



**ANALISIS KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP  
NEGERI 12 BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**MAGDALENA FERONICA NAPITUPULU  
NPM:1815310154**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 12 BINJAI

NAMA : MAGDALENA FERONICA NAPITUPULU  
N.P.M : 1815310154  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 13 Desember 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

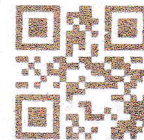
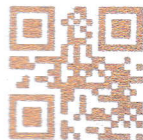
Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Suzan Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si.



## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Magdalena Feronica Napitupulu  
NPM : 1815310154  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/ Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi dan Semangat Kerja  
Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 12  
Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non- Eklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2022



**Magdalena Feronica Napitupulu**  
**NPM. 1815310154**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Magdalena Feronica Napitupulu  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 04 Januari 2001  
NPM : 1815310154  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Coklat No.28 Komplek Kwala Madu  
Kec. Stabat Kab. Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2022  
Yang membuat Pernyataan



**Magdalena Feronica Napitupulu**  
**NPM. 1815310154**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Analisis Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 12 Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 33 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 25.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,157 > t_{tabel} 1,697$  dan signifikan  $0,039 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,202 > t_{tabel} 1,697$  dan signifikan  $0,036 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima. Kompensasi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai, hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} 13,974 > F_{tabel} 3,32$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima.

***Kata Kunci: Kompensasi, Semangat Kerja dan Kinerja***



## ***ABSTRACT***

This study aims to examine and find out more clearly how the Analysis of Compensation and Morale on Teacher Performance at SMP Negeri 12 Binjai. This study uses quantitative methods involving 33 respondents. Data was collected by distributing questionnaires. The data obtained were analyzed using SPSS Version 25.0. The results of quantitative analysis show that partial compensation has a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 12 Binjai, this is evidenced by the t-count  $2.157 > t\text{-table } 1.697$  and significant  $0.039 < 0.05$ . So it can be concluded that the hypothesis (H1) in this study is accepted. Work morale partially has a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 12 Binjai, this is evidenced by the value of t-count  $2.202 > t\text{-table } 1.697$  and significant  $0.036 < 0.05$ . So it can be concluded that the hypothesis (H2) in this study is accepted. Compensation and work morale simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 12 Binjai, this is evidenced by the F-count  $13.974 > F\text{-table } 3.32$  and significant  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that the hypothesis (H3) in this study is accepted.

***Keywords: Compensation, Morale and Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan yang maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sukacita-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“ANALISIS KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 12 BINJAI”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam kesempatan ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M,M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqamah, SE., S.Psi., M.Psi selaku Pembimbing 1 (satu) yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku Pembimbing 2 (dua) yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kepada Kepala Sekolah SMP Negeri 12 Binjai beserta guru dan pegawai yang telah memberikan saya kesempatan sekaligus menyediakan tempat bagi saya sebagai bahan untuk melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Yang tercinta kedua orang tua saya bapak Janter Napitupulu dan ibu Riana br Marbun, Kakak dan Abang saya yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan nasihat sehingga skripsi ini dapat terwujud.
9. Kepada sahabat saya Allticka Willdhany A.md.Kom, Dilla Silvia, Imro Atul Hasanah, Nurlaili Ramadhani Hsb, dan Elza Almaida terimakasih atas dorongan semangat, dan doa sehingga skripsi ini dapat terwujud.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Medan, Desember 2022

Penulis,

**Magdalena Feronica Napitupulu**  
**NPM: 1815310154**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Guru.....	12
a. Pengertian Kinerja Guru.....	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
c. Penilaian Kinerja.....	18
d. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	20
e. Indikator Kinerja.....	23
2. Kompensasi.....	25
a. Pengertian Kompensasi.....	25
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	27
c. Tujuan Kompensasi.....	28
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	29
e. Indikator Kompensasi.....	32
3. Semangat Kerja.....	34
a. Pengertian Semangat Kerja.....	34
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	35
c. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	38
d. Indikator Semangat Kerja.....	39

B. Penelitian Sebelumnya .....	42
C. Kerangka Konseptual .....	46
D. Hipotesis .....	47

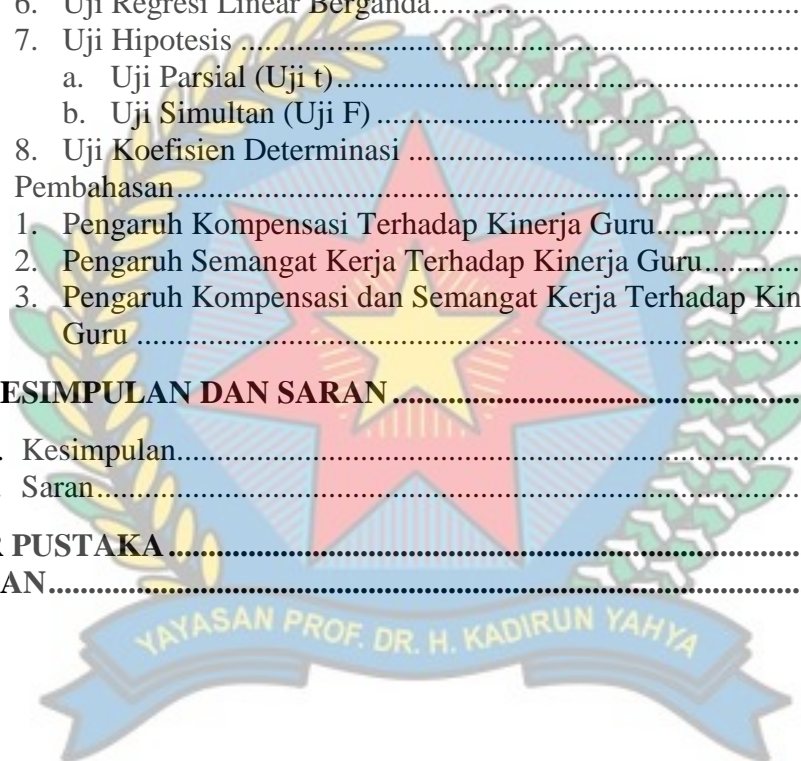
**BAB III METODE PENELITIAN ..... 48**

A. Pendekatan Penelitian .....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
1. Tempat Penelitian.....	48
2. Waktu Penelitian .....	48
C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	49
1. Defenisi Operasional .....	49
2. Pengukuran Variabel .....	50
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	51
1. Populasi .....	51
2. Sampel.....	51
3. Jenis dan Sumber Data .....	52
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Teknik Analisis Data .....	53
1. Uji Kualitas Data.....	53
2. Uji Asumsi Klasik .....	54
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	58
4. Uji Hipotesis .....	59
5. Koefisien Determinasi.....	60

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 63**

A. Hasil Penelitian .....	63
1. Gambaran Umum Sekolah .....	63
a. Sejarah SMP Negeri 12 Binjai .....	63
b. Visi dan Misi SMP Negeri 12 Binjai .....	63
c. Struktur Organisasi SMP Negeri 12 Binjai.....	65
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	67
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	67
3. Deskripsi Karakteristik Variabel.....	68
a. Kompensasi ( $X_1$ ) .....	68
b. Semangat Kerja ( $X_2$ ) .....	71
c. Kinerja Guru ( $Y$ ).....	74
4. Uji Kualitas Data.....	77
a. Uji Validitas .....	77
b. Uji Reliabilitas .....	79

5. Uji Asumsi Klasik.....	80
a. Uji Normalitas Data .....	80
b. Uji Multikolinearitas .....	84
c. Uji Heterokedastisitas .....	85
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	85
7. Uji Hipotesis .....	86
a. Uji Parsial (Uji t).....	87
b. Uji Simultan (Uji F).....	88
8. Uji Koefisien Determinasi .....	89
B. Pembahasan.....	90
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.....	90
2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	91
3. Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>





## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kinerja Guru .....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kompensasi.....	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Semangat Kerja.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	42
Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian .....	48
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	49
Tabel 3.3 Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	50
Tabel 3.4 Sampel Guru PNS .....	51
Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Usia .....	66
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.4 Masa Bekerja.....	67
Tabel 4.5 Indikator Kompensasi (Gaji).....	68
Tabel 4.6 Indikator Kompensasi (Insentif) .....	69
Tabel 4.7 Indikator Kompensasi (Tunjangan) .....	70
Tabel 4.8 Indikator Semangar Kerja (Produktivitas Kerja) .....	71
Tabel 4.9 Indikator Semangat Kerja (Tingkat Absensi dan Ketepatan Waktu)....	71
Tabel 4.10 Indikator Semangat Kerja ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	72
Tabel 4.11 Indikator Semangat Kerja (Tuntutan) .....	73
Tabel 4.12 Indikator Kinerja Guru (Kualitas Kerja).....	74
Tabel 4.13 Indikator Kinerja Guru (Kuantitas Kerja).....	74
Tabel 4.14 Indikator Kinerja Guru (Pemanfaatan Waktu).....	75
Tabel 4.15 Indikator Kinerja Guru (Kerjasama Tim) .....	76
Tabel 4.16 Uji Validitas Kompensasi .....	77
Tabel 4.17 Uji Validitas Semangat Kerja .....	78
Tabel 4.18 Uji Validitas Kinerja Guru .....	78
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Kompensasi.....	79
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Semangat Kerja.....	80
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	80
Tabel 4.22 Uji Kolmogorov-Smirnov .....	83
Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas .....	84
Tabel 4.24 Uji Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4.25 Uji Parsial (Uji t).....	87
Tabel 4.26 Uji Simultan (Uji F) .....	88
Tabel 4.27 Uji Determinasi .....	89
Tabel 4.28 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi .....	90

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 12 Binjai.....	65
Gambar 4.2 Uji Histogram.....	80
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas.....	85



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan masa yang akan datang untuk lebih sejahtera. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas, tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik dari para pendidik, agar sekolah memiliki hasil sesuai harapan masyarakat. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Guru menjadi fasilitator pada proses pembelajaran, dimana kinerja guru itu ialah guru mengajar, mengabdikan, dan mendidik anak-anak sehingga mampu melaksanakan tugas atas aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap spiritual/sosial pada peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru yang baik akan menghasilkan siswa yang lebih bermutu dan akan berpengaruh baik dengan organisasi yang bersangkutan. Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Kasmir (2018:189) mengemukakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kompensasi,



kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan teori diatas, setidaknya ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kompensasi dan semangat kerja.

Handoko (2017:67) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diterima. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan tidak semangat dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan, baik itu tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Nitisemito (2017:127) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu, tidak mangkir dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun, maka kinerja menurun juga. Jadi dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan

tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan.

SMP Negeri 12 Binjai merupakan salah satu satuan Pendidikan dengan jenjang SMP (Sekolah Menengah Pertama) Negeri yang berada di Kota Binjai. SMP Negeri 12 Binjai berlokasi di Jalan Bejomuna No 18, Kelurahan Dataran Tinggi, Kecamatan Binjai Timur, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara. SMP Negeri 12 Binjai berdiri tahun 2003 dengan luas tanah 10.805 m<sup>2</sup>, status negeri, status sekolah model, dan nilai akreditasi B. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 12 Binjai berada di bawah Pimpinan bapak H.Syamsul Agus, S.Pd.. Dalam mencapai tujuan yang optimal, SMP Negeri 12 Binjai harus melihat dan memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu menjalankan tujuan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan penulis terhadap 20 orang guru yang ada di SMP Negeri 12 Binjai, diketahui adanya masalah pada kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Guru mendapatkan insentif dengan waktu yang cepat	5	15	20
2	Guru mendapatkan insentif dengan nominal yang besar	6	14	20
3	Guru bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi semua kebutuhan	7	13	20

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang guru yang setuju bahwa mereka mendapatkan insentif dengan waktu yang cepat, sedangkan 15 guru lainnya merasa kurang dikarenakan lamanya dana insentif guru keluar, dan terkait golongan mereka masih rendah dan lamanya jenjang karir mereka, membuat guru mengharapkan insentif untuk membantu memenuhi kebutuhan yang banyak. Selanjutnya hanya 6 orang guru yang setuju bahwa mereka mendapatkan insentif dengan nominal yang besar, ditandai dengan kebutuhan banyak sedangkan pendapatan terukur, jadi guru merasa belum merasa puas akan hal itu, ditambah insentif yang lama keluar membuat guru kurang puas akan insentif mereka. Terakhir hanya 7 orang guru yang setuju bahwa mereka bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi semua kebutuhan ditandai dengan tidak semua guru mendapatkan tunjangan yang sama, sebagai contoh tunjangan sertifikasi, karena tidak semua guru memiliki sertifikasi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kompensasi guru di SMP Negeri 12 Binjai, yang diidentifikasi dengan guru belum merasa puas akan insentif yang mereka dapatkan.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan penulis terhadap 20 orang guru yang ada di SMP Negeri 12 Binjai, diketahui adanya masalah pada semangat kerja guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Semangat Kerja**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Guru tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan/kepala sekolah.	9	11	20
2	Guru datang bekerja dengan tepat waktu	6	14	20
3	Guru tidak pernah merasa jenuh dan tidak berpikiran untuk berhenti bekerja dari sekolah	15	5	20
4	Guru merasa puas dengan apa yang didapatkan di sekolah	7	13	20

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang guru responden hanya 9 orang guru yang setuju bahwa mereka tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan/kepala sekolah, ditandai dengan guru masih terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya hanya 6 orang guru yang setuju bahwa mereka selalu datang dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditentukan. Berikutnya, terdapat 15 orang guru yang setuju bahwa mereka tidak pernah merasa jenuh dan tidak berpikiran untuk berhenti bekerja dari sekolah, ditandai dengan kenyamanan dan kerukunan sesama rekan kerja yang didapat di sekolah membuat guru tidak jenuh. Terakhir, hanya 7 orang guru yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan apa yang didapatkan di sekolah, ditandai dengan kepuasan setiap orang berbeda-beda, namun kepuasan yang dimaksud disini ialah guru kurang semangat dalam bekerja dikarenakan insentif yang lama keluar, begitu juga tidak semua guru tersertifikasi, begitu juga dengan jenjang karir guru tersebut, oleh karena itu banyak guru kurang semangat karena kurangnya kompensasi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada semangat kerja guru di SMP Negeri 12 Binjai. Masalah

utama pada semangat kerja berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan yaitu guru suka menunda-nunda pekerjaannya dan datang bekerja tidak tepat waktu yang menunjukkan rasa semangat kerja yang rendah dalam bekerja.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan penulis terhadap 20 orang guru yang ada di SMP Negeri 12 Binjai, diketahui adanya masalah pada kinerja guru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kinerja Guru**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Guru mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan/kepala sekolah	8	12	20
2	Guru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	9	11	20
3	Guru mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain	13	7	20

*Sumber: Oleh Peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang guru yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan. Hasil pekerjaan seperti terlambat memberikan bahan materi belajar dalam bentuk power point, terlambat memberikan naskah soal. Selanjutnya hanya 9 orang guru yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Terakhir hanya 13 orang guru yang setuju bahwa mereka mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai. Masalah utama pada kinerja guru yaitu guru belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang

memuaskan atasan/kepala sekolah sehingga menghasilkan kualitas kerja guru yang rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai. Adapun hasil dari penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Analisis Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 12 Binjai**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- 1) Guru belum merasa puas akan insentif yang mereka dapatkan karena lamanya keluar insentif dan dengan nominal yang tidak besar sedangkan pendapatan terukur namun kebutuhan banyak.
- 2) Guru belum/kurang semangat dalam bekerja ditandai dengan datang tidak tepat waktu dan menunda pekerjaannya.
- 3) Guru belum memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan/kepala sekolah sehingga menghasilkan kualitas kerja guru yang rendah.

## 2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka peneliti membatasi hanya untuk mencari analisis kompensasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Negeri 12 Binjai. Objek penelitian pada penelitian ini adalah guru yang berstatus PNS.

### C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai?
- b. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai?
- c. Apakah kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.



- b. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat terus dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **b. Bagi SMP Negeri 12 Binjai**

Untuk bahan pertimbangan bagi sekolah yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru.

### c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

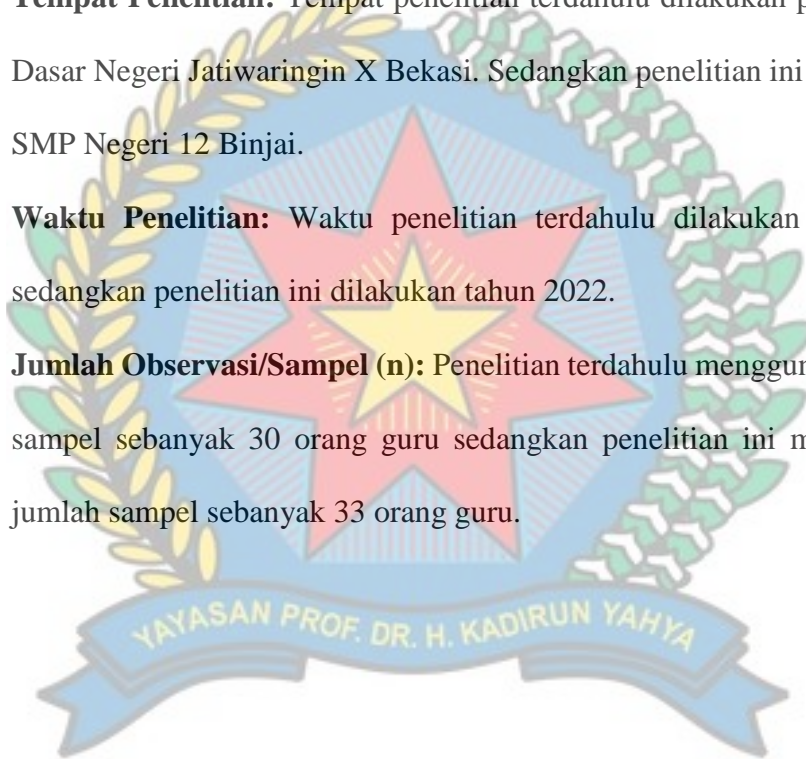
### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yaitu sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kus Daru Widayati pada tahun 2019 yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. **Judul Penelitian:** Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi, sedangkan penelitian ini berjudul: Analisis Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 12 Binjai.
2. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) buah variabel bebas yaitu Kompensasi (X) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan 2

(dua) buah variabel bebas, yaitu: Kompensasi ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ).

3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 12 Binjai.
4. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022.
5. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 orang guru sedangkan penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 33 orang guru.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditujukan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan itu harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.



Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, menurut Rivai (2014:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Bangun (2017:224) menjelaskan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Namawi (2017:77) mengemukakan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

##### 2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancer, dan tepat waktu.

#### 4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan bertanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

#### 5) Semangat Kerja dan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan berantusias penuh semangat dalam bekerja. Jika karyawan memiliki dorongan dan rasa semangat yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan dan rasa semangat kerja yang tinggi membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6) Kompensasi

Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non finansial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan waktu cuti, dan lainnya.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

9) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

10) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.



#### 11) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 12) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

#### 13) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

#### 14) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Davis dalam Pramularso (2018), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-210) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja setidaknya ada dua faktor, yaitu: kompensasi dan semangat kerja.

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai pegawainya. Menurut Kasmir (2016:184) penilaian kinerja merupakan

suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Davis mengatakan bahwa “*Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance*”. Maksud dari pernyataan di atas adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi hasil kerja individu pegawai. Jadi kinerja perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan (Kasmir, 2016:182).

Menurut Mangkunegara (2015:96), menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang diitugaskan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2015:77), bahwa “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Menurut Dessler (2007:182) dalam Widodo (2015:135) penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai di setiap organisasi yang dilakukan oleh pemimpin organisasi berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi setiap organisasi

karena memiliki banyak manfaat, baik bagi setiap pegawai maupun organisasi/perusahaan.

#### **d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefenisiskan atau merumuskan kembali sasaran masa depan karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan



kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Menurut Handoko (2013:88), manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambilan keputusan dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau yang buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional

Kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### 10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

#### e. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018:173) dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut :

##### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

##### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

### 4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:94) indikator kinerja sebagai berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

#### 2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

#### 3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja



serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas,, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Handoko (2017:67) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diterima. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Wibowo (2017:11) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2017:149), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Sedangkan menurut Namawi (2015:315) menjelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015:87) mengemukakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Menurut Mathis (2017:82), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang

umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan menurut Rivai (2016:36) menjelaskan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

#### **b. Jenis-Jenis Kompensasi**

Mondy (2015:4) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

##### **1) Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari

jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

2) **Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

**c. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:10) ada 8 (delapan) hal yang menjadi tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi, yaitu:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha/majikan ajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memnuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.



- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompesasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimal) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif lebih kecil. Sebaliknya

jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

3) Serikat Buruh atau 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) Peraturan Pemerintah Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah 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 dari 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.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

### 1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

### 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

### 3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan

dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Penawaran

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada di perusahaan.

**e. Indikator Kompensasi**

Menurut Handoko (2017:67) indikator kompensasi yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai



tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

### 2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

### 3) Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:93), indikator kompensasi sebagai berikut:

#### 1) Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebgai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaa maupun jasa yang akan dilakukan.

#### 2) Jaminan

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

### 3) Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah gaji, insentif dan tunjangan.

## 3. Semangat Kerja

### a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Pegawai yang merasakan bergairah, bahagia, optimis merupakan gambaran seorang pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, dan kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Menurut Nitisemito (2017:127), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

Tohardi (2015:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama, semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Hasibuan (2015:75), mengemukakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2013:47) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jia, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:327), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya yaitu :

### 1) *Job Security*

Pekerjaan yang dipegang pegawai tersebut adalah pekerjaan yang aman dan relatif tetap, yang artinya pegawai tersebut akan bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tidak akan dipindah-pindahkan. Faktor yang membuat tidak adanya ketenangan pegawai dalam bekerja yaitu pegawai dapat diberhentikan atau dimutasi secara sepihak dari organisasi.

### 2) Kesempatan untuk Mendapatkan Kemajuan

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya dan memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

### 3) Kondisi Kerja yang Menyenangkan

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan itu sendiri, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik atau sosial. Suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang harmonis, dan tidak ada ketegangan antar sesama pegawai dan atasan membuat setiap pegawai bergairah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

### 4) Kepemimpinan yang Baik

Setiap bawahan menginginkan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang bertindak secara adil kepada seluruh bawahannya, tidak menimbulkan rasa takut akan tetapi



menimbulkan rasa hormat pegawai. Kepemimpinan yang humoris akan menyebabkan pegawai menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

#### 5) Kompensasi, Gaji dan Imbalan

Faktor terbesar untuk meningkatkan semangat kerja yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula semangat kerjanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015:79) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:

#### 1) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi.

#### 2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

#### 3) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

#### 4) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

#### 5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lokasi seorang yang bekerja terhadap majikan, sebuah tempat untuk pekerjaan. Tempat tersebut dapat mencakup dari home office ke gedung kantor atau pabrik.

### c. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

#### 1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

#### 2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat Berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

**d. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2017:131) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan. Pada Umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja.

### 3) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

### 4) Tuntutan

Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015:81), menyatakan indikator dalam semangat kerja sebagai berikut:

#### 1) Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian.



## 2) Disiplin

Disiplin yang mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan, dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risi/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

## 3) Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya, apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja dan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention* dan tuntutan.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan sehingga memberikan gambaran perihal hubungan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Arif Rahman Hakim & M.Yahya (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta)	Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA PPMI ASSALAM Surakarta
2	Aprijon (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang	Kompensasi	Kinerja Guru	Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang
3	Rina Oktiyani & Kaman Nainggolan	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	(2016)	Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten				Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten
4	Lia Yulianti & Sambas Ali Muhidin (2017)	Studi Tentang Kompensasi Dan Semangat Kerja	Kompensasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Bandung
5	Tri Wahyuni (2017)	Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing	Kesejahteraan Dan Semangat Kerja	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6	Bambang Sumantri (2017)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggan g	Kemampuan, Motivasi Dan Semangat Kerja	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Simultan Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Balongpanggan g
7	Kus Daru Widayati (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	Kompensasi	Kinerja Guru	Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi



No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
8	Basilius Redan Werang, Okto Irianto & Henie Poerwandar Asmaningrum (2019)	Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Distrik Mindiptana, Papua	Motivasi Dan Semangat Kerja	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua
9	Devi Putri Isnaeni (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan	Kompensasi dan Motivasi Kerja	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Mennunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan
10	Nurhasanah (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adi Perkasa	Kepemimpinan, Kompensasi, dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan Semangat Kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Adi Perkasa

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

### C. Kerangka Konseptual

Manullang dan Pakpahan (2014:132), menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ( $X_1$ Terhadap Y)

Menurut Handoko (2017:67) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diterima. Begitu juga menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketidaksemangatan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja.

## **2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja (X<sub>2</sub> Terhadap Y)**

Menurut Nitisemito (2017:127) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan organisasi.

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y)**

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:189) juga menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian

ini hubungan antara variabel bebas kompensasi dan semangat kerja terhadap variabel terikat kinerja guru ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

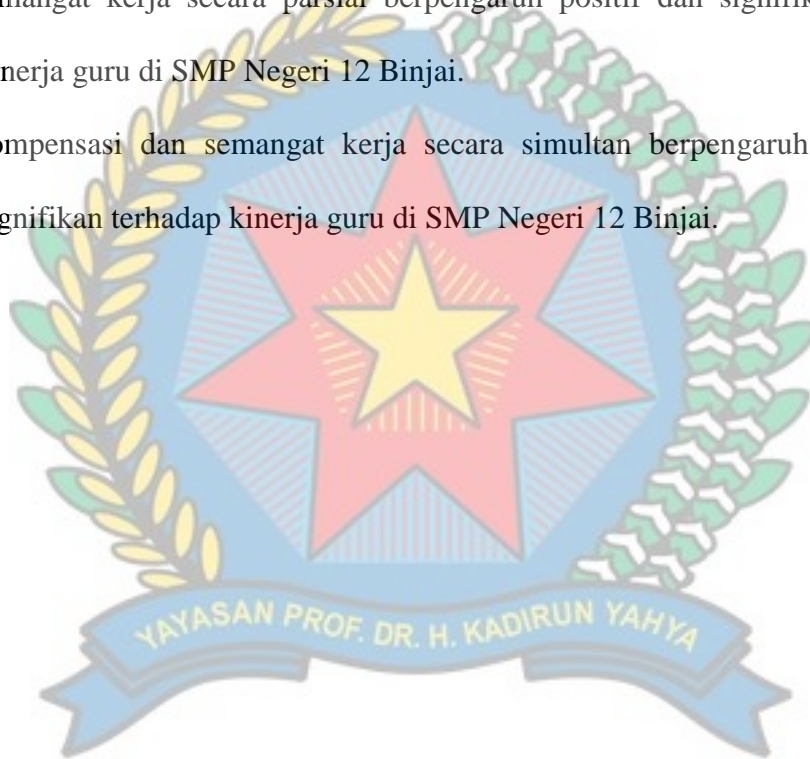
*Sumber : Oleh Peneliti (2022)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.
3. Kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif/asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 12 Binjai yang berlokasi di Jalan Bejomuna No 18 Kelurahan Dataran Tinggi, Kecamatan Binjai Timur, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.

Adapun rancangan waktu yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Oktober 2022				Desember 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								

No	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Oktober 2022				Desember 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4	Perbaikan Acc Proposal																								
5	Pengolahan Data																								
6	Penyusunan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Seminar Hasil																								
9	Perbaikan Seminar Hasil																								
8	Meja Hijau																								

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

### C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang berguna untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang diamati atau diteliti dan bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (Notoatmodjo, 2018). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka defenisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim  (Kasmir,2018:173)	<i>Likert</i>

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
		dalam suatu periode tertentu.  (Kasmir, 2018:182)		
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diterima.  (Handoko,2017:67)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan  (Handoko,2017:67)	<i>Likert</i>
3	Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih ceoat dan lebih baik.  (Nitisemito,2017:127)	1. Produktivitas Kerja 2. Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tuntutan  (Nitisemito,2017:131)	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

## 2. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2016:168), menyatakan bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3



No	Skala	Skor
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:67) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 12 Binjai yang berjumlah 42 guru dengan 33 guru status PNS dan 9 guru non PNS/Honorar.

### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:67) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Peneliti berfokus mengambil sampel dengan guru berstatus PNS. Mengingat jumlah populasi yang ada di SMP Negeri 12 Binjai hanya berjumlah 42 guru, dengan status guru PNS berjumlah 33 orang, maka teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh di mana seluruh populasi yang ada yaitu 33 guru dengan status PNS dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 3.4 Sampel Guru PNS

No	Guru	Jumlah
1.	Matematika	5
2.	Bahasa Indonesia	7
3.	Bahasa Inggris	3
4.	IPA	6
5.	IPS	5
6.	Pendidikan Agama Kristen	1
7.	Pendidikan Jasmani	1
8.	Bimbingan Konseling	2
9.	Pendidikan Kewarganegaraan	2
10.	Seni Budaya	1
Total		33

Sumber: SMP Negeri 12 Bunjai

### 3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Rusiadi (2014), ada dua jenis data berdasarkan sumbernya yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi dan penyebaran kuesioner terkait masalah kompensasi dan semangat kerja dengan PKS dan guru-guru di SMP Negeri 12 Binjai.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data didapat melalui buku, teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara dan menggunakan angket/kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawab dengan harapan mereka akan memberikan respon yang objektif atas pertanyaan tersebut.

### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan cara analisa statistik menggunakan *software* atau aplikasi SPSS. Teknik analisis data terdiri dari beberapa pengujian yaitu sebagai berikut:

#### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang

ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Manullang dan Pakpahan (2014:91) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0,30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0,30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh diacak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) dari 0,60.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan



sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Manullang dan Pakpahan,2014:92). Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:182) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:183) ada dua cara untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependen sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal dan dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

b) Normal *Probability Plot* (Normal P-Plot)

Normal *Probability Plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:198) kriteria yang dapat terjadi jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal dan jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:183) uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Nilai Sig atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2014:184) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang dan Pakpahan (2014:184) menjelaskan ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu sebagai berikut:

- 1)  $VIF > 10$  dan *Tolerance value*  $< 0,1$  artinya memiliki masalah multikolinearitas
- 2)  $VIF < 10$  dan *Tolerance value*  $> 0,1$  artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:184) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi jika ada pola gambar *scatterplot* model menurut Manullang dan Pakpahan (2014:184) adalah sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:178) menjelaskan bahwa analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Tujuan digunakan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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



Keterangan : Y = Kinerja Guru  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Semangat Kerja  
 a = Konstansta  
 $b_1b_2$  = Koefisien Regresi  
 e = Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Manullang dan Pakpahan (2014:146) menyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan oleh peneliti, dilakukan dengan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : b_1 : b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a : b_1 : b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Y.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\ %\ (0,05)$
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\ %\ (0,05)$

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Manullang dan Pakpahan (2014:144) menyatakan bahwa sebelum dilakukan intepretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistik inferensial khususnya parametric, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Binjai.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : b_1 : b_2 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat.kinerja guru ( $Y$ ).
- 2)  $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat.kinerja guru ( $Y$ ).

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig\ F > \alpha\ 5\ %\ (0,05)$
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig\ F < \alpha\ 5\ %\ (0,05)$

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menyatakan bahwa nilai *R-Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Berikut ini pedoman untuk cara menginterpretasikan hasil dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Tidak Erat
0,20-0,399	Tidak Erat
0,40-0,599	Cukup Erat
0,60-0,799	Erat
0,80-1,000	Sangat Erat

*Sumber : Sugiyono(2016:287)*





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Sekolah**

###### **a. Sejarah Sekolah SMP Negeri 12 Binjai**

Sekolah SMP Negeri 12 Binjai dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 2010761031051, NPSN 10211172, alamat Jalan Bejomuna No 18, Kelurahan Dataran Tinggi, Kecamatan Binjai Timur, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara. SMP Negeri 12 Binjai didirikan pada tahun 2003 dengan luas tanah 10.805 m<sup>2</sup>, berstatus negeri, status sekolah model, dan nilai akreditasi B. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 12 Binjai berada di bawah Pimpinan Ibu Wiwien Amriati, S.Pd, dengan guru PNS sebanyak 33 orang, dan guru honorer sebanyak 9 orang.

Lokasi sekolah nyaman jauh dari kebisingan, sebelah Barat berbatasan dengan SMKN 2 Binjai, sebelah Timur berbatasan dengan Tanah Kodam, sebelah Utara berbatasan dengan Tanah Wakaf dan sebelah Selatan dengan Jalan Bejomuna (eks perkebunan PTPN IX).

Sekolah SMP Negeri 12 Binjai memiliki sarana dan prasarana yang terdiri yang terdiri dari Ruang Kelas sebanyak 19 ruang, Ruang Kepala Sekolah, Ruang Tata Usaha, Ruang Wakil Kepala Sekolah, Ruang Guru, Ruang Bimbingan Konseling (BK), Ruang TIK, Perpustakaan, Laboratorium IPA, Kantin, Mushola, Gudang, WC ada 6 ruang, rumah

penjaga sekolah, Parkir guru dan siswa, Lapangan Upacara, Lapangan Basket, Lapangan Bola Volley, Taman dan Ruang hijau yang luas.

Peserta didik yang masuk SMP Negeri 12 Binjai berasal dari SD Negeri/Swasta yang berada di Kecamatan Binjai Timur dan sebagian luar Kota Binjai dari Kabupaten Deli Serdang. Pada umumnya siswa yang masuk berasal dari keluarga menengah kebawah yang pekerjaan orang tuanya seperti wiraswasta, petani, buruh, supir, PNS, TNI, dan lain-lain.

## **b. Visi dan Misi**

### **1) Visi**

Terwujudnya peserta didik yang Religius, terampil, mandiri dan berprestasi.

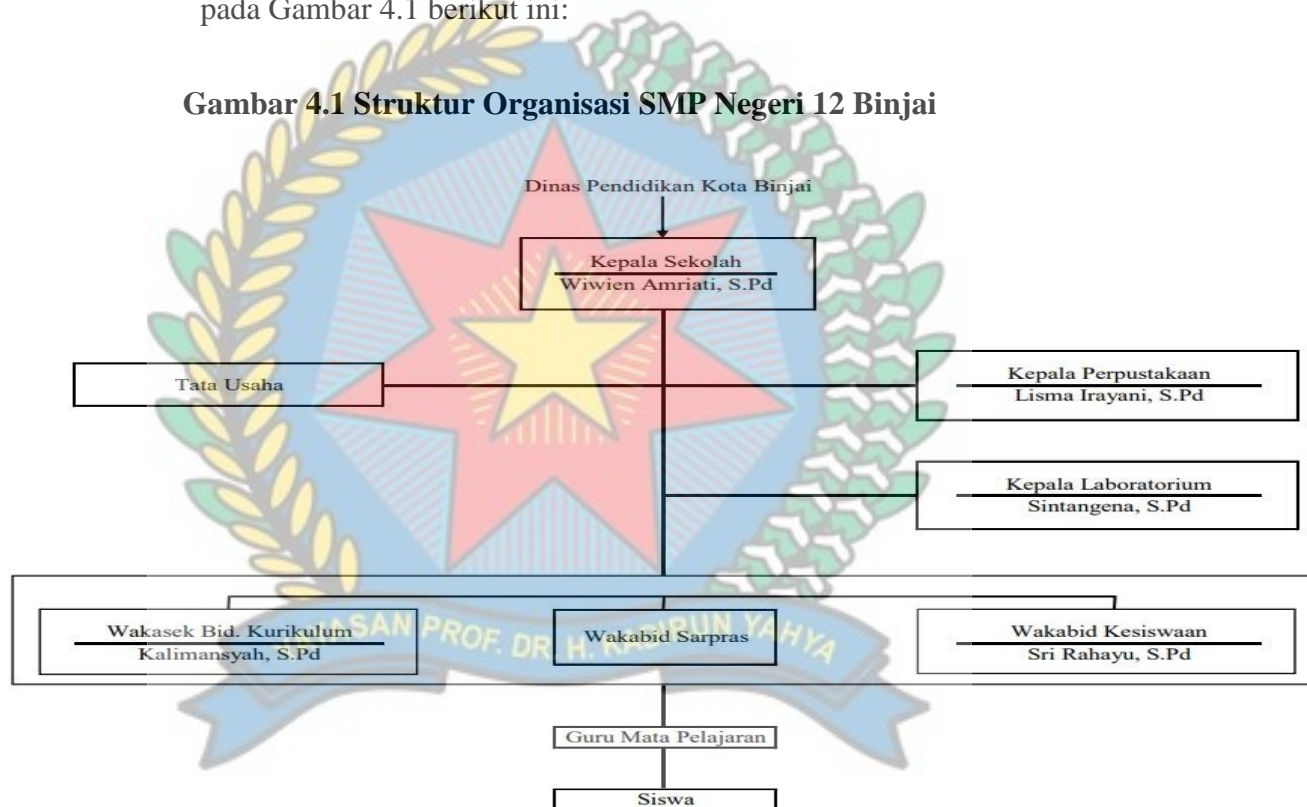
### **2) Misi**

- a) Melaksanakan kegiatan keagamaan dan pendidikan karakter dalam pembelajaran.
- b) Melaksanakan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi akademik dan non akademik.
- c) Terwujudnya peserta didik yang percaya diri dan penuh tanggungjawab.
- d) Menumbuh kembangkan budaya literasi dan budaya kompetitif yang jujur dan sportif.
- e) Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.
- f) Menciptakan lingkungan sekolah kondusif, nyaman dan asri.

### c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Sekolah SMP Negeri 12 Binjai dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 12 Binjai**



*Sumber: SMP Negeri 12 Binjai (2022)*

### d. Uraian Pekerjaan

#### 1) Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah sebagai merencanakan program meliputi: Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi dan misi sekolah, membuat Rencana Kerja Sekolah. Selanjutnya sebagai melaksanakan program meliputi: menyusun program kerja sekolah, menyusun struktur organisasi. Selanjutnya sebagai

melaksanakan pengawasan dan melaksanakan kepemimpinan sekolah.

2) Tata Usaha

Tugas tata usaha ialah menyusun program kerja tata usaha sekolah, pengelolaan keuangan sekolah, pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa, pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar, penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan secara berkala.

3) Kepala Perpustakaan

Tugas kepala perpustakaan ialah menyusun rencana strategi perpustakaan, menyusun rencana dan program kerja tahunan, mengorganisasi tugas-tugas perpustakaan dan menyiapkan dan melakukan evaluasi program rencana kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan, dan menyusun laporan secara berkala tentang kegiatan perpustakaan.

4) Kepala Laboratorium

Tugas kepala laboratorium adalah menyusun rencana pengembangan laboratorium, mengelola kegiatan laboratorium, dan memantau pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada di laboratorium.

5) Wakasek Bidang Kurikulum

Tugas wakasek bidang kurikulum ialah membantu dan bertanggung jawab kepada sekolah dalam menyusun program pembelajaran,



menyusun dan mensosialisasikan kalender pendidikan, menyusun pembagian tugas mengajar guru serta membuat jadwal pelajaran, dan mengkoordinir penyusunan laporan kegiatan kurikulum secara berkala.

6) Wakasek Bidang Sarana Prasarana

Tugas wakasek bidang sarana prasarana ialah menyusun rencana kebutuhan saran dan prasarana sekolah, menyusun program kebersihan,keindahan, dan keamana lingkungan sekolah, melaksanakan pemeriksaan rutin terhadap sarana sekolah, dan mengkoordinir pencatatan,penyimpanan barang-barang inventaris sekolah,

7) Wakasek Bidang Kesiswaan

Tugas wakasek bidang kesiswaan adalah menyusun program pembinaan kesiswaan/OSIS, melaksanaka bimbingan,pengarahan, pengendalian kegiatan kesiswaan/OSIS dan membina pengurus OSIS dalam berorganisasi. Menyiapkan administrasi dalam penerimaan peserta didik baru,dan membuat laporan secara berkala.

8) Guru

Tugas Guru ialah menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, membuat program semester,melaksanakan kegiatan pembelajaran mengajar, mendidik,membimbing dan melatih peserta didik, dan mengumpulka hasil lembar kerja siswa.

## 9) Siswa

Tugas siswa adalah belajar dengan baik, memahami dan mempelajari materi yang diajarkan guru, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, taat pada peraturan sekolah, patuh dan hormat pada guru, dan disiplin.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini ialah deskripsi karakteristik 33 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa jabatan yang didapat dari kuesioner yang telah penulis sebar, data yang diperoleh dapat dilihat sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini tabel deskripsi karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
Perempuan	26	78,8 %
Laki-Laki	7	21,2 %
Total	33	100 %

*Sumber : Data Diolah ( 2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan berjumlah 26 responden (78.8%), dan jumlah responden laki-laki berjumlah 7 orang (21.2%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden perempuan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini tabel deskripsi karakteristik data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
30 – 39 Tahun	1	3,0 %
40 – 49 Tahun	12	36,4 %
50 – 59 Tahun	20	60,6 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa usia responden didominasi oleh responden yang berusia 50-59 tahun sebanyak 20 responden (66,6%), usia 40-49 tahun sebanyak 12 responden (36,4%), usia 30-39 tahun sebanyak 1 responden (3%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berikut ini tabel deskripsi karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
S1	32	97,0 %
S2	1	3,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, pendidikan terakhir responden didominasi pendidikan terakhir S1 Sebanyak 32 responden (97,0%), S2 Sebanyak 1 responden (3,0%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Berikut ini tabel deskripsi karakteristik data responden berdasarkan masa bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah	Presentasi (%)
1 – 10 Tahun	2	6,1 %
11 – 20 Tahun	19	57,6 %
21 – 30 Tahun	11	33,3 %
31- 40 Tahun	1	3,0 %
Total	33	100 %

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa masa bekerja paling lama didominasi pada masa bekerja 11 -20 tahun sebanyak 19 responden (57,6%), 21 -30 tahun sebanyak 11 responden (33,3%), 1 – 10 tahun sebanyak 2 responden (6,1%), 31 – 40 tahun sebanyak 1 responden (3,0%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Dalam penyebaran kuesioner/angket, masing- masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 33 orang. Berbagai jawaban dari responden tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Kompensasi ( $X_1$ )

Variabel kompensasi ( $X_1$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu gaji, insentif, dan tunjangan.



**Tabel 4.5 Indikator Kompensasi (Gaji)**

	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan		Gaji pokok yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	21,2	7	21,2
Kurang Setuju	10	30,3	10	30,3
Setuju	10	30,3	4	12,1
Sangat Setuju	6	18,2	12	36,4
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 10 responden (30,3%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa gaji guru sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa gaji pokok yang diterima guru cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

**Tabel 4.6 Indikator Kompensasi (Insentif)**

	Guru mendapatkan insentif dengan nominal yang besar		Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	21,2	4	12,1
Kurang Setuju	13	39,4	10	30,3
Setuju	12	36,4	7	21,2
Sangat Setuju	1	3,0	12	36,4
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru belum mendapatkan insentif yang besar .
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan sangat setuju , jawaban ini menggambarkan bahwa insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.

**Tabel 4.7 Indikator Kompensasi (Tunjangan)**

	Guru bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi semua kebutuhan		Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati guru	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	9	27,3	6	18,2
Kurang Setuju	7	21,3	10	30,3
Setuju	8	24,1	12	36,4
Sangat Setuju	9	27,3	5	15,1
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber : Hasil Pengolah SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 9 responden (27,3%) menyatakan sangat setuju, dan 8 responden (24,1%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan sudah sesuai diberikan dengan jabatan yang ditempati guru.

### b. Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan.

**Tabel 4.8 Indikator Semangat Kerja (Produktivitas Kerja)**

	Guru tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan/kepala sekolah		Guru memaksimalkan waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	3	9,1	0	0
Tidak Setuju	10	30,3	4	12,1
Kurang Setuju	2	6,1	10	30,3
Setuju	11	33,3	7	21,2
Sangat Setuju	7	21,2	12	36,4
Total	33	100,0	33	100,0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 11 responden (33,3%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak menunda-nunda pekerjaan yang berikan atasan/kepala sekolah.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 12 responden (36,4) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru memaksimalkan waktu kerja yang dberikan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

**Tabel 4.9 Indikator Semangat Kerja (Tingkat Absensi dan Ketepatan Waktu)**

	Guru memiliki tingkat kehadiran yang sangat tinggi		Guru selalu datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukann	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	1	3,0
Tidak Setuju	2	6,1	1	3,0
Kurang Setuju	1	3,0	3	9,1
Setuju	17	51,5	13	39,4
Sangat Setuju	13	39,4	15	45,5
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru memiliki tingkat kehadiran yang sangat tinggi.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 15 responden (45,5%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu datang bekerja dengan tepat waktu.

**Tabel 4.10 Indikator Semangat Kerja (Turnover Intention)**

	Guru tidak pernah merasa jenuh dan tidak berpikiran untuk berhenti bekerja dari sekolah		Guru tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	3	9,1
Tidak Setuju	6	18,1	3	9,1
Kurang Setuju	10	30,3	6	18,1
Setuju	12	36,4	9	27,3
Sangat Setuju	5	15,2	12	36,4
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa



guru tidak pernah merasa jenuh dan tidak berpikiran untuk berhenti bekerja dari sekolah.

- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan ini.

**Tabel 4.11 Indikator Semangat Kerja (Tuntutan)**

	Guru merasa puas dengan apa yang didapatkan di sekolah		Guru merasa nyaman dan senang bekerja di sekolah ini	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	3,0	6	18,1
Kurang Setuju	10	30,3	5	15,2
Setuju	13	39,4	9	27,3
Sangat Setuju	9	27,3	13	39,4
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa puas dengan apa yang didapatkan di sekolah.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan sangat setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru merasa nyaman dan senang bekerja di sekolah.

### c. Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

**Tabel 4.12 Indikator Kinerja Guru (Kualitas Kerja)**

	Guru selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan/kepala sekolah		Guru memberikan hasil kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	12,1	5	15,1
Kurang Setuju	13	39,4	9	27,3
Setuju	12	36,4	15	45,5
Sangat Setuju	4	12,1	4	12,1
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju/netral, jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan/kepala sekolah.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 15 responden (45,5%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah memberikan hasil kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.13 Indikator Kinerja Guru (Kuantitas Kerja)**

	Guru tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan/kepala sekolah		Guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	5	15,2	5	15,2
Kurang Setuju	13	39,4	11	33,3
Setuju	13	39,4	13	39,4

Sangat Setuju	2	6,0	4	12,1
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju/netral dan menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak mengeluh dengan tugas yang diberikan atasan/kepala sekolah.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.

**Tabel 4.14 Indikator Kinerja Guru (Pemanfaatan Waktu)**

	Guru tidak menggunakan waktu untuk kepentingan pribadi		Guru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	12,1	8	24,2
Kurang Setuju	13	39,4	10	30,3
Setuju	12	36,4	12	36,4
Sangat Setuju	4	12,1	3	9,1
Total	33	100,0	33	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju/netral, jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak masih menggunakan waktu untuk kepentingan pribadi.

- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.15 Indikator Kinerja Guru (Kerjasama Tim)**

	Guru mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain		Guru bersedia membantu guru lain yang mengalami kesulitan	
	Frequency	%	Frequency	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	5	15,2	5	15,2
Kurang Setuju	13	39,4	11	33,3
Setuju	13	39,4	13	39,4
Sangat Setuju	2	6,0	4	12,1
Total	33	100,0	33	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

- 1) Untuk pernyataan 1, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan kurang setuju/netral dan menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain.
- 2) Untuk pernyataan 2, nilai paling tinggi sebanyak 13 responden (39,4%) menyatakan setuju, jawaban ini menggambarkan bahwa guru bersedia membantu guru lain yang mengalami kesulitan.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk melihat apakah data jawaban responden yang akan diolah sudah valid atau tidak. Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana nilai  $r_{kritis}$



= 0,30. Bila  $r_{hitung} > 0,30$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Berikut ini pengujian validitas dari item kuesioner yang diberikan kepada responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Uji Validitas Kompensasi**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.67	15.542	.775	.801
X1.2	17.48	14.133	.820	.788
X1.3	17.91	18.710	.499	.851
X1.4	17.30	18.593	.343	.881
X1.5	17.61	14.871	.735	.807
X1.6	17.64	16.489	.695	.818

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua butir pernyataan variabel kompensasi bernilai  $> 0,30$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat valid.

**Tabel 4.17 Uji Validitas Semangat Kerja**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.27	18.267	.538	.697
X2.2	26.73	21.267	.393	.726
X2.3	26.30	22.780	.385	.728
X2.4	26.33	22.167	.357	.732
X2.5	27.06	22.496	.312	.739
X2.6	26.82	17.653	.634	.672

X2.7	26.64	22.989	.324	.736
X2.8	26.67	19.479	.551	.694

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua butir pernyataan semangat kerja bernilai  $> 0,30$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat valid.

**Tabel 4.18 Uji Validitas Kinerja Guru**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
Y.1	24.03	24.905	.766	.910
Y.2	23.97	24.530	.778	.909
Y.3	24.15	25.633	.722	.914
Y.4	24.03	24.155	.825	.905
Y.5	24.03	24.905	.766	.910
Y.6	24.21	26.235	.531	.930
Y.7	24.15	25.633	.722	.914
Y.8	24.03	24.155	.825	.905

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua butir pernyataan variabel kinerja guru bernilai  $> 0,30$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat valid.

#### **b. Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas data dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel bersifat reliabel atau handal. Dalam penelitian

ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Kompensasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompensasi sebesar  $0,852 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat reliabel atau handal.

**Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Semangat Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel semangat kerja sebesar  $0,744 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat reliabel atau handal.

**Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Kinerja Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja guru sebesar  $0,923 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat reliabel atau handal.

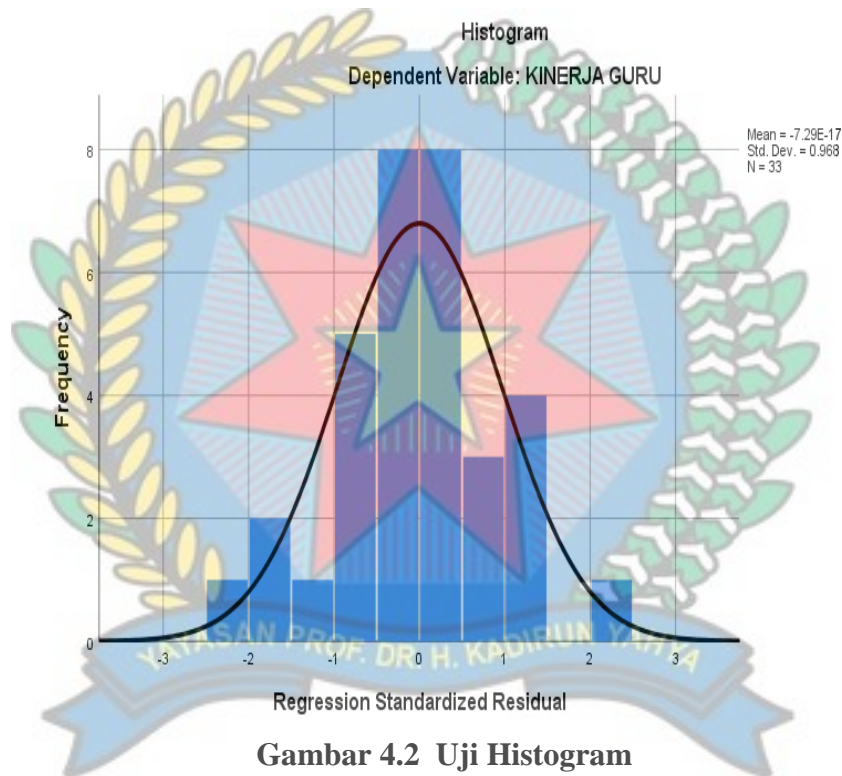
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik.



## 1) Histogram

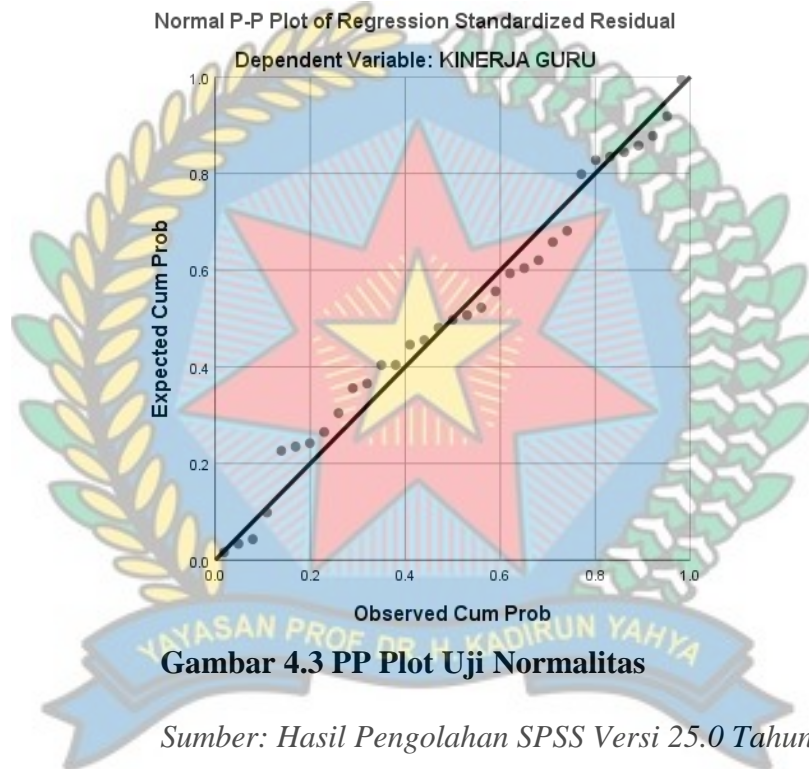


**Gambar 4.2 Uji Histogram**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram di atas memiliki garis membentuk lonceng dan ditengah, tidak memiliki kecembungan kemiringan kekiri atau kekanan.

## 2) Normal P-Plot



Berdasarkan gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja guru yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah uji normalitas data, data untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) terdistribusi secara normal.

## 3) Kolmogorov Smirnov

**Tabel 4.22 Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09050271
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.073
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp.Sig* yaitu  $0,200 > 0,05$ , sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,564	1,772
Semangat Kerja	0,564	1,772

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS VERSI 25.0 Tahun 2022

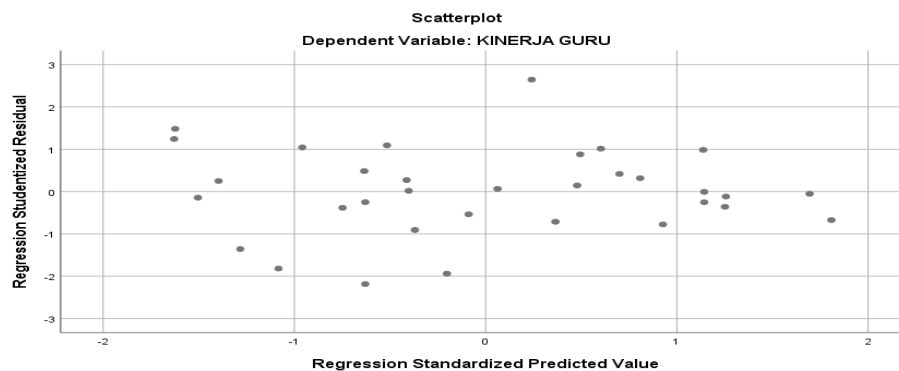
Berdasarkan tabel 4.23 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $1,772 < 10$  dan nilai *Tolerance*  $0,564 > 0,1$ .
- 2) Variabel semangat kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $1,772 < 10$  dan nilai *Tolerance*  $0,564 > 0,1$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen terbebas dari multikolinearitas (kompensasi dan semangat kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas).

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*



Berdasarkan gambar 4.4 gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas dan bebas dari masalah heterokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.24 Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5,021	4,532	
Kompensasi	0,448	0,208	0,377
Semangat Kerja	0,427	0,194	0,385
a. Dependent Variable : Kinerja Guru			

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan hasil dari regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

$$Y = 5,021 + 0,448 X_1 + 0,427 X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 5,021.
- 2) Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,448 atau 44,8%.
- 3) Jika terjadi peningkatan semangat kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,427 atau 42,7%.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen dan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan pada variabel yang akan diuji yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.25 Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	5,021	4,532		1,108	0,277
Kompensasi	0,448	0,208	0,377	2,157	0,039
Semangat kerja	0,427	0,194	0,385	2,202	0,036
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan nilai persamaan

hitung dan signifikan untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 2,157$  pada signifikan  $0,039$
- 2) Variabel semangat kerja mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 2,202$  pada signifikan  $0,036$

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 33$  responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 1,697$  pada signifikan  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Variabel kompensasi memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,157 > 1,697$  pada signifikan  $0,039 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

- 2) Pengaruh Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Variabel semangat kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,202 > 1,697$  pada signifikan  $0,036 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis (H<sub>2</sub>) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.26 Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,812	2	249,406	13,974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	535,431	30	17,848		
	Total	1034,242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompensasi

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4,26 diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 13,974$  pada signifikan 0,000 jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 33$  responden, dimana  $df(1) = n - k = 33 - 3 = 30$  kemudian diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 3,32$  pada signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Maka hipotesis (H<sub>3</sub>) pada penelitian ini diterima.



## 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.27 Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.448	4.225

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,448 yang meningdikasikan bahwa 44,8% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 55,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lain-lain.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,694, nilai R ini menunjukkan hubungan yang erat atau kuat antara kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru.. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,694 atau 69,4% yang berada pada range nilai 60% - 79,9% . Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin

kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.28 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi**

No	Skor	Skala
1	0,0 – 0,19	Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Kurang Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
<b>4</b>	<b>0,6 – 0,79</b>	<b>Erat</b>
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,694 yang berada pada *range* nilai 0,6 – 0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Binjai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi “Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Binjai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,157 dengan Sig 0,039. Adapun  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan Sig 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu

Kus Daru Widayati (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,448 satuan. Dengan kata lain kompensasi yang terdiri dari indikator gaji, insentif dan tunjangan meningkat maka menyebabkan kinerja guru akan meningkat pula.

## **2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Binjai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi “Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Binjai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,202 dengan Sig 0,036. Adapun  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 pada Sig 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Tri Wahyuni (2017) yang mengatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,427 satuan. Dengan kata lain semangat kerja yang terdiri dari indikator produktivitas kerja,

tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan maka kinerja guru akan meningkat pula.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Binjai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi “ Kompensasi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Binjai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,974 dengan Sig 0,000. Adapun  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 dengan Sig 0,05, maka hipotesis yang dilakukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan semangat kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan jika penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Nur Hasanah (2021) yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Adi Perkasa”, sudah relevan dan sesuai dimana hasil kompensasi dan semangat kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,157 > t_{tabel} 1,697$  dan signifikan  $0,039 < 0,05$ , maka Hipotesis H1 (satu) diterima.
- 2) Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,202 > t_{tabel} 1,697$  dan signifikan  $0,036 < 0,05$ , maka Hipotesis H2 (dua) diterima.
- 3) Kompensasi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana  $F_{hitung} 13,974 > F_{tabel} 3,32$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Maka hipotesis H3 (tiga) diterima.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan penulis melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dari itu ada baiknya jika pihak Sekolah SMP Negeri 12 Binjai hendaknya meningkatkan uang insentif bagi guru yang telah melakukan tugas tambahan dan cepat untuk

mengeluarkan insentif atau bonus guru agar guru merasa semangat bekerja dan akan berpengaruh baik bagi kinerja guru ke depannya.

- 2) Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dari itu ada baiknya jika pihak Sekolah SMP Negeri 12 Binjai memberikan reward berupa piagam penghargaan dan jenjang karir bagi guru yang pekerjaannya melebihi standart agar mendorong semangat kerja guru dalam bekerja agar bisa meningkatkan produktivitas kerja yang baik, tingkat absensi dan ketepatan waktu yang baik, agar tidak terjadi *turnover intention* dan agar tidak adanya tuntutan guru.
- 3) Disarankan kepada guru SMP Negeri 12 Binjai agar lebih meningkatkan semangat kerja agar bisa memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan sehingga menghasilkan kualitas guru yang tinggi.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Peneliti an ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan semangat kerja untuk mengukur kinerja, sehingga bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel bebasnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain sehingga dapat mengukur kinerja secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Ray Kartini.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid I, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Namawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah*. Jakarta: Widya Cipta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko. (2013). *Manajemen, Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, A. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers.

#### **JURNAL:**

- Hakim, A. R & Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol.24, No.1*.
- Oktiyani, R. & Kaman, N. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Ecodemica, Vol.IV, No.2*.
- Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang. *E-Jurnal Mitra Pendidikan, Vol. 1, No. 7*.



Wahyuni, T. (2017). Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ilmu Sosial, Sains, dan Humaniora*. Vol. 3, No. 2.

Werang, R. B, Okto, I. & Henie, P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, Vol.1, No.2, (093-103).

Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 3(1), 17-24.

Yulianti, L. & Sambas, A. M. (2017). Studi tentang Kompensasi dan Semangat Guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Perkantoran*, Vol.2, No. 1, Hal 34-43.

