

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI GURU
SMK NEGERI 6 PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

**FEBRYANTI ASYFA UTAMI
NIM. 151310500**

Program Studi Manajemen


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 28 April 2020**

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.SI
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, S.E., M.M.
NIDN. 1128108501

Penguji Pembantu



Sumivati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 28 April 2020

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PONTIANAK

DEKAN



SAMSUDDIN, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI GURU
SMK NEGERI 6 PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH:

**FEBRYANTI ASYFA UTAMI
NIM. 151310500**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2020

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak**”. Penulisan skripsi ini merupakan sarana untuk mengembangkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah dan sekaligus syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan masukan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan saran dan masukan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Bapak, Ibu dan adik saya Helvi Novita Sari yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang, dan pengorbanan kepada peneliti, serta memberikan nasehat yang membangun semangat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, Guru serta seluruh pegawai di SMK Negeri 6 Pontianak yang telah memberikan izin dan membantu peneliti memperoleh data penelitian.
8. Sahabat-sahabat saya Kiki Arianto, Leni Suharni, Baby Cintiya, Yulia Safitri, Narwenda Kusuma Ningtyas, Juni Arshita Putri, Agus Maulida, Pricilla, Reni Astrianti yang telah memberikan semangat dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Mahasiswa Angkatan 2015 khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan yang masih harus diperbaiki. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Terima kasih

Pontianak, Agustus 2020

Febryanti Asyfa Utami
151310500

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak. Dengan jenis penelitian menggunakan metode asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (Uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 2,634 + 0,354X$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,344, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi guru memiliki hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,118, yang berarti bahwa 11,8% motivasi guru dapat dijelaskan oleh kompensasi sedangkan sisanya yaitu sebesar 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $4,425 > F$ tabel 4,13, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi guru yang dipengaruhi oleh kompensasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Guru SMK Negeri 6 Pontianak

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Kompensasi	25
C. Motivasi	28
BAB III GAMBARAN UMUM SEKOLAH	32
A. Sejarah Singkat Sekolah.....	32
B. Visi dan Misi	33
C. Tujuan	33
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	34
E. Kompensasi di SMK Negeri 6 Pontianak	45

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
	A. Karakteristik Responden	46
	B. Uji Instrumen	50
	C. Uji Normalitas	53
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana	53
	E. Analisis Koefisien Korelasi (R)	54
	F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	55
	G. Uji Kelayakan Model (UJI F)	55
BAB V	PENUTUP	57
	A. Kesimpulan	57
	B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Siswa SMK Negeri 6 Pontianak Tahun 2019-2020.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Siswa Baru Tahun 2016-2018	2
Tabel 1.3	Jumlah Daya Tampung Penerimaan Siswa Tahun 2020.....	3
Tabel 1.4	Jumlah Guru Tahun 2020.....	3
Tabel 1.5	Jumlah Potongan Guru dan Pegawai (Dalam Rupiah) Tahun 2016-2018	4
Tabel 1.6	Tingkat Absensi Tahun 2016-2018	5
Tabel 1.7	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Guru Tahun 2016-2018	7
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	48
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Penghasilan per Bulan	49
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	49
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X).....	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y).....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	55
Tabel 4.16	Uji Kelayakan Model (Uji F)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	61
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Kompensasi (X).....	65
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Motivasi (Y)	66
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi	67
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Motivasi	69
Lampiran 6 Hasil Uji SPSS.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi yang tepat untuk memaksimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran yang penting dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Pada dasarnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan potensi apabila terjun ke dunia kerja. Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertujuan meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

SMK Negeri 6 Pontianak berdiri sejak Tahun 1993, beralamat di Jalan 28 Oktober Siantan Hulu Pontianak Utara. Adapun kompetensi kejuruan yang ada yaitu Kriya Tekstil, Kriya Keramik, Kriya Kayu, Kriya Logam, dan Multimedia. Selanjutnya jumlah siswa SMK Negeri 6 Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
SMK Negeri 6 Pontianak
Jumlah Siswa
Tahun 2019-2020

Kompetensi Keahlian	Tingkat			Jumlah
	Kelas I	Kelas II	Kelas III	
Kriya Tekstil	38	33	30	101
Kriya Keramik	38	33	28	99
Kriya Logam	38	30	29	97
Kriya Kayu	38	31	32	101
Multimedia	68	57	55	180
Jumlah	220	184	174	578

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 yang terlihat bahwa jumlah siswa yang paling banyak berada di kompetensi keahlian Multimedia yaitu sebesar 31,14%. Adapun daya tampung siswa setiap kelasnya berjumlah 38 siswa. Selanjutnya jumlah siswa baru yang mendaftar dan yang diterima di SMK Negeri 6 Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
SMK Negeri 6 Pontianak
Jumlah Siswa Baru
Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Pendaftar	Yang Diterima
		Jumlah	Jumlah
1.	2016	215	215
2.	2017	210	210
3.	2018	208	208

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah siswa baru pada Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada Tahun 2016 hingga Tahun 2017 mengalami penurunan yaitu sebesar 2,32%. Sedangkan pada Tahun 2017 ke Tahun 2018 kembali mengalami penurunan sebesar 0,95%. Selanjutnya jumlah daya tampung penerimaan siswa SMK

Negeri 6 Pontianak pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
SMK Negeri 6 Pontianak
Jumlah Daya Tampung Penerimaan Siswa
Tahun 2020

No.	Kompetensi Keahlian	Penerimaan	
		Jumlah	
1.	Kriya Tekstil	38	
2.	Kriya Keramik	38	
3.	Kriya Logam	38	
4.	Kriya Kayu	38	
5.	Multimedia	68	
Jumlah		220	

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah daya tampung penerimaan siswa SMK Negeri 6 Pontianak yang paling banyak berada di kompetensi keahlian multimedia yaitu sebanyak 30,90%.

Selanjutnya jumlah Guru yang ada di SMK Negeri 6 Pontianak pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
SMK Negeri 6 Pontianak
Jumlah Guru
Tahun 2020

No.	Guru	Jumlah (orang)	
		PNS	Non PNS
1.	Guru Pelajaran Muatan Nasional	9	11
2.	Guru Kriya Tekstil	6	-
3.	Guru Kriya Keramik	6	-
4.	Guru Kriya Logam	3	-
5.	Guru Kriya Kayu	6	-
6.	Guru Multimedia	5	-
Jumlah		35	11

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah Guru di SMK Negeri 6 Pontianak keseluruhannya berjumlah 46 orang guru pada Tahun

2020. Dapat diketahui bahwa jumlah guru yang paling banyak yaitu Guru Pelajaran Muatan Nasional, sebesar 43,48% yang terdiri dari guru PNS dan guru non PNS. Tenaga kerja sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dan menciptakan kinerja yang berkualitas. Sebagian besar guru PNS dan pegawai PNS di SMK Negeri 6 Pontianak memiliki hutang di beberapa bank yang ada di Kota Pontianak, antara lain: Bank Kalbar, Bank Kalbar Syariah, dan Bank Kalbar Cabang Siantan. Syarat-syarat untuk mengajukan kredit di bank-bank tersebut antara lain adalah, fotocopy KTP, NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak), Kartu Keluarga, SK (Surat Keputusan), dan slip gaji. Karena memiliki hutang di bank, maka gaji guru PNS dan pegawai PNS tersebut dipotong oleh Bendahara untuk menyicil hutang setiap bulan. Potongan guru PNS dan pegawai PNS berkisar antara Rp. 1.000.000,00 sampai Rp. 3.000.000,00 per bulan. Berikut disajikan jumlah potongan guru dan pegawai pada Tahun 2016 sampai dengan 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5
SMK Negeri 6 Pontianak
Jumlah Potongan Guru dan Pegawai
Tahun 2016-2018
(Dalam Rupiah)

Tahun	Potongan			Potongan lain-lain	Jumlah Potongan	Naik/ Turun
	Bank Kalbar	Bank Kalbar Syariah	Bank Kalbar Cabang Siantan			
2016	83.016.041.00	90.548.250.00	595.920.860.00	408.127.050.00	1.177.612.201.00	-
2017	72.140.538.00	84.504.570.00	726.101.537.00	377.990.288.00	1.260.736.933.00	7,06%
2018	30.748.524.00	74.125.000.00	844.217.397.00	312.015.567.00	1.261.106.488.00	0,03%

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah potongan guru dan pegawai Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan. Pada Tahun 2017 jumlah potongan gaji guru dan pegawai mengalami kenaikan sebesar 7,06%, dan pada Tahun 2018 naik sebesar 0,03%. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Staf Tata Usaha didapati informasi bahwa gaji yang diperoleh sebagian pegawai untuk membayar rumah, kebutuhan pokok, sekolah anak dan lain-lain. Maka dari itu tunjangan-tunjangan lain seperti sertifikasi dan insentif sangat diharapkan untuk meringankan membayar pinjaman. Adapun jumlah guru PNS dan pegawai PNS yang mendapatkan potongan baik itu bank maupun koperasi sekolah berjumlah 38 orang pada Tahun 2020. Dan pada Tahun 2016 sampai dengan 2018 jumlah yang mendapatkan potongan baik guru PNS dan pegawai PNS berjumlah 38 orang.

Selanjutnya, pada Tabel 1.6 dapat dilihat tingkat absensi di SMK Negeri 6 Pontianak Tahun 2016 sampai dengan 2018 di bawah ini:

Tabel 1.6
SMK Negeri 6 Pontianak
Tingkat Absensi
Tahun 2016-2018

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	275	38	10.450	201	15	8	224	2,14
2017	265	38	10.070	216	10	3	229	2,27
2018	259	38	9.842	233	8	0	241	2,45

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2019

Rumus menghitung tingkat absensi dapat digunakan sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi di SMK Negeri 6 Pontianak pada Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan. Pada Tahun 2017 tingkat absensi mengalami peningkatan sebesar 6,07%. Demikian pula pada Tahun 2018, tingkat absensi naik sebesar 7,93%. Peningkatan ini terjadi disebabkan tingginya jumlah absen karena sakit, karena ada satu orang guru yang terkena stroke.

Menurut Edison, dkk (2018:162) : “Kompensasi ini juga memiliki hubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Sebab, pegawai/karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai/karyawan yang bekerja pada perusahaan/organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang layak”.

Kompensasi yang diberikan SMK Negeri 6 Pontianak yaitu:

1. Gaji pokok
2. Tunjangan istri/suami, anak
3. Tunjangan fungsional
4. Tunjangan umum
5. Tunjangan beras
6. Tunjangan BPJS Kesehatan, tunjangan JKK (jaminan kecelakaan kerja), tunjangan JKM (jaminan kematian)
7. Insentif

- a. Guru pengawas
 - b. Guru yang mempunyai tugas tambahan seperti (Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Program Studi, Guru Kelas).
8. Sertifikasi
- a. Tunjangan yang diberikan kepada guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik karena telah memenuhi standar profesional guru, serta sudah menyelesaikan pelatihan profesional sebagai guru. Pemberian tunjangan diberikan setiap bulan, sebesar satu bulan gaji pokok. Dalam pelaksanaannya tunjangan ini dicairkan setiap triwulan. Dari jumlah 35 guru PNS, hanya 33 guru PNS yang telah mendapatkan sertifikat pendidik.
 - b. Tunjangan tambahan penghasilan diberikan kepada 2 guru PNS yang tidak mendapatkan sertifikasi pendidik.

Selanjutnya nilai rata-rata prestasi kerja Guru di SMK Negeri 6 Pontianak Tahun 2016 sampai dengan 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.7 di bawah ini:

Tabel 1.7
SMK Negeri 6 Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Guru
Tahun 2016-2018

Tahun	Rata-rata Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)	Kriteria
2016	81,61	-	Baik
2017	81,77	0,20	Baik
2018	82,03	0,32	Baik

Sumber: SMK Negeri 6 Pontianak, 2019

Berdasarkan PP No. 46 (Pasal 17), 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, kriteria nilai prestasi kerja guru PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 91 – ke atas Sangat Baik
2. 76 – 90 Baik
3. 61 – 75 Cukup
4. 51 – 60 Kurang
5. 50 – ke bawah Buruk

Sumber: PP No.46 (Pasal 17), 2020

Pada Tabel 1.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai prestasi kerja guru di SMK Negeri 6 Pontianak mengalami peningkatan. Pada Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,20%, dan pada Tahun 2018 nilai prestasi kerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,32%.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 6 Pontianak, diperoleh informasi bahwa masih ada guru yang mencari tambahan penghasilan dengan bekerja di luar. Dari uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar di luar penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian tersebut.

1. Kompensasi dibatasi pada:
 - a. Normatif:
 - 1) Upah/gaji
 - 2) Tunjangan kesehatan
 - 3) Dana pensiun
 - b. Kebijakan
 - 1) Tunjangan profesional
 - 2) Tunjangan tidak tetap
 - 3) insentif
 - 4) Liburan
2. Motivasi dibatasi pada:
 - a. Kebutuhan fisiologi
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan yang berguna dalam memahami teori yang didapati di bangku kuliah, sehingga dapat menemukan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi Guru.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dalam mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Edison, dkk (2018:152) : “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

Menurut Bangun (2012:254) : ”Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompensasi yang dimiliki sumber daya manusianya”.

Menurut Edison, dkk (2018:154) komponen kompensasi terdiri dari:

1. Normatif
Komponen ini diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
 - a. Upah/Gaji
 - 1) Upah/gaji pokok
 - 2) Tunjangan tetap (biasanya diurai menjadi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lauk-pauk).
 - b. Komponen Tetap
 - 1) Tunjangan kesehatan
 - 2) Tunjangan hari raya/keagamaan
2. Kebijakan
Komponen ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transpor ini tidak dipengaruhi kehadiran, komponen ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah.
 - a. Tunjangan Profesional
 - c. Komponen Tidak Tetap
 - 1) Tunjangan makan
 - 2) Tunjangan transpor
 - 3) Bonus/insentif
 - d. Komponen lain
 - 1) Uang cuti
 - 2) Jasa produksi
 - 3) Liburan

Menurut Edison, dkk (2018:155) penjelasan-penjelasan mengenai komponen kompensasi antara lain, yaitu:

1. Upah/gaji adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap.
2. Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus.
3. Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima di luar ketentuan “upah/gaji minimum.” Tunjangan ini dipengaruhi kehadiran (presensi).
4. Insentif adalah bentuk kompensasi di luar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan.
5. Kesehatan merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap

pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan kerja.

6. Dana pensiun manajemen perusahaan melakukan persiapan atau mengalokasikan dana pensiun setiap bulan sebagai biaya, sehingga saat karyawan pensiun, jumlah dana pensiun tercukupi.
7. Liburan biasanya sekali dalam setahun, baik untuk karyawan sendiri maupun bersama keluarga.

Menurut Bangun (2012:312) : “Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Menurut Edison, dkk (2018:181) operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi disajikan berikut ini:

- a. Kebutuhan fisiologis
 - 1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
 - 2) Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
- b. Kebutuhan rasa aman
 - 1) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
 - 2) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
 - 3) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja .
 - 4) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
- c. Kebutuhan untuk disukai
 - 1) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
 - 2) Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
 - 3) Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
- d. Kebutuhan harga diri
 - 1) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
 - 2) Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
- e. Kebutuhan pengembangan diri
 - 1) Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten”, disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudana dan Supartha (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani”, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan Gambar 1.1 di atas terdapat dua variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X)
2. Variabel Motivasi (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15) penelitian

asosiatif adalah : “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mustafa (2013:92) : “Metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam suatu penelitian, karena terhadap data itulah pengujian atau analisis akan dilakukan”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Mustafa (2013:92) : “Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian)”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Mustafa (2013:96) : “Wawancara (*interview*) merupakan metode untuk mendapatkan data primer dengan cara komunikasi dua arah”. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah dan pegawai Staf Tata Usaha mengenai permasalahan yang terdapat di SMK Negeri 6 Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Mustafa (2013:99) :

Metode kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan

mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya.

Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi dan pendapat guru mengenai kompensasi dan motivasi. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada 35 Guru PNS yang dijadikan sampel.

b. Data Sekunder

Menurut Mustafa (2013:92) : “Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasi, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah siswa, jumlah siswa baru, jumlah daya tampung penerimaan siswa, jumlah guru, jumlah potongan gaji guru dan pegawai, tingkat absensi, dan nilai rata-rata prestasi kerja guru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMK Negeri 6 Pontianak, yang berjumlah 35 orang guru PNS pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel berjumlah 35 orang guru PNS pada Tahun 2020.

4. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) : “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala *Likert* ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden mengenai kompensasi dan motivasi. Adapun skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut berisi skor, yaitu:

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 2019.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:77) : Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (a ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten,

apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun pengambilan keputusan uji ini yaitu:

- 1) Jika sig. $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal
- 2) Jika sig. $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) : “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b. X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Motivasi)

X = Variabel bebas (Kompensasi)

a = Konstanta

b = Koefisien

Sumber: Sugiyono (2017:379)

d. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara Kompensasi (X) dan Motivasi Guru (Y). Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$.

Untuk melihat kekuatan hubungan nilai koefisien dapat dilihat pada Tabel 1.7:

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau

lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Guru (Y).

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

$(r)^2$ = Korelasi Kuadrat

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji f)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143) : “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak yang dipengaruhi oleh kompensasi.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak yang dipengaruhi oleh kompensasi.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$, maka H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berumur 50 sampai dengan 59 tahun, berpendidikan Strata Satu (S1), memiliki pangkat/golongan pembina (IV/a), memiliki masa kerja 21 sampai dengan 24 tahun, berpenghasilan per bulan Rp.5.000.000,00 sampai dengan Rp.5.999.999,00 sudah menikah/kawin, dan memiliki tanggungan 4 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,634 + 0,354X$. Artinya jika kompensasi (X) bernilai 0 (nol), maka motivasi Guru (Y) SMK Negeri 6 Pontianak sebesar 2,634 satuan. Koefisien regresi sederhana variabel kompensasi (X) sebesar 0,354 artinya jika variabel kompensasi (X) meningkat 1 (satu) satuan, maka motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,354 satuan.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,344 yang artinya bahwa kompensasi dan motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak memiliki hubungan yang lemah.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,118 yang artinya bahwa kontribusi variabel kompensasi dalam mempengaruhi naik turunnya variabel motivasi di SMK Negeri 6 Pontianak adalah sebesar 11,8% dan sisanya

88,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji kelayakan model (UJI F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,425 dengan taraf signifikansi sebesar 0,043 sedangkan F tabel sebesar 4,13 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, yaitu $4,425 > 4,13$ sedangkan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Sekolah sebagai berikut:

1. SMK Negeri 6 Pontianak hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan dan menghagai kontribusi pegawai dan guru dalam pemberian kompensasi yang layak, seperti tunjangan makan dan insentif jabatan struktural. Mengingat tugas dan tanggung jawabnya yang tidak mudah.
2. Untuk meningkatkan motivasi hendaknya Kepala Sekolah lebih memperhatikan kebutuhan setiap pegawai maupun guru dan tidak membeda-bedakan dalam memberi semangat dan dorongan demi tercapainya kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, I Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Asra, Abuzar, dan Achmad Prasetyo. 2015. *Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei*. PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Edisi Revisi. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Undip, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustafa, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1997 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudana, I Wayan dan Wayan Gede Supartha. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. **E-Jurnal Manajemen Unud**. Vol. 04 (07). 1865 – 1882.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wulansari, Puspita, Andre Harjana Damanik, dan Arif Partono Prasetio. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. **Jurnal Manajemen Indonesia**. Vol. 14 (02). 163 – 170.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI GURU
SMK NEGERI 6 PONTIANAK”**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, maka dengan hormat saya:

Nama : Febryanti Asyfa Utami
NIM : 151310500
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan. Daftar pertanyaan yang diajukan ini berisi tentang kompensasi dan motivasi Guru SMK Negeri 6 Pontianak.

Daftar pertanyaan ini saya ajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Febryanti Asyfa Utami

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.
2. Jawablah seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
3. Berikan tanda *check list* (\surd) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :
6. Masa Kerja :
7. Rata-rata Penghasilan Per bulan :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah Tanggungan :
10. No. Handphone/HP :

C. Pilihan Jawaban

Berikut merupakan keterangan jawaban dan skor dari setiap kategori jawaban.

Kategori	Skor	Kode
Sangat Setuju	5	SS
Setuju	4	S
Kurang Setuju	3	KS
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

D. Daftar Pertanyaan

No.	Pertanyaan Mengenai Kompensasi	SS	S	KS	TS	STS
Normatif						
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.					
2.	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban.					
3.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan.					
4.	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan gaji pokok.					
5.	Saya mendapatkan tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tetap setiap bulan, tanpa mengurangi gaji.					

6.	Saya mendapatkan tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
7.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.					
8.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undangan.					
Kebijakan						
9.	Saya mendapatkan insentif jika memiliki jabatan struktural.					
10.	Saya mendapatkan insentif jika memiliki tugas sebagai Wali Kelas.					
11.	Saya mendapatkan insentif jika memiliki tugas sebagai pengawas ujian.					
12.	Saya mendapatkan tunjangan makan siang.					
No.	Pertanyaan Mengenai Motivasi	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena Kepala Sekolah sangat menyenangkan.					
4.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
5.	Saya senang dalam bekerja karena didukung dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6.	Masa depan saya terjamin karena di tempat kerja ada dana pensiun atau hari tua.					
Kebutuhan Untuk Disukai						
7.	Kepala Sekolah sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Kepala Sekolah selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9.	Kepala Sekolah tidak membedakan guru dan semuanya mendapat perhatian					

	yang sama.					
Kebutuhan Harga Diri						
10.	Kepala Sekolah selalu memperlakukan saya dengan baik dan sopan.					
11.	Kepala Sekolah sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan oleh guru.					
Kebutuhan Pengembangan Diri						
12.	Kepala Sekolah selalu memberikan dukungan penuh untuk mengembangkan guru.					

Lampiran 2

Tabulasi Kuesioner Kompensasi (X)

No Responden	Item Pertanyaan (X)												Total	Rata-rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46	3,83
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46	3,83
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45	3,75
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46	3,83
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45	3,75
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,91
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45	3,75
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3,91
10	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	45	3,83
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	44	3,67
13	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	51	4,25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	29	2,41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
18	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	44	3,67
19	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	43	3,58
20	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	41	3,41
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	44	3,67
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	44	3,67
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	40	3,33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	45	3,75
25	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45	3,75
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	45	3,75
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	46	3,83
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	49	4,08
30	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	5	1	41	3,41
31	4	4	4	4	4	5	5	4	1	5	5	1	46	3,83
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,91
33	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	1	43	3,58
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46	3,83
35	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	3	45	3,75

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.474	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x11	Pearson Correlation	1.000*	.914**	.914**	.428*	.551**	.789**	.539**	.650**	.789**	.684**	1	.530**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x12	Pearson Correlation	.530**	.458**	.458**	.380*	.489**	.507**	.670**	.668**	.507**	.502**	.530**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.006	.024	.003	.002	.000	.000	.002	.002	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
xt	Pearson Correlation	.891**	.813**	.875**	.614**	.752**	.890**	.778**	.769**	.890**	.749**	.891**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

	Sig. (2-tailed)	.016	.237	.029	.084	.061	.005	.107	.276	.001		.143	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y11	Pearson Correlation	.313	.294	.285	.510**	.383*	.174	.215	.343*	.430*	.253	1	.513**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.067	.086	.097	.002	.023	.317	.216	.044	.010	.143		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y12	Pearson Correlation	.405*	.380*	.192	.478**	.495**	.465**	.277	.189	.556**	.663**	.513**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.016	.024	.269	.004	.002	.005	.107	.276	.001	.000	.002		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
yt	Pearson Correlation	.672**	.618**	.631**	.422*	.616**	.568**	.578**	.655**	.623**	.592**	.607**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran 6**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,941	12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,833	12

Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,33572888
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,101
	Negative	-0,112
Kolmogorov-Smirnov Z		0,661
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,775

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,634	0,631		4,172	0,000
	Kompensasi (X)	0,354	0,168	0,344	2,103	0,043

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,344 ^a	0,118	0,092	0,28738

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,365	1	0,365	4,425	0,043 ^a
	Residual	2,725	33	0,083		
	Total	3,091	34			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y)