



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU
PADA SMA DAN SMK DHARMA
PANCASILA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

DWIKI RAMADHAN
NPM: 1715310403

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DWIKI RAMADHAN
NPM : 1715310403
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMA
DAN SMK DHARMA PANCASILA MEDAN.

Medan, Januari 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING I

(FEBRIILAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PEMBIMBING II

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANTTIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DWIKI RAMADHAN
NPM : 1715310403
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMA
DAN SMK DHARMA PANCASILA MEDAN.

Medan, Januari 2022

KETUA

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M.)

ANGGOTA I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si.)

ANGGOTA II

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M.)

ANGGOTA III

(DR. SRI RAHAYU, S.E., M.M.)

ANGGOTA IV

(SUWARNO, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dwiki Ramadhan
Tempat, tanggal lahir : Medan, 21 Desember 2000
NPM : 1715310403
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Bunga Melur Gg. Damai No.9

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2022

Yang membuat pernyataan



(Dwiki Ramadhan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DWIKI RAMADHAN
NPM : 1715310403
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA
SMA DAN SMK DHARMA PANCASILA
MEDAN.

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat 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, Januari 2022



(Dwiki Ramadhan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DWIKI RAMADHAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 Desember 2000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310403
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.45
 Nomor Hp : 083155537462
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 06 Juni 2021

Pemohon,

(Dwiki Ramadhan)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny-Medaline, SH., M.Kh)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Febrilian Lestario, ST., Msi)

Tanggal :

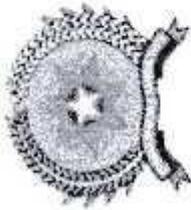
Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Siswa Pratama, SE., MM)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX. 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DWIKI RAMADHAN
NPM : 1715310403
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Juni 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
13 Juni 2021	Perbaikan bab 2	Revisi	
13 Juni 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
29 Oktober 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
29 Oktober 2021	Perbaikan bab 2	Revisi	
29 Oktober 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
03 Januari 2022	ACC jilid Iuz	Disetujui	

Medan, 12 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestano, ST., MSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DWIKI RAMADHAN
NPM : 1715310403
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 April 2021	Perbaiki penulisan laporan skripsi	Revisi	
12 Juni 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
26 Oktober 2021	Acc sidang	Disetujui	
10 Januari 2022	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 12 Januari 2022
Dosen Pembimbing



Siswa Pratama, S.E., M.M

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir, Skripsi, Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan, pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka LPMU
UNIVERSITAS PADJARAN
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Pusat Mutiara Ritonga, BA, MSc

No. Dokumen : PML-UMIA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
------------------------------	-------------	-----------------------

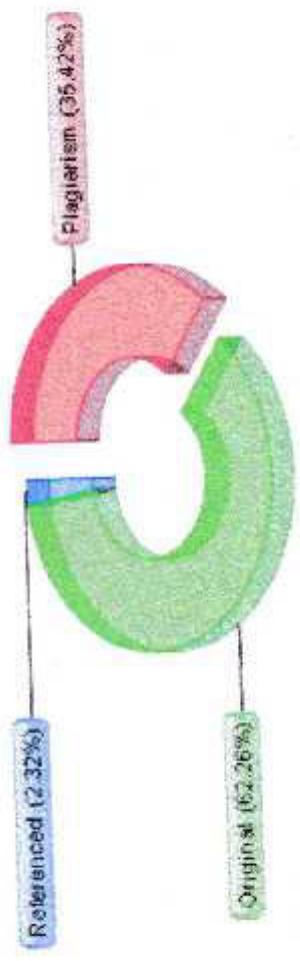
DWIKI RAMADHAN_1715310403_Manajemen.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. Component: Rewrite 2. Detected language: Id
- 2. Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

1. Relation chart:



2. Distribution graph:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 835/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : DWIKI RAMADHAN
N.P.M. : 1715310403
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 06 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST, M.Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Januari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAD Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DWIKI RAMADHAN
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 Desember 2000
Nama Orang Tua : Margono Rahardjo
N. P. M : 1715310403
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 083155537462
Alamat : Jl. Melur Gg. Damai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan meruntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijud 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenis 5 exemplar untuk pengji (bentak dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan walid di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam map
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam map
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Tiga : M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari LPT Perpustakaan UNPAD Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (satu) - sbb. ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dengan nilai t-hitung sebesar 2,085 dan signifikansi sebesar 0,044. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dengan nilai t-hitung sebesar 6,538 dan signifikansi sebesar 0,000. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dengan F-hitung sebesar 23,861 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi dan Produktivitas Guru

ABSTRACT

This research is a quantitative research that aims to find out whether motivation and compensation affect teacher productivity in SMA and SMK Dharma Pancasila Medan. The sample in this study was SMA and SMK Dharma Pancasila Medan's teacher who amounts to 40 respondents. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to respondents who are then processed using SPSS software. The results showed that motivation partially positively and significantly affected teacher productivity with a t-count score of 2,085 and significance level of 0.044. Compensation partially positively and significantly affected teacher productivity with a t-count score of 6,538 and significance of 0.000. Motivation and compensation simultaneously positively and significantly affected teacher productivity with an F-count of 23,861 and a significance level of 0.000.

Keywords: Motivation, Compensation and Teacher's Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang mana atas berkat, rahmat serta karunianya penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan**”. Selama proses penulisan proposal penelitian ini, penulis banyak mendapat bimbingan, arahan serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc, M selaku Kepala Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan arahan dan bimbingan hingga proposal penelitian ini selesai.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan arahan dan bimbingan hingga proposal penelitian ini selesai.
6. Bapak Ibrahim Daulay, M. Pd selaku Kepala SMA Dharma Pancasila Medan yang bersedia menerima saya dalam melakukan penelitian ini.
7. Yang terkasih dan tercinta, kedua orang tua saya Margono Rahardjo dan ALM. Asnidah Hanum Hasibuan yang senantiasa memberi segala macam bentuk dukungan kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai dan Staff Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal penelitian ini yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan masukan dan saran dari seluruh pihak untuk menyempurnakan proposal penelitian ini. Penulis berharap proposal penelitian ini bermanfaat bagi pembaca.

Medan, Januari 2022

Penulis

Dwiki Ramadhan

NPM. 1715310403

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Perumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Produktivitas	9
a. Definisi Produktivitas	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	10
c. Indikator Produktivitas.....	11
2. Motivasi.....	14
a. Definisi Motivasi	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
c. Indikator Motivasi	15
3. Kompensasi.....	15
a. Definisi Kompensasi.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
c. Indikator Kompensasi	18
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Konseptual	21
D. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	28

F. Teknik Analisis Data	28
1. Uji Kualitas Data	28
a. Uji Validitas.....	28
b. Uji Reliabilitas	29
2. Uji Asumsi Klasik	29
a. Uji Normalitas	30
b. Uji Multikolinieritas	30
c. Uji Heterokedastisitas	31
3. Uji Kesesuaian (<i>Test of Goodness Fit</i>).....	31
a. Uji t	31
b. Uji F (Anova)	32
c. Regresi Linier Berganda	32
d. Koefisien Determinasi.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Objek Penelitian	35
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
3. Deskripsi Variabel Penelitian	41
4. Uji Kualitas Data.....	45
5. Uji Asumsi Klasik.....	51
6. Uji Kesesuaian	54
7. Koefisien Determinasi.....	56
B. Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra-survei Variabel Motivasi	3
Tabel 1.2 Hasil Pra-survei Variabel Kompensasi	3
Tabel 1.3 Hasil Pra-survei Variabel Produktivitas	4
Tabel 1.4 Keaslian Penelitian	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kendaraan Utama yang Digunakan	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	41
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	41
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)	42
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2)	43
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas (X_2)	44
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	45
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	46
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	47
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	48
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	49
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.17 Uji Parsial (t) Terhadap Produktivitas	54
Tabel 4.18 Uji F (Anova) Terhadap Produktivitas	55
Tabel 4.19 <i>Coefficient</i> Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA/SMK Dharma Pancasila Medan	36
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Terhadap Produktivitas	51
Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas Terhadap Produktivitas Guru	52
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas Terhadap Produktivitas Guru	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana pengembangan potensi diri dengan memperoleh pemahaman ataupun pengetahuan sebagai input untuk memanusiakan (menjadikan manusia seutuhnya) dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga maupun mewujudkan pribadi yang cerdas, kreatif, mandiri, berpengendalian diri, dan tentunya memiliki akhlaq dan budi. Adapun menurut Undang-undang Sisdiknas UU RI No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pengertian pendidikan di atas dapat sedikit dikerucutkan bahwa pendidikan memiliki usaha sadar dan terencana. Hal itu menunjukkan pendidikan merupakan proses yang disengaja, terencana, dan difikirkan secara matang. Oleh karena itu di setiap jenjang maupun level maupun proses pendidikan harus disadari dan direncanakan, baik dalam tataran nasional, regional (provinsi), kabupaten (kota), institusional (sekolah), maupun pada tingkat operasional (proses pembelajaran oleh guru).

Tingkatan operasional (proses pembelajaran) yang mempromosikan guru sebagai subjek pendidik dan siswa sebagai objek pendidikan, tentunya akan

memunculkan berbagai dinamika selama proses pembelajaran itu sendiri kerap sekali muncul dengan berbagai variasi *problem* nya, sehingga diperlukan berbagai kreatifitas guru selaku pendidik untuk memberi keputusan bagaimana mengelola proses pendidikan tersebut agar sesuai dengan tujuan awal.

Pengertian UU Sisdiknas di atas patut digaris bawahi juga bahwa, pendidikan meliputi kegiatan mewujudkan suasana belajar dan mewujudkan suasana belajar yang ideal, dan disini pula akan terlihat peran guru sebagai fasilitator siswa dalam memperoleh ilmu. Dalam mewujudkan proses pembelajaran guru lebih ditekankan sebagai *learning manager* atau pengendali pembelajaran dimana guru berperan sebagai *planner, organizer, dan evaluator*.

Sejalan dengan dinamika yang ada, terutama dalam kegiatan pembelajaran, dan khususnya dalam kegiatan pembelajaran dikelas dimana guru sebagai pengelola kelas tersebut, akan sangat diharapkan adanya keefektifan dan idealisasi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan. Idealisasi dan efektifitas pembelajaran itu tidak akan sama pada masing-masing kegiatan, karena tentunya dipengaruhi oleh perbedaan level pendidikan, tingkat kesulitan pelajaran, kualitas siswa itu sendiri, sarana, waktu, metode, dan lain sebagainya. Guru sebagai pengelola pembelajaran diharapkan supaya mampu membaca faktor-faktor itu semua sehingga tujuan pembelajaran yang diharap dan direncanakan dapat tercapai dengan maksimal.

Tantangan-tantangan dalam profesi guru terutama pada guru di SMA dapat kompleks. Kompleksitas tersebut meliputi berbagai tuntutan agar penanaman skill dan keilmuan sehingga dapat diterima siswa secara matang dan untuk mengelolah siswa agar mampu berproses dengan baik sehingga memiliki *skill of life* untuk

kedepannya. Guru SMA menghadapi berbagai tantangan untuk mampu menyesuaikan perkembangan industry sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Perkembangan kurikulum dan teknologi yang semakin pesat menuntut guru agar juga dapat bergerak cepat menyesuaikan.

Tantangan profesi tersebut juga kini di hadapi oleh tenaga pengajar dalam mengajarkan pembelajaran secara jarak jauh yang juga menimbulkan berbagai macam permasalahan yang menghambat proses belajar dan mengajar baik pada guru maupun siswa. Hal ini didapatkan dari hasil pra-survei yang peneliti lakukan kepada 20 orang guru di SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-survei Variabel Motivasi

Pernyataan	Setuju	Tidak
Sebagai guru, saya lebih bertanggungjawab mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.	12	8
Saya selalu meningkatkan prestasi kerja saya melalui kompetensi setingkat guru SMA/SMK.	9	11
Saya lebih senang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas.	11	9

Sumber: Guru SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 didapat bahwa dari 20 orang guru, sebanyak 8 guru tidak setuju bahwa mereka lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi. Sebanyak 11 guru tidak meningkatkan prestasi kerja mereka melalui kompetensi setingkat guru SMA/SMK. Sementara itu 9 guru tidak setuju mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas.

Tabel 1.2 Hasil Pra-survei Variabel Kompensasi

Pernyataan	Setuju	Tidak
Selama pandemi gaji yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan saya.	15	5
Insentif yang diberikan sesuai dengan yang saya harapkan.	4	16
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi saya.	4	16

Sumber: Guru SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 didapat bahwa dari 20 orang guru, sebanyak 5 guru tidak setuju bahwa selama pandemi gaji yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan. Insentif yang diberikan kepada guru juga akan meningkatkan produktivitas kerja mereka, namun 16 dari 20 guru tidak setuju dengan insentif yang mereka dapatkan. Sementara itu 16 guru tidak setuju dengan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi mereka.

Tabel 1.3 Hasil Pra-survei Variabel Produktivitas

Pernyataan	Setuju	Tidak
Saya mampu mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah maupun pimpinan	17	3
Saya mampu bekerja dengan pekerjaan yang sedikit menantang keahlian saya.	9	11
Saya sangat percaya diri ketika mengajarkan pelajaran diluar keahlian kepada siswa.	5	15

Sumber: Guru SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 didapat bahwa dari 20 orang guru, sebanyak 3 guru tidak mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah maupun pimpinan. Sebanyak 11 guru tidak mampu bekerja dengan pekerjaan yang menantang. Sementara itu 15 guru tidak percaya diri mengajari siswa yang bukan keahlian mereka.

Berdasarkan pemaparan yang telah penulis jabarkan di atas, untuk itu penulis ingin membuat sebuah penelitian tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan yang penulis tuliskan dalam latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Guru tidak merasa termotivasi untuk terus bekerja dengan adanya peluang jabatan/imbalan.
2. Guru tidak mendapatkan insentif maupaun tunjangan yang memadai dalam segala kondisi dan situasi.
3. Guru tidak mampu bekerja dengan pekerjaan yang sedikit menantang.
4. Guru tidak memiliki sikap percaya diri dapat membangun pandangan positif terhadap hasil kerja yang ia kerjakan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak terlalu luas dan tertuju pada fokus permasalahan, maka penelitian ini harus dibatasi. Adapun batasan masalah pada penelitian ini, yaitu:

a) Sampel Penelitian

Adapun sampel pada penelitian ini yaitu guru di SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan yang berjumlah 42 orang.

b) Variabel Penelitian

Adapaun variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2), dan produktivitas (Y).

c) Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu di SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan?
- b) Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan?
- c) Apakah motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

- a) Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.
- b) Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan?
- c) Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis, yaitu:

a) Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi yang bersangkutan dalam menciptakan persepsi guru yang kuat sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi guru.

b) Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia dan bagaimana upaya dalam meningkatkan kualitas SDM yang ada bagi instansi.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih dalam dan luas dengan mempertimbangkan ruang lingkup SDM yang luas.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Laksimiari (2019) yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt”. Adapun letak perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel penelitian yang mana pada penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel independen yaitu motivasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi. Sampel penelitian terdahulu menggunakan 40 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan 42 orang responden. Waktu penelitian terdahulu

dilakukan pada 2019 dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2021 serta lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kota Buleleng (Desa Patemon) sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kota Medan (SMA Dharma Pancasila Medan). Untuk lebih memperjelas perbedaan penelitian peneliti sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.4. Keaslian Penelitian

Perbedaan	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang	
	X	Y	X	Y
Variabel Penelitian	Motivasi	Produktivitas Kerja	Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2)	Produktivitas Kerja
Jumlah Sampel	40 orang responden		42 orang responden	
Waktu Penelitian	2019		2021	
Lokasi Penelitian	Kota Buleleng (Desa Patemon)		Kota Medan (SMA Dharma Pancasila Medan)	

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, Sinungan (2017: 12). Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2018: 208), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

Menurut Kussrianto (2012:133) produktivitas pegawai adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil, sedangkan menurut Latunreng (2012:133) produktivitas yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan serta pegawai persatuan waktu.

L. Greenberg dalam Sinungan (2017:12), mendefinisikan produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Tohardi (Sutrisno 2016:100) mengukakan bahwa “produktivitas adalah

sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari hari kemarin dan esok lebih baik hari ini”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2011:214) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan pendorongan kegiatan seseorang kearah tujuan dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia yang memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat

hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

3) Etos kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

6) Tingkat penghasilan/kompensasi

Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan kesehatan

Apabila guru dapat dipenuhi gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apabila bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi maka dapat menimbulkan senang bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong guru agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan meningkatkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak, dan memperkecil

terjadinya pemborosan. Dengan demikian maka penerepan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2012:116) indikator produktivitas kerja yaitu:

1) Tindakan Konstruktif

Merupakan sebuah sikap pribadi yang bersikap membangun baik untuk dirinya sendiri maupun setiap hal yang ada disekitarnya.

2) Percaya Diri

Sikap percaya diri dapat membangun pandangan positif terhadap hasil kerja yang ia kerjakan.

3) Tanggungjawab

Rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan akan meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal.

4) Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan

Semakin mencintai pekerjaannya akan meningkatkan rasa tanggungjawab dan meningkatkan produktivitas kerja.

5) Mempunyai Pandangan Kedepan

Pegawai yang mempunyai pandangan akan masa depan akan lebih mengutamakan pekerjaannya.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara teratur (Bangun,2012:313).

Menurut pendapat Hasibuan (2014:145) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Pinder (2013:141) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kerja sesuai dengan aturan yang ada. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, Robbins dan Judge (2013:48).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Winardi (2013:14) menyebutkan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Faktor internal, seperti; persepsi, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkatan pendidikan dan pengalaman.
- 2) Faktor eksternal, seperti; lingkungan kerja, pemimpin, gaya kepemimpinan, perkembangan organisasi dan dorongan dari atasan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:157) indikator motivasi yaitu:

- 1) Tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja.
- 3) Peluang untuk maju.
- 4) Pengakuan atas kinerja.
- 5) Pekerjaan yang menantang.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

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 Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Yani dalam Widodo (2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk apresiasi sebuah organisasi ataupun perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah dicapai maupun dilakukan karyawannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2011:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relaif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan kompensasi untuk karyawannya.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bias mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya.

c. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5) Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasinya.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung hasil penelitian yang akan peneliti lakukan dan sebagai bahan acuan diperlukan penelitian yang telah dilakukakn sebelumnya, berikut adalah daftar penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel		Metode Analisis	Hasil
			X	Y		
1	Agus Budi Purwanto Octavia Wulandari (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2) Lingkungan Kerja (X_3)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel		Metode Analisis	Hasil
			X	Y		
2	Mochamad Syafii (2012)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik	Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Anak Agung Sedayu Gresik
3	Junaidi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan	Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai PT. Bank Sumut Medan
4	Ni Putu Cindayana Claudia Santoni I Wayan Suana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Disiplin Kerja (X_3)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung
5	Anityo Angga Santoso (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
6	Hazhar Omer Mohammed (2019)	<i>The Effect of Motivation on Employee Productivity (A Case Study Private Bank in Kurdistan Regional Government)</i>	Motivasi	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Private Bank Kurdistan

No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel		Metode Analisis	Hasil
			X	Y		
7	Rasmi Amiruddin Sumardi (2017)	<i>Compensation and Motivation Effect to Employees' Proctivity</i>	Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
8	Harry Kurniawan Heryanto (2019)	<i>Effect of Work Descipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Departement of Tourism, Youth and Sport of Padang Distric.</i>	Disiplin Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Motivasi (Z)	Produktivitas Kerja	Regresi Intervening	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan motivasi berpengaruh sebagai intervening,
9	Yeni (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Studi PT. Mitra Light Block Bagian Produksi di Desa Cemplang Kec. Jawilan Kab. Serang-Banten.	Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Light Block.
10	Peni Pradityaning Tyas Sri Suryoko (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra Utama Tangerang	Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Utama Tangerang.

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Suroyo (2016:17) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu motivasi. Motivasi karyawan/pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian oleh Mohammed (2019) yang berjudul “*The Effect of Motivation on Employee Productivity (A Case Study Private Bank in Kurdistan Regional Government)*”, didapat hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Private Bank Kurdistan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012:86) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kompensasi.

Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai akan meningkatkan rasa semangat untuk bekerja dan akan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Junaidi (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan” didapat bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Medan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas guru.

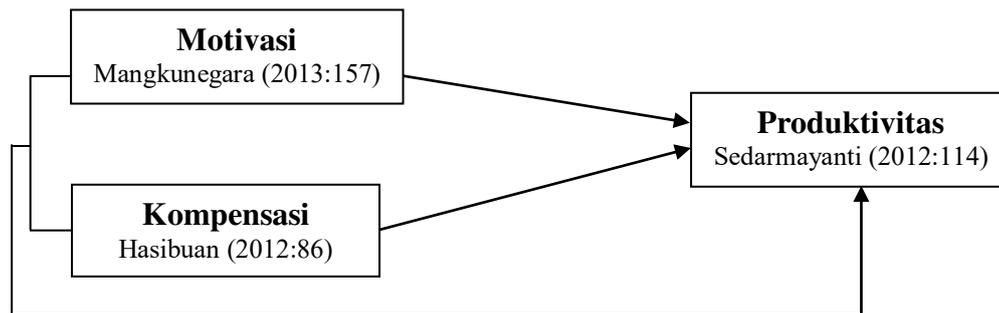
3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2012:114) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi dan kompensasi. Motivasi internal dan eksternal sangat berpengaruh pegawai dalam bekerja sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi. Begitu juga dengan kompensasi, pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan penelitian oleh Purwanto dan Wulandari (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” didapat hasil yaitu motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka berpikir yang peneliti jelaskan di atas, kerangka konseptual pada penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang peneliti jabarkan, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.
2. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.
3. Diduga motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survei, penelitian kuantitatif, penelitian eksperimen dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung unsur data berupa angka-angka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di Kota Medan pada SMA dan SMK Swasta Dharma Pancasila Medan No. 31-C Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai penulis pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021, dimulai dari observasi awal hingga sidang meja hijau. Untuk lebih jelasnya penulis menguraikan kegiatan tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

No.	Aktifitas	Bulan/Tahun																				
		Mar-Jun21			Juli-21			Agu-21			Sep-21			Okt-21			Nov-21					
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																	
3	Perbaikan Proposal				■	■	■															
4	Seminar Proposal							■														
5	Penelitian								■	■												
6	Pengolahan Data										■	■	■									
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■						
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■			
9	Sidang Meja Hijau																				■	■

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini penulis sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Keterangan	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya manusia yang ada. Sedarmayanti (2012:114)	1. Tindakan konstruktif 2. Percaya diri 3. Tanggungjawab 4. Rasa cinta terhadap pekerjaan 5. Mempunyai pandangan kedepan. Sedarmayanti (2012:114)	1. Merupakan sebuah sikap pribadi yang bersikap membangun baik untuk dirinya sendiri maupun setiap hal yang ada disekitarnya. 2. Sikap percaya diri dapat membangun pandangan positif terhadap hasil kerja yang ia kerjakan. 3. Rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan menunjukka produktivitas yang tinggi pula. 4. Pegawai yang mencintai pekerjaannya cenderung produktif. 5. Pegawai yang memiliki pandangan akan masa depan akan lebih mengutamakan	Skala likert

Variabel	Defenisi	Indikator	pekerjaannya. Keterangan	Skala
Motivasi (X ₁)	Segala sesuatu yang menimbulkan semangat, hasrat atau dorongan untuk bekerja. (Mangkunegara, 2013:157)	1) Tanggungjawab 2) Prestasi kerja 3) Peluang untuk maju 4) Pengakuan atas kinerja 5) Pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2013:157)	1. Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. 2. Prestasi atas kemampuan bekerja yang semakin baik atau menuju arah positif. 3. Merasa termotivasi untuk terus bekerja dengan adanya peluang jabatan/imbalan. 4. Pengakuan berupa pujian atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. 5. Pekerjaan yang menantang akan menambah motivasi untuk bekerja.	<i>Skala likert</i>
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2012:86)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Hasibuan, 2012:86)	1. Gaji yang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. 2. Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 3. Insentif dari pekerjaan tambahan diluar <i>desk job</i> yang ada sesuai. 4. Tunjangan yang memadai dalam segala kondisi dan situasi. 5. Fasilitas yang memadai untuk melakukan pekerjaan.	<i>Skala likert</i>

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi keseluruhan data pada pengamatan dari objek yang hendak di teliti, Nasution dkk. (2017:77). Populasi pada penelitian

ini adalah seluruh guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian terkecil dari karakteristik yang mewakili populasi dimana unit pengamatan terlalu luas sehingga diperlukan teknik sampel, Nasution dkk. (2017:78). Pengambilan sampel penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* yaitu semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel dengan jenis *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Berdasarkan penjelasan, maka populasi pada penelitian ini berjumlah 42 orang, sesuai dengan jumlah guru dan di SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

3. Sumber Data

Sumber data adalah subjek penelitian dimana data menempel. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya, Nasution dkk. (2017:90).

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya, Nasution dkk. (2017:91).

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai

sumber yang telah ada (perantara data), Nasution dkk. (2017:91). Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku, karya ilmiah, website yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian, Gulo dalam Nasution dkk. (2017:92). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket atau *questionnaire*. *Questionnaire* adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian, Nasution dkk. (2017:92). Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa sah sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid atau sah jika pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, artinya alat tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud

dilakukannya pengukuran tersebut, Ghozali (2013:60). Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dkk, 2014:73). Jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid, atau dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap butir pertanyaan dengan kriteria:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
 - Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- Nasution dkk. (2017:112).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2013:71). Menurut Latan dan Temalagi (2013:45), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,70$, namun jika nilainya $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui layak atau tidaknya model regresi berganda, untuk itu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebelum pengolahan data sesuai model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan agar model regresi terbebas dari kelasalahan prediksi, Nasution dkk. (2017:115). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Ketentuan untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika kurva membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika kurva membentuk lonceng dan ditengah, maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika kurva membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal, maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, Fahri dalam Rusiadi (2018:77).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode yang lain. Analisis heterokedastisitas menggunakan uji grafik *scatterplot*. Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana bila ada titik-titik tertentu yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heterokedastisitas, Nasution dkk. (2017:118).

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%, Kuncoro dalam Rusiadi, dkk. (2013:85).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan } k = n - 2$$

Keterangan:

t : Uji pengaruh parsial

r : Koefisien korelasi

n : Banyaknya data

b. Uji F (Anova)

Uji F menguji pengaruh serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di uji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau pada $\alpha = 5\%$. Untuk menguji apakah hipotesis ditolak atau diterima digunakan statistik Uji F:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1 - R^2}{n - 1 - k}}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi berganda di kuadratkan

n : Jumlah sampel

K : Jumlah variabel bebas

c. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikatnya.

Adapun teknik regresi linier berganda pada penelitian ini dirumuskan dengan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

X₁ : Variabel independen motivasi

X₂ : Variabel independen kompensasi

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel motivasi (X₁)

β_2 : Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂)

ε : *Error term* / tingkat kesalahan

d. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat, dirumuskan dengan:

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat SMA Dharma Pancasila Medan

Latar belakang pendirian sekolah ini adalah sebagai Ibu PKK Sumatera Utara Mitra suami di pemerintahan untuk membantu percepatan pengentasan kemiskinan dibidang pendidikan supaya anak-anak sumatera utara menjadi cerdas, trampil dan berakhlak dan bermartabat, maka dengan kesepakatan bersama didirikan sekolah SMA Dharma Wanita pada tahun 1986 kemudian pada tahun 1999 dirubah menjadi SMU Dharma Pancasila Medan Bagi Guru dan Pegawai terbukanya lapangan kerja baru.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian ini bertepatan di Jl. Dr. Mansyur No 71-C Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara.

c. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari SMA Dharma Pancasila Medan yaitu:

1) Visi

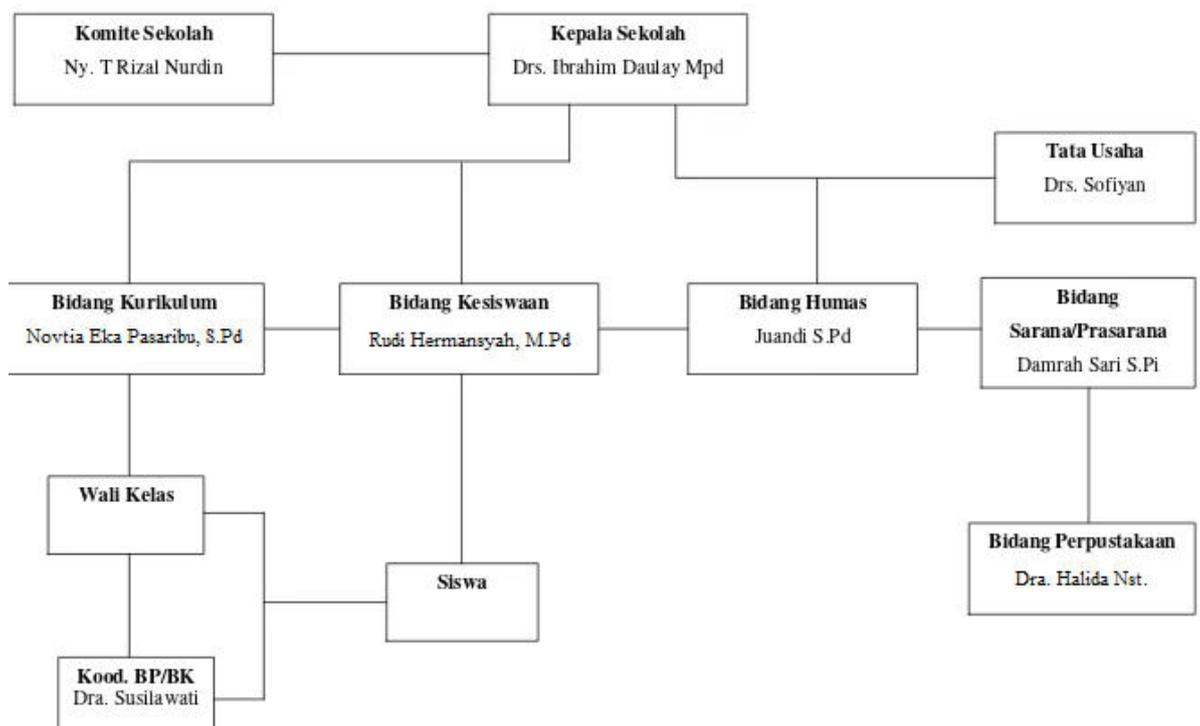
Menjadikan SMA Dharma Pancasila sebagai sekolah unggul dalam prestasi, menguasai IPTEK dan memiliki IMTAQ.

2) Misi

- Melaksanakan proses belajar mengajar dan bimbingan secara efisien, efektif, menarik dan menyenangkan.
- Meningkatkan kegiatan bimbingan belajar, kelompok belajar untuk menghadapi kegiatan olimpiade Matematika, Biologi, Fisika, Kimia, Komputer.
- Membudayakan motto SMA Dharma Pancasila yaitu disiplin, hemat, rajin, pandai, mandiri, dan cinta setia pada pelajaran".

d. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi SMA Dharma Pancasila yaitu:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi SMA Dharma Pancasila Medan
Sumber: SMA Dharma Pancasila Medan (2021)

e. Uraian Tugas

1) Ketua Komite

Ketua komite sekolah bertugas memberikan masukan, rekomendasi serta pertimbangan kepada pihak sekolah mengenai kebijakan-kebijakan dan program yang telah dibuat atau telah ada dari sekolah.

2) Kepala Sekolah

Kepala sekolah bertugas memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi maupun lembaga yang ada di sekolah.

3) Tata Usaha

Tata usaha bertugas menyusun program kerja tata usaha sekolah, pengelolaan keuangan sekolah, pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa serta melakukan pembinaan dan pengembangan karier bagi pegawai tata usaha sekolah.

4) Wakil Bidang Kurikulum

Wakil bidang kurikulum bertugas menyusun pengajaran, kalender pendidikan, membagi tugas dan jadwal mengajar guru, menyusun jadwal evaluasi belajar serta persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan.

5) Wakil Bidang Kesiswaan

Wakil bidang kesiswaan bertugas menyusun pembinaan kesiswaan, melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa serta membina dan melaksanakan koordinasi 7K.

6) Perpustakaan

Koordinator perpustakaan bertugas mengkoordinasikan kegiatan pengolahan bahan perpustakaan dan menyiapkan saran temu kembalinya serta memelihara validitas data yang ada pada sistem pangkalan data komputer.

7) Humas

Humas bertugas mengatur dan menyelenggarakan hubungan baik antara sekolah dengan komite sekolah, menampung saran-saran dan pendapat masyarakat demi kemajuan sekolah serta mengatur dan menyelenggarakan hubungan antara sekolah dengan orang tua siswa.

8) Sarpras

Sarpras bertugas membuat dan menyusun program kerja tahunan kegiatan sekolah di bidang sara dan prasarana serta melakukan inventarisasi dan menganalisis kebutuhan saran dan prasaran yang berhubungan langsung dengan kelancaran KBM.

9) Wali Kelas

Wali kelas bertugas mewakili orangtua dan kepala sekolah dalam lingkungan kelasnya, membina kepribadian budi pekerti siswa di kelasnya, membantu pengembangan kecerdasan siswa dikelasnya serta membantu pengembangan kepemimpinan siswa dikelasnya.

10) Koordinator BP/BK

Guru bimbingan konseling bertugas melakukan studi kelayakan program pengajaran, melaksanakan program bimbingan dan

konseling serta menilai proses dan hasil pelaksanaan bimbingan konseling.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti membedakan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, kendaraan yang digunakan, lama bekerja, status kepegawaian dan jumlah tanggungan yang akan peneliti sajikan kedalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	16	40.0	40.0	40.0
	Wanita	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini merupakan wanita dengan persentase sebesar 60% atau sebanyak 24 orang, sedangkan lainnya merupakan responden pria dengan persentase sebesar 40% atau sebanyak 16 orang merupakan responden pria.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 30 tahun	15	37.5	37.5	37.5
	31 - 40 tahun	7	17.5	17.5	55.0
	41 - 50 tahun	3	7.5	7.5	62.5
	> 50 tahun	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berusia kurang dari 30 tahun dan lebih dari 50 tahun dengan persentase sebesar 37,5% atau sebanyak 15 orang berusia kurang dari 30 tahun dan lebih

dari 30 tahun. Sebesar 17,5% atau sebanyak 7 orang responden berusia 31-40 tahun dan sebesar 7,5% responden atau sebanyak 3 orang responden berusia 41-50 tahun.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kendaraan Utama yang Digunakan

Kendaraan Utama yang Digunakan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Mobil	1	2.5	2.5	2.5
	Sepeda Motor	34	85.0	85.0	87.5
	Angkutan Umum	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas responden merupakan pengguna sepeda motor dengan persentase sebesar 85% atau sebanyak 34 orang responden, sebesar 12,5% atau sebanyak 5 orang responden menggunakan angkutan umum dan sebesar 2,5% atau sebanyak 1 orang responden menggunakan mobil.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 3 tahun	10	25.0	25.0	25.0
	3 – tahun	4	10.0	10.0	35.0
	6 - 10 tahun	4	10.0	10.0	45.0
	> 10 tahun	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa mayoritas responden bekerja lebih dari 10 tahun dengan persentase sebesar 55% atau sebanyak 22 orang, sebesar 25% atau sebanyak 10 orang responden bekerja kurang dari 3 tahun dan sebesar 10% atau sebanyak 4 orang bekerja selama 3 tahun dan 6-10 tahun.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Guru Tetap	14	35.0	35.0	35.0
	Guru Honor	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa mayoritas responden merupakan merupakan guru honor dengan persentase sebesar 65% atau sebanyak 26 orang merupakan guru honor, sedangkan lainnya merupakan pegawai tetap dengan persentase sebesar 35% atau sebanyak 14 orang responden merupakan guru tetap.

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Ada	9	22.5	22.5	22.5
	1 Orang	15	37.5	37.5	60.0
	2 - 4 Orang	14	35.0	35.0	95.0
	5 Orang	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tanggungan sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 37,5% atau sebanyak 15 orang, sebesar 34% atau sebanyak 14 orang responden memiliki 2-4 orang tanggungan, sebesar 22,5% atau sebanyak 9 orang responden tidak memiliki tanggungan dan sebesar 5% atau atau sebanyak 2 orang memiliki 5 orang tanggungan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang penulis peroleh merupakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden yang berisikan 30 buah pernyataan

yang akan diisi oleh responden dengan 5 alternatif jawaban yang telah disajikan. Adapun alternatif jawaban tersebut yaitu:

- a) Sangat Setuju (SS) bernilai 5.
- b) Setuju (S) bernilai 4.
- c) Netral (N) bernilai 3.
- d) Tidak Setuju (TS) bernilai 2.
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.

Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	40	2	5	3.35	.770
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya.	40	2	5	3.35	.770
Saya terus menerus memperbaiki kualitas pekerjaan yang saya kerjakan.	40	2	5	3.58	.675
Saya selalu mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya.	40	2	5	3.45	.783
Saya selalu memanfaatkan peluang untuk menjadi lebih baik seperti promosi jabatan.	40	2	5	3.40	.709
Saya selalu berpacu dalam bekerja agar cepat mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.	40	2	5	3.38	.740
Atasan selalu memuji hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.	40	2	4	2.98	.698
Saya selalu mendapatkan imbalan atas kerja keras saya seperti intensif.	40	2	5	3.38	.807
Atasan selalu melakukan rotasi pekerjaan secara berkala.	40	2	4	3.00	.716
Atasan kerap memberi pekerjaan baru untuk pengembangan diri.	40	2	5	3.40	.955
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 didapat hasil bahwa dari 10 pernyataan pada variabel motivasi, terdapat pernyataan dengan rata-rata jawaban responden menjawab tidak setuju yaitu pada pernyataan X17 yaitu “Atasan selalu memuji hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.” Memiliki rata-rata jawaban responden 2,98; hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa atasan selalu memuji hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X₂)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan desk job yang saya kerjakan.	40	1	5	3.52	1.176
Selama pandemi gaji yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan saya.	40	2	5	3.97	.920
Saya selalu mendapatkan upah atas lembur yang saya kerjakan.	40	1	5	4.02	1.097
Upah yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	40	1	5	3.63	1.234
Saya mendapatkan insentif atas keteladanan saya.	40	1	5	3.85	1.145
Insentif yang diberikan sesuai dengan yang saya harapkan.	40	1	5	3.87	.939
Saya masih tetap mendapatkan tunjangan selama bekerja dari rumah.	40	2	5	3.87	1.305
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi saya.	40	1	5	3.40	1.374
Fasilitas kerja yang ada di tempat/ruang kerja saya sangat nyaman saya gunakan.	40	2	5	3.93	.888
Fasilitas yang diberikan selama WFH mempermudah saya melakukan pekerjaan saya.	40	2	5	3.85	1.027
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 didapat hasil bahwa dari 10 pernyataan kompensasi, terdapat pernyataan dengan rata-rata jawaban responden menjawab tidak setuju yaitu pada pernyataan X27 memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,40; hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak diberikan tunjangan yang sesuai dengan kondisinya.

Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu berusaha untuk menyesuaikan diri di berbagai lingkungan dan kondisi kerja.	40	2	5	3.42	.781
Saya selalu berusaha untuk bersikap netral dan bijak dalam mengambil keputusan dan pekerjaan.	40	2	5	3.32	.764
Saya selalu percaya diri dalam menyampaikan materi kepada siswa.	40	2	5	3.40	.744
Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang diberikan kepada saya.	40	2	5	3.48	.933
Saya selalu membuat laporan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	40	2	4	3.07	.694
Saya bertanggungjawab atas prestasi siswa yang saya ajarkan.	40	2	5	3.40	.744
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan dengan senang hati.	40	2	5	3.50	.784
Saya bersedia meluangkan waktu untuk pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya.	40	2	5	3.60	.672
Saya yakin dapat meningkatkan prestasi kerja saya walaupun bekerja secara online.	40	2	5	3.45	.714
Pekerjaan yang saya kerjakan menjanjikan jenjang karir kerja yang lebih tinggi.	40	2	4	3.02	.698
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 didapat hasil bahwa dari 10 pernyataan pada variabel motivasi, terdapat pernyataan dengan rata-rata jawaban responden menjawab tidak setuju yaitu pada pernyataan Y10 yaitu “Pekerjaan yang saya kerjakan menjanjikan jenjang karir kerja yang lebih tinggi.” memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,02; hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa pekerjaan mereka menjanjikan jenjang karir yang lebih tinggi.

4. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kevalidan sebuah kuesioner dapat dilihat melalui *Corrected Item-Total Correlation* pada *Item-Total Statistics* apabila nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	29.90	14.092	.483	.704
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya.	29.90	13.118	.675	.673
Saya terus menerus memperbaiki kualitas pekerjaan yang saya kerjakan.	29.68	14.994	.387	.719
Saya selalu mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya.	29.80	13.805	.525	.697
Saya selalu	29.85	13.310	.708	.672

memanfaatkan peluang untuk menjadi lebih baik seperti promosi jabatan.				
Saya selalu berpacu dalam bekerja agar cepat mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.	29.88	16.215	.119	.756
Atasan selalu memuji hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.	30.28	15.538	.264	.735
Saya selalu mendapatkan imbalan atas kerja keras saya seperti intensif.	29.88	12.830	.691	.668
Atasan selalu melakukan rotasi pekerjaan secara berkala.	30.25	16.192	.133	.753
Atasan kerap memberi pekerjaan baru untuk pengembangan diri.	29.85	15.567	.132	.767

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa hasil dari uji validitas variabel motivasi terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 10 pernyataan yang di olah, terlihat bahwa pada pernyataan X16, X17, X19 dan X10 memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* kurang dari 0,30 yaitu X16 (0,119); X17 (0,264); X19 (0,133) dan X10 (0,132) yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pernyataan yang tidak valid tidak akan dimasukkan pada pengolahan data uji validitas yang berikutnya.

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	17.15	8.079	.538	.815
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya.	17.15	7.310	.750	.769
Saya terus menerus memperbaiki kualitas pekerjaan yang saya kerjakan.	16.93	9.251	.321	.851
Saya selalu mendapatkan penghargaan atas	17.05	8.100	.519	.819

pekerjaan saya.				
Saya selalu memanfaatkan peluang untuk menjadi lebih baik seperti promosi jabatan.	17.10	7.631	.738	.774
Saya selalu mendapatkan imbalan atas kerja keras saya seperti intensif.	17.13	7.138	.751	.767

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa hasil pengolahan ulang uji validitas variabel motivasi terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* yang mana setelah pengolahan ulang hanya 6 pernyataan yaitu X11, X12, X13, X14, X15 dan X18 dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan desk job yang saya kerjakan.	34.40	41.785	.531	.824
Selama pandemi gaji yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan saya.	33.95	43.433	.575	.821
Saya selalu mendapatkan upah atas lembur yang saya kerjakan.	33.90	43.118	.481	.828
Upah yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	34.30	38.421	.739	.801
Saya mendapatkan insentif atas keteladanan saya.	34.07	44.687	.343	.841
Insentif yang diberikan sesuai dengan yang saya harapkan.	34.05	41.895	.697	.811
Saya masih tetap mendapatkan tunjangan selama bekerja dari rumah.	34.05	42.510	.414	.837
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi saya.	34.53	39.384	.579	.820
Fasilitas kerja yang ada di tempat/ruang kerja saya sangat nyaman saya gunakan.	34.00	43.949	.553	.823
Fasilitas yang diberikan	34.07	43.404	.502	.826

selama mempermudah melakukan saya.	WFH saya pekerjaan				
------------------------------------	--------------------	--	--	--	--

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa hasil uji validitas variabel kompensasi terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 10 pernyataan yang di uji didapat bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.13. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya selalu berusaha untuk menyesuaikan diri di berbagai lingkungan dan kondisi kerja.	30.25	12.962	.718	.682
Saya selalu berusaha untuk bersikap netral dan bijak dalam mengambil keputusan dan pekerjaan.	30.35	14.387	.455	.724
Saya selalu percaya diri dalam menyampaikan materi kepada siswa.	30.28	16.102	.160	.764
Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang diberikan kepada saya.	30.20	15.703	.140	.778
Saya selalu membuat laporan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	30.60	15.631	.273	.748
Saya bertanggungjawab atas prestasi siswa yang saya ajarkan.	30.28	13.230	.707	.686
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan dengan senang hati.	30.17	13.892	.531	.712
Saya bersedia meluangkan waktu untuk pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya.	30.07	14.892	.437	.727
Saya yakin dapat meningkatkan prestasi kerja saya walaupun bekerja secara online.	30.22	13.358	.716	.686

Pekerjaan yang saya kerjakan menjanjikan jenjang karir kerja yang lebih tinggi.	30.65	16.438	.121	.767
---------------------------------------------------------------------------------	-------	--------	------	------

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa hasil dari uji validitas variabel produktivitas terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dari 10 pernyataan yang di olah, terlihat bahwa pada pernyataan Y3, Y4, Y5 dan Y10 memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* kurang dari 0,30 yaitu Y3 (0,160); Y4 (0,140); Y5 (0,273) dan Y10 (0,121) yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pernyataan yang tidak valid tidak akan dimasukkan pada pengolahan data uji validitas yang berikutnya.

Tabel 4.14. Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Saya selalu berusaha untuk menyesuaikan diri di berbagai lingkungan dan kondisi kerja.	17.28	7.179	.764	.777
Saya selalu berusaha untuk bersikap netral dan bijak dalam mengambil keputusan dan pekerjaan.	17.38	8.189	.506	.832
Saya bertanggungjawab atas prestasi siswa yang saya ajarkan.	17.30	7.344	.765	.778
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan dengan senang hati.	17.20	8.010	.531	.827
Saya bersedia meluangkan waktu untuk pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya.	17.10	9.015	.376	.852
Saya yakin dapat meningkatkan prestasi kerja saya walaupun bekerja secara online.	17.25	7.526	.752	.783

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa hasil pengolahan ulang uji validitas variabel produktivitas terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* yang mana setelah pengolahan ulang hanya 6 pernyataan yaitu Y1, Y2, Y6, Y7, Y8 dan Y9 dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari masa ke masa. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* pada *Reliability Statistics* $> 0,70$ namun jika nilainya $0,60 - 0,70$ masih dapat dinyatakan reliabel

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Constant</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Motivasi (X_1)	.829	6
Kompensasi (X_2)	.807	9
Produktivitas (Y)	.837	6

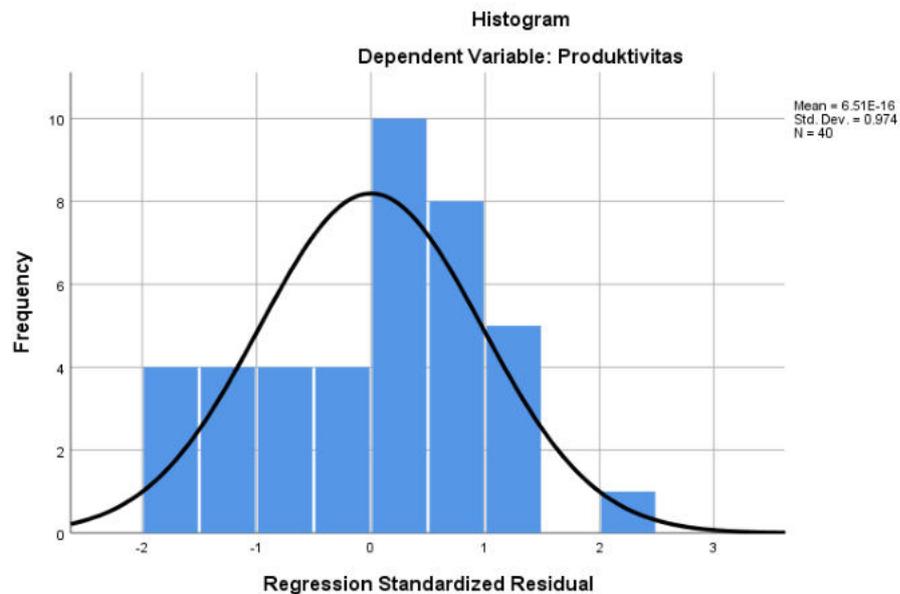
Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 uji reliabilitas dinyatakan dalam tabel *Cronbach's Alpha* dengan nilai variabel motivasi sebesar 0,829; variabel kompensasi sebesar 0,807 dan variabel produktivitas sebesar 0,837 yang artinya pada penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

5. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

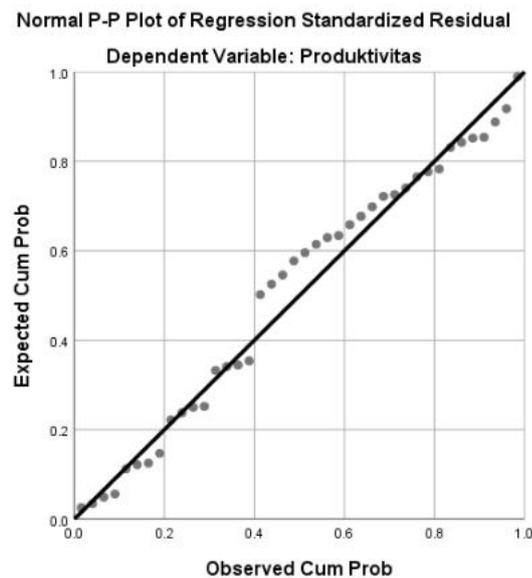
Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan analisa grafik yang dihasilkan dari pengolahan SPSS sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Terhadap Produktivitas Guru

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa histogram hasil pengolahan SPSS yang dihasilkan membentuk sebuah kurva berbentuk lonceng dengan puncak kurva berada tepat di tengah kurva, sementara itu syarat histogram uji normalitas terdistribusi normal yaitu kurva membentuk lonceng dengan puncak kurva berada di tengah kurva. Kesimpulan yang didapat dari gambar tersebut yaitu data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 4.3. P-P Plot Uji Normalitas Terhadap Produktivitas Guru

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik penyebaran data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal. Kesimpulan dari gambar tersebut adalah data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4.16. Uji Multikolinieritas Terhadap Produktivitas Guru

Coefficients^a		
	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Motivasi (X_1)	1.000	1.000
Kompensasi (X_2)	1.000	1.000

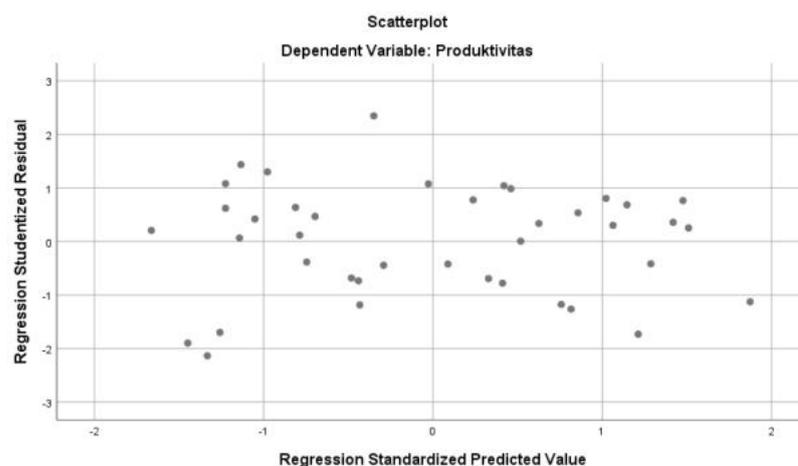
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 didapat bahwa nilai dari *Tolerance Value* variabel motivasi dan kompensasi sebesar 1,000 dan nilai dari *Variance Inflation (VIF)* variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja

sebesar 1,000. Kesimpulan dari tabel tersebut adalah seluruh variabel terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Tolerance Value* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation (VIF)* dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual dari suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain menggunakan uji grafik *Scatterplot* hasil pengolahan SPSS.



Gambar 4.4. Scatterplot Uji Heterokedastisitas Terhadap Produktivitas Guru

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa pada *Scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis *trend* tertentu yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas atau dengan kata lain variabel yang di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Kesesuaian

a) Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan ketentuan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Tabel 4.17. Uji t (Parsial) Terhadap Produktivitas Guru

Coefficients ^a			
1	Model	T	Sig.
	(Constant)	1.229	.227
	Motivasi	2.085	.044
	Kompensasi	6.538	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai dari t-hitung variabel motivasi sebesar 2,085 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044 dan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,538 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai dari t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,685 (pada lampiran t-tabel). Kesimpulan yang didapat dari tabel tersebut adalah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru.

b) Uji F (Anova)

Uji F (Anova) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dengan melihat nilai F-hitung hasil pengolahan SPSS dan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4.18. Uji F (Anova) Terhadap Produktivitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.309	2	120.655	23.861	.000 ^b
	Residual	187.091	37	5.057		
	Total	428.400	39			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 didapat bahwa nilai F-hitung sebesar 23,861 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sementara nilai dari F-tabel sebesar 2,84 (pada lampiran F-tabel). Kesimpulan yang didapat dari tabel tersebut yaitu motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru.

c) Regresi Linier Berganda

Teknik analisa data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan melihat persamaan pada tabel *Unstandardized Coefficients* hasil pengolahan SPSS.

Tabel 4.19. Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.589	2.919
	Motivasi	.226	.108
	Kompensasi	.329	.050
a. Dependent Variable: Produktivitas			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 maka analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 3,598 + 0,226X_1 + 0,329X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol 0 (nol) maka nilai dari produktivitas guru (Y) adalah sebesar 3,589.
- 2) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka produktivitas guru akan meningkat sebesar 0,226 poin atau sebesar 22,6%.
- 3) Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka produktivitas guru akan meningkat sebesar 0,329 poin atau sebesar 32,9%.

7. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase variasi perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai dari *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil pengolahan SPSS.

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.540	2.249
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,540 yang berarti variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan variasi dari variabel produktivitas guru sebesar 54% sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

Hasil statistik pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai dari t-hitung variabel motivasi jauh lebih besar dari t-tabel yaitu 2,085 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,044 sementara itu nilai dari t-tabel dalam penelitian ini adalah 1,685 (dalam lampiran t-tabel).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafii (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik” diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Anak Agung dengan nilai t-tabel sebesar 2,169 dan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,036.

Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil statistik dan penelitian sebelumnya adalah **motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan atau dengan kata lain tolak H₀ terima H₁.**

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin 1 yaitu “Guru tidak terlalu meningkatkan prestasi kerja mereka melalui kompetensi setingkat guru SMA/SMK.” Sehingga bagaimana motivasi dapat mempengaruhi produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

2. Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

Hasil statistik pada uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai dari t-hitung variabel kompensasi jauh lebih besar dari t-tabel yaitu 6,538 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sementara itu nilai dari t-tabel dalam penelitian ini adalah 1,685 (dalam lampiran t-tabel).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja *Cleaning Service* di RSUD Aisyah Ponorogo” diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Anak Agung dengan nilai t-tabel sebesar 3,337 dan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002.

Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil statistik dan penelitian sebelumnya adalah **kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan atau dengan kata lain tolak H₀ terima H₁.**

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin 2 yaitu “Guru tidak mendapatkan insentif sesuai dengan apa mereka harapkan.” dan pada poin 3 yaitu “Guru tidak mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan yang mereka harapkan.” Sehingga bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

3. Motivasi dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Guru Pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

Hasil statistik pada uji F (simultan) menunjukkan hasil nilai dari F-hitung variabel kompensasi jauh lebih besar dari F-tabel yaitu 23,861 dengan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sementara itu nilai dari t-tabel dalam penelitian ini adalah 2,84 (dalam lampiran F-tabel).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafii, dkk. (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik” diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Anak Agung dengan nilai F-tabel sebesar 27,037 dan tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil statistik dan penelitian sebelumnya adalah **motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan atau dengan kata lain tolak H_0 terima H_1 .**

Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada poin 4 yaitu “Guru tidak mampu bekerja dengan pekerjaan yang sedikit menantang.” dan pada poin 5 yaitu “Guru tidak percaya diri ketika mengajarkan pelajaran diluar keahlian kepada siswa.” Sehingga bagaimana motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas guru di SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah peneliti lakukan, kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan dengan nilai t-hitung sebesar 2,085 dan tingkat signifikansi sebesar 0,044.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dan pegawai pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan dengan nilai t-hitung sebesar 6,538 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan dengan nilai F-hitung sebesar 23,861 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti ingin berikan baik kepada pihak sekolah maupun peneliti berikutnya yaitu:

1. Bagi pihak sekolah agar selalu memberikan dukungan kepada guru untuk selalu mengikuti kegiatan peningkatan prestasi, seperti kenaikan jabatan dan tunjangan yang lebih baik. Bagi pihak guru agar selalu

mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan Kementerian Pendidikan agar terjadi peningkatan kualitas tenaga pendidik di SMA dan SMK Dharma Pancasila Medan.

2. Bagi pihak sekolah agar memberikan kompensasi seperti insentif dan tunjangan yang sesuai dengan cara seperti membayarkan insentif/tunjangan tepat waktu atau sesuai dengan yang telah disepakati.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar memasukkan atau menambahkan variabel lain seperti penerapan teknologi dan jaminan sosial serta model analisis lainnya seperti analisis jalur (intervening) maupun analisis moderating agar terjadi variasi dalam penelitian sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikhtilafili, D. L. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta*. Surakarta.
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Junaidi. (2017). Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan. *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, 131-146.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Departement of Tourism, Youth and Sport of Padang Distric*. *Archives of Business Research*.
- Mahfud. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service di RSUD Aisiyah Ponorogo*. Ponorogo.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mohammed, H. O. (2019). The Effect of Motivation on Employee Productivity (A Case Study Private Bank in Kurdistan Regional Government). *Restaurant Business Vol. 118 No. 11*.
- Nasution, dkk. (2017). *Research Methodology: Aplikasi & Teknik Mengolah Data*.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen Vol. 2 No. 1*, 9-26.

- Rasmin, Amiruddin, & Sumardi. (2017). Compensation and Motivation Effect to Employees' Job Productivity. *Hasanuddin Electronics and Business Review Vol. 1 No. 2*, 162-167.
- Santoso, A. A. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Semarang.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Santoni, N. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen UNUD Vol.7 No.10*, 5379-5406.
- Syafii, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi Vol.1 No.2*, 204-2019.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Tyas, P. P., & Suryoko, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra

Utama Tangerang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.8 No.4*, 324-330.

Yeni (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Studi PT. Mitra Light Block Bagian Produksi di Desa Cemplang Kec. Jawilan Kab. Serang-Banten. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.1 No.1*, 28-43

Yuliansyah, R., & Marzoeki, J. J. (2018). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Productivity at PT. Mustika Ratu and Branch Office. *Advance in Economics, Business and Management Research Vol.74*.