jika kompensasi finansial tinggi maka kinerja guru akan meningkat. Jika kompensasi finansial rendah maka kinerja guru akan turun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roslena Septiana (2013), Nuraini Firmandari (2014), Trisni Handayani (2015), Titik Handayani (2015) dan Muhammad Iqbal Baihaqi (2015). Dari hasil penelitian yang dilakukan penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi semakin tinggi kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dinyatakan bahwa motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Wahid Haysim Glagah. Jika motivasi mengajar mendukung maka kinerja guru akan meningkat. Jika motivasi mengajar tidak mendukung maka kinerja guru akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Baihaqi (2015), Luis Aparicio Guterres (2016), Reza Ahmadiansah (2016), Yesmira Syamra (2016) dan Bayu Hendro Priyono (2018). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi mengajar yang mendukung akan meningkatkan kinerja guru.

4.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi hasil penelitian baik implikasi teoritis dan implikasi praktis yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan hasil penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia serta menjadi referensi untuk dikaji ulang mengenai kompensasi finansial, motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hasil penelitian, harapam penulis dapat berkontribusi meningkatkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kompensasi finansial serta motivasi mengajar untuk menghasilkan peningkatan kinerja guru.
3. Untuk peneliti selanjutnya, untuk menjadi salah satu referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai kompensasi finansial dan motivasi mengajar. Alangkah lebih baik menambahkan variabel independen yang lebih dari penelitian ini sehingga dapat mengetahui variabel yang dominan terhadap peningkatan kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Jadi, jika sekolah memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan guru untuk sekolah maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru.
2. Motivasi mengajar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Jadi, jika guru SMK Wahid Hasyim Glagah memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka hal tersebut akan mendorong guru SMK Wahid Hasyim Glagah melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja guru akan meningkat.
3. Kompensasi finansial dan motivasi mengajar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Wahid Hasyim Glagah. Kompensasi finansial dan motivasi mengajar merupakan unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja guru didukung dengan kompensasi finansial yang diberikan sekolah maka akan mendorong guru SMK Wahid Hasyim Glagah untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah SMK Wahid Hasyim Glagah

Hendaknya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam ilmu pengetahuan, khususnya dibidang MSDM dan diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan mempertimbangkan lingkup objek yang lebih luas, baik sekolah swasta maupun sekolah negeri agar lebih memperkaya temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afifah, Marnesya. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara Jl. Tarumanegara dalam No 1 Ciputat). Skripsi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bayu, Hendro Priyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol 4 No 2.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Engky, Karweti. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No.2
- Emmy, Juliningrum. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Administrasi Pada PTIIK Universitas Brawijaya). Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 11 Nomor 4.
- Gilang, Ramadan. (2018). Pengaruh Gaya Mengajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Lay Up Shoot (Studi Pada SMA Negeri 1 Cigugur). JPE (Jurnal Pendidikan Edutama) Vol 5 No 1.

- Hasibuan, Malayu. 2005. Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kus, Daru Widayati. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Volume 3 No 1.
- Luis, Aparicio Guterres. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMU Negeri 2 Baucau Timor Leste). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3.
- Luthans, Fed. (2008) Organizational Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika.
- Mokhammad, Yanuar Pradita. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasaran Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 4 No 2.
- Muhammad, Iqbal Baihaqi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Ma'arif Selorejo Blitar. Konstruktivisme, Vol 7 No 2.
- Nuraini, Firmandari. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank

- Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. IX, No. 1.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Reza, Ahmadiansah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Inject, Interdisciplinary Journal Of Communication*, Vol 1 No 2.
- Roslina, Septiana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe UNS*, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118
- Samson, Danny, dan Daft, Richard L. 2012. *Management*. Cengage Learning.
- Siti, Imroatun. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economi Education Analysis Journal* 5 (1)(2016).
- Trisni, Handayani. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Mandiri Bekasi). *Jurnal Utilitas* Vol. 1 No. 1.
- Titik, Handayani. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3 No 2.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok : PT RAJAGRAFINDO.

Veithzal Rivai, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo Persada, Bandung.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, J. 2004. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.

Yesmira, Syamra. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. Jurnal of Economic and Economic Education Vol.4 No.02 (258-268).

Setiaji, Bambang, 2004. Panduan Reset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta: Program Pascasarjana UMS, 2004.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Daniel, Moehar, 2002. Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Jakarta : Bumi Aksara

Indriyantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

<http://repositori.kemdikbud.go.id/5263/1/riXIT33kky7AMpjt8Qcz96oWg1ef5ixukA8vozn.pdf>

<https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-01319324/tahun-2020-ada-557-smk-yang-direvitalisasi>

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa program studi manajemen Institut Teknologi & Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Wahid Hasyim Glagah”. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan : SD/MI D3
 SMP/MTs S1
 SMA/SMK S2
5. Lama Bekerja : Tahun/Bulan
6. Status Karyawan : (Guru Tetap/Guru Kontrak) coret yang tidak perlu
7. Jabatan :

Petunjuk Pengisian :

- A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau √) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
- C. Pilihan jawaban :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Ragu-Ragu (R)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)
- D. Kuesioner ini diisi oleh guru.

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Lembaga tempat bapak/ibu bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2	Lembaga tempat bapak/ibu bekerja telah memberikan bonus secara adil.					
3	Bapak/ibu merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang bapak/ibu terima.					
4	Insentif yang diberikan lembaga tempat bapak/ibu bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
5	Insentif diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi.					
6	Bapak/ibu merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi bapak/ibu di lembaga.					

7	Dengan gaji yang diperoleh saat ini, bapak/ibu dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.					
8	Fasilitas yang di sediakan lembaga dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu.					

KUESIONER MOTIVASI MENGAJAR

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Bapak/ibu terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					
2	Bapak/ibu terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja.					
3	Bapak/ibu terdorong untuk berprestasi di sekolah.					
4	Bapak/ibu memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja.					
5	Sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi bapak/ibu.					
6	Bapak/ibu mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
7	Gaji merupakan faktor utama bagi bapak/ibu yang mendorong dalam melakukan pekerjaan.					
8	Bapak/ibu puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan.					

KUESIONER KINERJA GURU

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Bapak/ibu mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan sekolah maupun dalam KBM.					
2	Bapak/ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja.					
3	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan bapak/ibu mengalami kesulitan.					
4	Memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang bapak/ibu lakukan sekarang.					
5	Atasan bapak/ibu memberikan reward terhadap kinerja bapak/ibu.					
6	Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, rekan kerja, maupun peserta didik.					
7	Bapak/itu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.					
8	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga.					

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	59,5	59,5	59,5
	Perempuan	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	7	18,9	18,9	44,0
	25-34 tahun	11	29,7	29,7	73,3
	35-44 tahun	14	37,8	37,8	81,3
	> 45 tahun	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	18,9	18,9	18,9
	Strata-1	27	73,0	73,0	91,9
	Strata-2	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	11	29,7	29,7	29,7
	> 5 tahun	26	70,3	70,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Status Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kontrak	-	-	-	-
	Tetap	37	100,0	100,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,607**	,489**	,464**	,500**	,343**	,171	,254*	,557**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,142	,028	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	,607**	1	,286*	,446**	,441**	,350**	,195	,194	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000		,013	,000	,000	,002	,093	,095	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	,489**	,286*	1	,545**	,181	,199	,408**	,479**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013		,000	,120	,088	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	,464**	,446**	,545**	1	,353**	,297**	,328**	,374**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,002	,010	,004	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	,500**	,441**	,181	,353**	1	,703**	,303**	,230*	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,120	,002		,000	,008	,048	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	,343**	,350**	,199	,297**	,703**	1	,429**	,317**	,573**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,088	,010	,000		,000	,006	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	,171	,195	,408**	,328**	,303**	,429**	1	,717**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,142	,093	,000	,004	,008	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	,254*	,194	,479**	,374**	,230*	,317**	,717**	1	,413**
	Sig. (2-tailed)	,028	,095	,000	,001	,048	,006	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	,557**	,542**	,471**	,511**	,630**	,573**	,457**	,413**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL	
X9	Pearson Correlation	1	,808**	,438**	,272*	,243*	,046	,113	-,015	,447**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,018	,036	,693	,335	,899	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	,808**	1	,495**	,312**	,250*	,045	,261*	,020	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,031	,700	,024	,864	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	,438**	,495**	1	,648**	,325**	,266*	,104	,042	,294*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,021	,376	,719	,010
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X12	Pearson Correlation	,272*	,312**	,648**	1	,402**	,336**	,123	,094	,329**
	Sig. (2-tailed)	,018	,006	,000		,000	,003	,292	,423	,004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	,243*	,250*	,325*	,402**	1	,694*	,405*	,337**	,398**
	Sig. (2-tailed)	,036	,031	,004	,000		,000	,000	,003	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X14	Pearson Correlation	,046	,045	,266*	,336**	,694*	1	,483*	,406**	,313**
	Sig. (2-tailed)	,693	,700	,021	,003	,000		,000	,000	,006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X15	Pearson Correlation	,113	,261*	,104	,123	,405*	,483*	1	,784**	,462**
	Sig. (2-tailed)	,335	,024	,376	,292	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X16	Pearson Correlation	-,015	,020	,042	,094	,337*	,406*	,784*	1	,324**
	Sig. (2-tailed)	,899	,864	,719	,423	,003	,000	,000		,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	,447**	,465**	,294*	,329**	,398*	,313*	,462*	,324**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,004	,000	,006	,000	,005	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X17	X 1 8	X 1 9	X 2 0	X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	TOTAL
X17	Pearson Correlation	1	,837**	,248*	,127	,066	,159	,479**	,407**	,519**
	Sig. (2-tailed)		,000	,032	,278	,577	,174	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X18	Pearson Correlation	,837**	1	,245*	,183	,200	,179	,436**	,358**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000		,034	,116	,086	,124	,000	,002	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X19	Pearson Correlation	,248*	,245*	1	,849**	,500**	,446**	,179	,018	,475**
	Sig. (2-tailed)	,032	,034		,000	,000	,000	,124	,879	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X20	Pearson Correlation	,127	,183	,849**	1	,602**	,484**	,157	,043	,455**
	Sig. (2-tailed)	,278	,116	,000		,000	,000	,178	,712	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X21	Pearson Correlation	,066	,200	,500**	,602**	1	,688**	,312**	,207	,489**
	Sig. (2-tailed)	,577	,086	,000	,000		,000	,006	,075	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X22	Pearson Correlation	,159	,179	,446**	,484**	,688**	1	,243*	,293*	,488**
	Sig. (2-tailed)	,174	,124	,000	,000	,000		,036	,011	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X23	Pearson Correlation	,479**	,436**	,179	,157	,312**	,243*	1	,666**	,371**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,124	,178	,006	,036		,000	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X24	Pearson Correlation	,407**	,358**	,018	,043	,207	,293*	,666**	1	,378**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,879	,712	,075	,011	,000		,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	,519**	,655**	,475**	,455**	,489**	,488**	,371**	,378**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,730	,830	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,616	,784	8

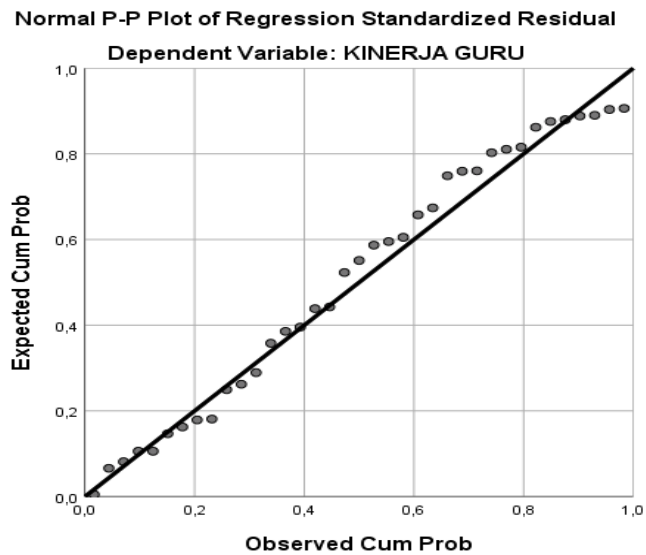
Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,718	,856	10

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

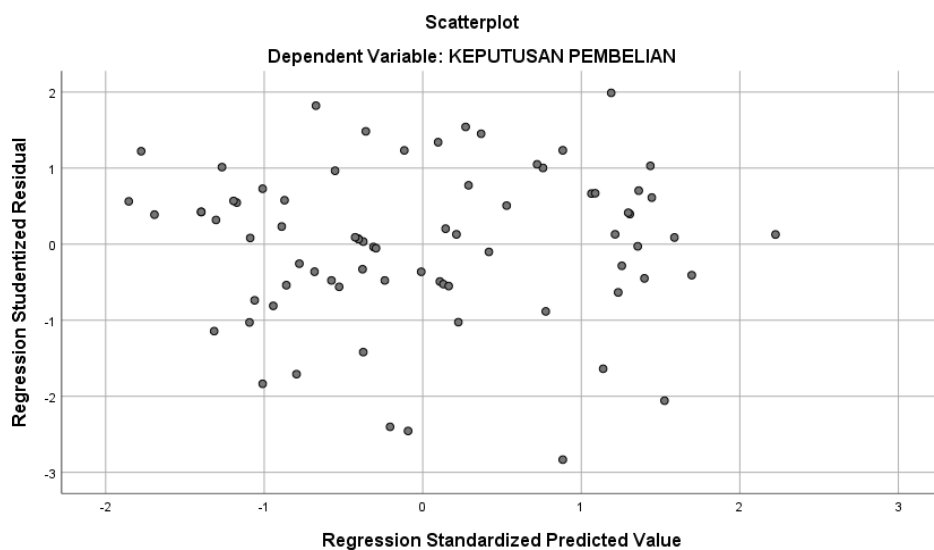


Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,420	3,730		2,526	,014		
	KOMPENSASI	,565	,088	,553	6,390	,000	,873	1,146
	MOTIVASI MENGAJAR	,239	,105	,193	2,276	,026	,873	1,146

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,482	3,063		1,463	,153		
	KOMPENSASI FINANSIAL	,754	,141	,766	5,354	,000	,539	1,855
	MOTIVASI MENGAJAR	,041	,165	,035	,247	,806	,539	1,855

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Lampiran 7. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,420	3,730		2,526	,014		
	KOMPENSASI	,565	,088	,553	6,390	,000	,853	1,173
	MOTIVASI MENGAJAR	,239	,105	,193	2,276	,026	,890	1,124

a. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,390	3	219,797	28,553	,000 ^b
	Residual	546,556	71	7,698		
	Total	1205,947	74			

RIWAYAT HIDUP



Ayu Lestari adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Lamongan pada tanggal 21 September 1998. Bertempat tinggal di Dusun Siman, Desa Jatirenggo, Kecamatan Glagah, Kabupaten Lamongan. Penulis merupakan anak terakhir dari dua bersaudara, dari pasangan Nasik dan Ama.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Jatirenggo dan lulus pada tahun 2009. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMP Wahid Hasyim Glagah dan lulus pada tahun 2013, lalu melanjutkan pendidikan tingkat SMA yang bertempat di SMK Wahid Hasyim Glagah dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus dari SMK Wahid Hasyim Glagah kemudian melanjutkan pendidikan tinggi di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan atau biasa disebut dengan ITBAD Lamongan.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Wahid Hasyim Glagah”.