

**ANALISIS FAKTOR DETERMINASI YANG
MEMPENGARUHI KINERJA GURU HONORER
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
GROBOGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

Desy Pradita Antari
NIM: 1503036052

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS NEGERI WALISONGO**

2019

i

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desy Pradita Antari
Nim : 1503036052
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

ANALISIS FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU HONORER DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GROBOGAN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 15 Juli 2019
Pembuat Pernyataan,



Desy Pradita Antari
NIM: 1503036052



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru Honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan

Penulis : Desy Pradita Antari


Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

telah diujikan dalam sidang munaqasah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

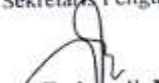
Semarang, 26 Juli 2019

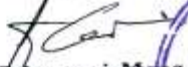
DEWAN PENGUJI


Ketua Penguji,


Drs. H. Wahyudi, M.Pd
NIP: 196803141995031001
Penguji I,

Sekretaris Penguji,

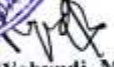

Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP: 197704152007011032
Penguji II,


Dr. Fahrurrozi, M.Pd
NIP: 199708162005011003
Pembimbing I,


Dr. Ika Nur Ubbiyati, M.Pd
NIP: 195202011976122001
Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP: 197704152007011032


Drs. H. Wahyudi, M.Pd
NIP: 196803141995031001

NOTA DINAS

Semarang, 15 Juli 2019

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru Honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan**

Nama : Desy Pradita Antari

Nim : 1503036052

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I,

Dr. Fakhriroji, M.Pd
NIP.197704152007011032

NOTA DINAS

Semarang, 15 Juli 2019

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru Honorar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan**

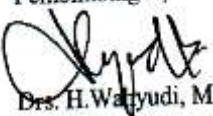
Nama : Desy Pradita Antari

Nim : 1503036052

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Pembimbing II,

Drs. H. Walyudi, M.Pd
NIP.196803141995031001

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab-Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan nomor : 0543B/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang
 ī = i panjang
 ū = u panjang

Bacaan diftong:

au = أو
 ai = أي
 iy = إي

ABSTRAK

Desy Pradita Antari, 2019. *Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru Honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan*. Pembimbing I, Dr. Fatkuroji, M.Pd. Pembimbing II, Drs. H. Wahyudi, M.Pd

Kata kunci: Kompensasi, Supervisi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan Kerja, Keamanan Kerja, Peluang Kenaikan Jenjang, Kinerja.

Guru honorer merupakan salah satu SDM lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu mencetak generasi bangsa melalui kinerjanya. Faktor kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang dapat mempengaruhi kinerja di MA N 1 Grobogan. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apa faktor determinasi dan seberapa besar faktor determinasi mempengaruhi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Responden penelitian berjumlah 26 guru honorer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian faktor rekan kerja terhadap kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 28,4%, kompensasi terhadap kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 23%, peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 14,4%, keamanan kerja terhadap kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 14,1%, supervisi terhadap kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 8,3%, dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja memberikan sumbangan efektif sebesar 7,9%.

Dalam meningkatkan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan disarankan untuk meningkatkan iklim kekeluargaan yang lebih dengan sesama rekan kerja tanpa membedakan satu dengan yang lainnya, memberikan asuransi yang baik kepada semua guru honorer, mendorong guru honorer untuk selalu meningkatkan kualitas diri, meningkat perlakuan adil kepada semua guru honorer, meningkatkan dalam memberikan supervisi kepada guru honorer, dan meningkatkan motivasi pada guru honorer untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, pemimpin seluruh umat manusia, dan semoga pula tercurah atas keluarga dan para sahabat yang menjadi sumber ilmu dan hikmah.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan rasa hormat yang dalam penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Raharjo, M. Ed. St.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fahrurrozi, M.Ag., dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M.Pd, yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing I, Dr. Fatkuroji, M.Pd dan Pembimbing II, Drs. H. Wahyudi, MPd yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
6. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan Bapak Suprpto, beserta seluruh guru dan staf yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
7. Ibu Sumartini dan Nyai Saminem yang tiada henti-hentinya memotivasi untuk terus belajar tanpa henti dan selalu menjadi semangat setiap kali rasa lelah mulai menghampiri. Serta, selalu menjadi pendorong utama terselesaikannya penulisan ini.
8. Seluruh keluarga besar yang tiada lelah memberikan motivasi dan dukungan untuk terus berjuang untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam 2015, terkhusus kelas B.
10. Teman-teman Tim KKL Kemenag Grobogan, Tim PPL MI N 1 Kudus dan Tim KKN MIT Palebon.
11. Semua pihak yang tiada dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan yang telah dilakukan. Penulis menyadari tentulah masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, oleh karenanya kritik dan saran konstruktif amat penulis

nantikan. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat.
Aamin.

Semarang, 15 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	9
1. Kinerja	9
1.1 Pengertian Kinerja.....	9
1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
1.3 Penilaian Kinerja.....	29
B. Kajian pustaka	30
C. Hipotesis	36

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
D. Variabel dan Indikator.....	39
E. Uji Validitas dan Reabilitas.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	54
G. Teknik Analisis Data.....	56

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	65
B. Analisis Data	85
C. Keterbatasan Penelitian	122

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	123
B. Saran.....	127
C. Keterbatasan Penelitian	129

DAFTAR PUSTAKA	133
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	139
----------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisioner.....	137
Lampiran 2	Daftar Nama Responden.....	145
Lampiran 3	Absensi Guru Honorer.....	146
Lampiran 4	Data Penilaian Kinerja Guru Honorer	147
Lampiran 5	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Kompensasi	149
Lampiran 6	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Supervisi.....	150
Lampiran 7	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Pekerjaan itu Sendiri.....	151
Lampiran 8	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Rekan Kerja	152
Lampiran 9	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Keamanan Kerja	153
Lampiran 10	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Peluang Kenaikan Jenjang.....	154
Lampiran 11	Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja.....	155
Lampiran 12	Hasil Perhitungan X_1 dan Y.....	156
Lampiran 13	Hasil Perhitungan X_2 dan Y.....	157
Lampiran 14	Hasil Perhitungan X_3 dan Y.....	158
Lampiran 15	Hasil Perhitungan X_4 dan Y.....	159

Lampiran 16 Hasil Perhitungan X_5 dan Y	160
Lampiran 17 Hasil Perhitungan X_6 dan Y	161
Lampiran 18 Output SPSS Uji Multikolinieritas	162
Lampiran 19 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	163
Lampiran 20 Output SPSS Korelasi.....	164
Lampiran 21 Output SPSS Model Summary ^b	165
Lampiran 22 Output SPSS ANOVA.....	166
Lampiran 23 Output SPSS untuk Uji t, SE, dan SR.....	167

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Wexly dan Yukl	27
Gambar 3.1 paradigma Hubungan Sub Variabel Terikat dengan Sub Variabel Bebas.....	40

\

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator.....	40
Tabel 3.2	Uji Validitas Instrumen Kompensasi	47
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen Supervisi.....	48
Tabel 3.4	Uji Validitas Instrumen Pekerjaan itu Sendiri	49
Tabel 3.5	Uji Validitas Instrumen Rekan Kerja.....	50
Tabel 3.6	Uji Validitas Instrumen Keamanan Kerja.....	51
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrumen Peluang Kenaikan Jenjang	52
Tabel 3.8	Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	53
Tabel 3.9	Uji Reabilitas Instrumen	55
Tabel 3.10	Skala Likert.....	57
Tabel 4.1	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Kompensasi.....	68
Tabel 4.2	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Supervisi	70
Tabel 4.3	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Pekerjaan itu Sendiri	73
Tabel 4.4	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Rekan Kerja	76
Tabel 4.5	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Keamanan Kerja	79

Tabel 4.6	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Peluang Kenaikan Jenjang	82
Tabel 4.7	Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator pada Sub Variabel Kinerja	84
Tabel 4.8	Koefisien Korelasi X_1 dan Y	88
Tabel 4.9	Tingkat Koefisien Korelasi X_1 dan Y	89
Tabel 4.10	Koefisien Korelasi X_2 dan Y	91
Tabel 4.11	Tingkat Koefisien Korelasi X_2 dan Y	91
Tabel 4.12	Koefisien Korelasi X_3 dan Y	94
Tabel 4.13	Tingkat Koefisien Korelasi X_3 dan Y	94
Tabel 4.14	Koefisien Korelasi X_4 dan Y	96
Tabel 4.15	Tingkat Koefisien Korelasi X_4 dan Y	97
Tabel 4.16	Koefisien Korelasi X_5 dan Y	99
Tabel 4.17	Tingkat Koefisien Korelasi X_5 dan Y	99
Tabel 4.18	Koefisien Korelasi X_6 dan Y	101
Tabel 4.19	Tingkat Koefisien Korelasi X_6 dan Y	102
Tabel 4.20	Rangkuman Hasil ANOVA	103
Tabel 4.21	Rangkuman Hasil <i>Coef</i> ^{xvii}	104
Tabel 4.22	Rangkuman Hasil <i>Coef</i>	107
Tabel 4.23	Rangkuman Hasil Moseu Summary ^b	110
Tabel 4.24	Rangkuman Hasil <i>Coefficients</i>	111
Tabel 4.25	Determinasi X Terhadap Y	124

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Grobogan merupakan salah satu Lembaga penyelenggara pendidikan formal. Madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki tugas dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi penerus bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang semakin pesat perkembangannya dan dampaknya terasa bagi seluruh lapisan masyarakat. Aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam madrasah sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Guru merupakan salah satu SDM lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu mencetak generasi bangsa melalui kinerjanya.

Kinerja guru merupakan suatu komponen penting dalam pendidikan, dimana guru memiliki tugas utama mentransfer ilmu kepada peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) disebut bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

menengah. Dari pasal tersebut dapat diartikan, kegiatan pembelajaran merupakan tugas utama guru.

Pemerintah telah memberikan peraturan yang cukup ketat mengenai kinerja guru, apa budaya kinerja yang baik telah diterapkan di MAN 1 Grobogan atau belum. Kinerja guru di madrasah tentu tidak lepas dari kepribadian, kemampuan, potensi, serta motivasi dalam menjalankan tugas yang diemban. Kinerja merupakan sebuah usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan segala pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk mencapai hasil yang maksimal.¹

Guru sebagai tenaga profesional dalam menjalankan tugas akan melakukan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun, seiring dengan berjalannya waktu persoalan mengenai kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru baik guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru honorer. Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan (SK) kepala madrasah. Jumlah guru honorer di MAN 1 Grobogan relative banyak yakni 26 guru honorer. Berdasar hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di MAN 1 Grobogan, salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja yaitu melalui pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial

¹ Ikhsom, "*Menyoel Kinerja Guru : Dampak Sertifikasi terhadap Guru*", (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015), hlm. 35.

tidak langsung yang diberikan oleh pihak madrasah kepada guru honorer secara teratur dan cukup baik, namun kinerja guru honorer belum menunjukkan umpan balik positif yang sebanding dengan pemberian kompensasi yang telah diperoleh. Terlihat dari masih terdapat beberapa guru yang terlambat masuk kelas.

Selain upaya dari pihak madrasah, kini pemerintah tengah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan dan peningkatan karier guru honorer diantaranya melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan mendapatkan tunjangan minimum Upah Minimum Regional (UMR) segala upaya pemerintah dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer.² Dalam hal ini juga pemerintah membuka peluang karier bagi guru honorer untuk menjadi guru dengan kompensasi yang memadai. Dari beberapa peluang pengembangan karier atau peluang kenaikan tingkat jabatan tersebut memberikan peluang bagi guru honorer di MAN 1 Grobogan.

Peningkatan kinerja guru honorer juga dapat melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Supervisi merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh suatu unit kerja yang berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) sekolah/ madrasah.³ Pengawasan atau supervisi merupakan salah satu fungsi administrasi pendidikan yang bertujuan untuk menjaga

² Pebrianto Eko Wicaksono, "Guru Honorer Pantas Mendapat Peningkatan Kesejahteraan", *Liputa6.com*, (Jakarta, 24 Januari 2019)

³ Supardi, "*Kinerja Guru*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.75.

dan mendorong agar kegiatan belajar mengajar di madrasah dapat berjalan dengan lancar, berhasil guna, dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku serta dapat mencapai tujuan pendidikan. Supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah/ madrasah merupakan kegiatan pengawasan profesional yang menitik beratkan pada masalah akademik, yaitu mengenai lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam membantu siswa ketika proses belajar berlangsung. Supervisi atau pengawasan yang dilakukan secara kontinu dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.⁴ Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah di MAN 1 Grobogan, sistem supervisi yang dilakukan oleh pihak madrasah dilakukan oleh guru senior kepada guru junior, dimana satu orang guru senior mensupervisi empat sampai lima guru junior satu kali dalam satu tahun pelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru honorer, meskipun masih ada guru yang tidak memberikan umpan balik berupa peningkatan kinerja dalam melaksanakan proses pembelajaran. Semua itu terlihat dari metode pembelajaran yang digunakan guru kurang inovatif.

Guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga profesional memiliki hak untuk merasa aman dalam menjalankan tugas, baik itu guru yang berstatus PNS ataupun honorer. Rasa aman dalam menjalankan tugas akan mempengaruhi kinerja guru.

⁴ Ahmad Susanto, “*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*”, (Jakarta: Prenamedia Group, 2016), hlm.218.

Dimana apabila guru merasa aman dan nyaman pada pekerjaannya maka guru akan fokus pada tugas yang tengah diembannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dan mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan. Rasa aman dalam kinerja penting diperhatikan oleh suatu organisasi. Dimana rasa aman itu dapat muncul karena dorongan dari organisasi maupun rekan kerja.

Rekan kerja merupakan hubungan timbal balik antara seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi. Rekan kerja guru yaitu teman sesama tenaga pendidik ataupun kependidikan. Sesama rekan kerja dalam suatu organisasi hendaknya saling menghargai dan membimbing bagi yang membutuhkan bantuan dalam kepentingan organisasi. Dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung dalam menjalankan tugas dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan.

Peran, tugas, dan kinerja guru memiliki dampak yang besar bagi siswa dan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu guru di MAN 1 Grobogan terdapat beberapa kecenderungan negatif mengenai kinerja guru honorer, diantaranya terdapat guru pada saat kegiatan pembelajaran tidak membuat Rencana Perencanaan Pembelajaran (RPP), terdapat beberapa guru yang kesulitan dalam menggunakan metode dan media yang sesuai dengan materi pembelajaran, terdapat beberapa guru yang kurang leluasa dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran, terdapat guru honorer kurang

memanfaatkan waktu untuk bertukar pengalaman dengan rekan kerja ataupun guru senior terkait dengan proses pembelajaran, kurangnya niat guru untuk menjadi tenaga pendidik profesional, dan guru belum bisa memaksimalkan penggunaan internet dalam mencari dan menemukan variasi alat peraga yang dibutuhkan untuk merangsang kecerdasan peserta didik.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa perlu adanya kajian tentang faktor yang mendominasi kinerja dan upaya peningkatan kinerja guru honorer. Maka dari hal tersebut, peneliti ingin mengetahui faktor determinasi apa yang mempengaruhi kinerja guru honorer, dengan judul “Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru Honorer di Madrasah Negeri 1 Grobogan”.

Rumusan Masalah

Seperti uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apa faktor determinasi yang mempengaruhi kinerja guru honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan?
2. Seberapa besar faktor determinasi dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan?

Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu:

- 1.1 Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan faktor determinasi yang mempengaruhi kinerja guru honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan.
- 1.2 Untuk mengetahui seberapa besar faktor determinasi yang mempengaruhi kinerja guru honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan.

2. Manfaat

2.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis yaitu untuk menambah pengetahuan mengenai kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis-penulis berikutnya mengenai kinerja.

2.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis yaitu sebagai masukan bagi kepala madrasah dan guru honorer sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru honorer.

BAB II

LANDASAN TEORI

Deskripsi Teori

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa inggris “*job performance*” yang disebut juga *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau segala prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai.⁵

Banyak ahli berpendapat mengenai pengertian kinerja. Prawirosentono yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diembankan guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan etika yang berlaku.⁶ Kinerja menurut Robbins yang dikutip Asri Laksmi yaitu segala upaya yang dikerjakan pegawai pada pekerjaannya.⁷

⁵ Moeheriono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2014), hlm.96.

⁶ Edy Sutrisno, “*Budaya Organisasi*”, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 170.

⁷ Asri Laksmi Riani, “*Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 201), hlm.61.

Islam melalui Al Qur'an memberikan konsep kepada umatnya untuk bekerja dengan giat guna memperoleh hasil kinerja yang bai serta memperoleh keseimbangan dalam kehidupan dunia dan akhirat, sebagaimana disebutkan dalam surat Al Qashash ayat 77, yang berbunyi

وَأَبْتَعِ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ^ط وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن ^ط كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ^ط إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ^ط



Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁸

Tafsir dari ayat diatas yang berarti memohonlah kepada Allah pahala di kehidupan akhirat terkait harta yang telah diberikan Allah kepadamu, dengan cara menginfakkannya pada jalan-jalan kebaikan dan janganlah kamu lupa bagianmu dari makan, minum, pakaian, dan kenikmatan lainnya tanpa berlebih-lebihan dan sombong.dan perbaiki hubungan dengan

⁸ Al Qur'an surat Al Qashash ayat 77.

Rabbmu dan dengan hamba-hambanya sebagaimana Rabbmu Yang Maha Suci berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi dengan melakukan kemaksiatan dan meninggalkan ketaatan, sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan di muka bumi dengan perbuatan tersebut, justru Dia murka.⁹

Dan dalam surat Al Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.¹⁰

Tafsir ayat diatas yang berarti bahwa, jika telah selesai melaksanakan sholat Jumat, maka menyebarkan di muka bumi untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah dengan bekerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan zikir yang banyak dan jangan sampai saat mencari rezeki itu menjadikan lupa akan zikir kepada Allah, agar mendapat

⁹ M. Quraish Shihab, “*Tafsir Al-Mishbah*”, (Tangerang: Lentera Hati, 2017), hlm. 664-667.

¹⁰ Al Qur'an surat Al Jumu'ah ayat 10.

kemenangan dengan apa yang diinginkan dan selamat dari apa yang dihindari.¹¹

Ke dua ayat tersebut memberikan petunjuk kepada manusia untuk selalu rajin dan giat dalam melakukan kebaikan dan menjauhi keburukan. Selain itu menjelaskan bagi seluruh umat untuk senantiasa berdoa agar dijauhkan dari hal yang tidak diinginkan, bukan berarti pasrah. Akan tetapi memerintah umat manusia untuk berusaha kerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, dapat tercapai kesejahteraan dunia dan kebahagiaan akhirat. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan giat merupakan perintah bagi seluruh umat manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dari berbagai pengertian mengenai kinerja, dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai seorang pendidik, dimana kinerja guru dapat dikatakan baik apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan segala sesuatu yang telah dihasilkan oleh seseorang. Kinerja dapat terbentuk atas beberapa faktor. Seperti yang diungkapkan oleh Amstrong & Baron, yang dikutip oleh Ikrom mengungkapkan bahwa "*Performace is a multi-dimensial construct, the measurement of which varies,*

¹¹ M. Quraish Shihab, "*Tafsir...*hlm. 58-60.

depending on a variety of factors”. Dari ungkapan diatas dapat diartikan, kinerja merupakan suatu konstuk multimdimensial, yang pengukurannya bisa dilakukan dengan berbagai cara tergantung pada faktornya. Dari pengertian tersebut memberikan penjelasan jika upaya dalam meningkatkan kinerja seseorang dapat dilakukan melalui optimalitasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.¹²

Factor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosono dalam bukunya Edy Sutrisno yaitu: (1) efektivitasan dan efisiensi; (2) otoritas dan tanggung jawab; (3) disiplin; dan (4) inisiatif.¹³

Menurut M. Arifin yang dikutip Ahmad Susanto, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) volume upah kerja; (2) suasana kerja atau iklim kerja; (3) sikap jujur dan dapat dipercaya; (4) penghargaan; dan (5) sarana yang menunjang.¹⁴

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut teori Wexly & Yukl yang dikutip dari Menyoal Kinerja Guru Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru¹⁵ yaitu:

1.1.1 *Compensation* (kompensasi)

Kompensasi berasal dari terjemahan bahasa inggris dari kata *compensation* yang memiliki dua arti

¹² Ikhrom, “*Menyoel Kinerja Guru : Dampak Sertifikasi terhadap Guru*”, (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015), hlm.41.

¹³Edy Sutrisno, “*Budaya*,...hlm. 176-178.

¹⁴ Ahmad Susanto, “*Manajemen Peningkatan*...hlm. 73.

¹⁵ Ikhrom, “*Menyoel Kinerja*...hlm. 47.

yaitu “*the payment to unemployed or injured workes or thei dependents*” dan “*payment, remunetation*”. Sedangkan secara tekstual kompensasi berarti gaji, upah, atau bayaran.¹⁶ Menurut Wilon Bangun dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan, kompensasi adalah segala hal yang seorang pegawai terima atas jasa yang telah mereka berikan pada suatu perusahaan/ organisasi tertentu.¹⁷ Dari pengertian kompensasi tersebut dapat diartikan kompensasi guru adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi terhadap lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan cara pemberiannya kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu : a. Kompensasi finansial langsung, merupakan imbalan berupa bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. b. Kompensasi finansial tidak langsung, merupakan imbalan berupa tunjangan yang diterima karyawan dalam bentuk asuransi, pertolongan sosial, dan cuti.¹⁸

Menurut Gerhart & Rynes dalam rajiv kumar mengungkapkan bahwa *some organisations may*

¹⁶ Ikhrom, “*Menyoel Kinerja...*” hlm.123.

¹⁷ Wilson Bangun, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Erlangga, 2012), hlm. 255.

¹⁸ Wilson Bangun, “*Manajemen...*”, hlm.255.

decide to pay employees on the basis of their skills or knowledge. Role of business strategies there is evidence that as organisations align the human resource strategies to the business strategies, the compensation is impacted accordingly, yang berarti bahwa organisasi dapat memutuskan untuk memberi kompensasi kepada pegawai berdasarkan pada keterampilan dan pengetahuan dimana organisasi menyelaraskan strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis, sehingga kompensasi yang diperoleh pegawai sesuai dengan kinerjanya.¹⁹

Dalam lembaga pendidikan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi²⁰, yaitu: (1) Faktor internal organisasi: a) Dana operasional dari pemerintah; b) Dana operasional dari siswa; c) Besar kecilnya organisasi; d) Kepribadian pegawai (produktivitas kerja, jabatan, pendidikan, pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan). (2) Faktor eksternal organisasi: a) Penawaran dan permintaan kerja; b) Standar hidup; c) Kebijakan pemerintah; d) Kondisi perekonomian nasional.

¹⁹ Rajiv Kumar, Sahadeb Sarkar, Amit Dhiman, “*Determinants of managerial compensation: An empirical exploration*”, Indian Institute of Management Calcutta: IIMB Management Review, April 2019, hlm. 106.

²⁰ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 128-129.

Adapun kegunaan pemberian kompensasi terhadap tenaga pendidik berdasarkan kesimpulan para ahli²¹ diantaranya: (1) Menarik SDM berkualitas untuk bergabung atau bekerja di lembaga pendidikan. Hal ini berkaitan erat dengan program perekrutan tenaga pendidik, dimana pemberian kompensasi yang baik dan layak sangat mempengaruhi minat calon tenaga pendidik yang berkualitas. (2) Mempertahankan SDM yang telah bekerja pada lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang diberi kompensasi secara adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka tenaga pendidik akan tetap bekerja pada lembaga tersebut. (3) Meraih keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya program kompensasi lembaga pendidikan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dalam meraih keunggulan kompetitif. (4) Motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pemberian kompensasi yang adil dan dirasa puas maka meningkatkan tenaga pendidik guna mencapai puncak karier serta produktivitas yang tinggi. (5) Melakukan pembayaran kepada tenaga pendidik berdasarkan peraturan hukum yang berlaku. (6) Memudahkan sasaran yang strategis. Lembaga pendidikan yang

²¹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, “ *Manajemen Sumber...hlm.126-128.*

memberi kompensasi secara baik akan mudah dikenal dan menjadi tempat bekerja yang strategis dan banyak diminati calon tenaga pendidik yang berkualitas. (7) Memudahkan penempatan struktur organisasi.

1.1.2 *Supervision* (supervisi)

Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris yaitu “*super*” yang berarti atas dan “*vision*” yang berarti melihat, inspeksi, pemeriksaan, pengawasan, dan penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Supervisi pendidikan adalah suatu proses pengamatan terhadap kegiatan lembaga pendidikan sebagai suatu bantuan, pembinaan, dan bimbingan yang diberikah oleh pengawas (baik kepala sekolah atau *supervisor*) kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih efektif.²² Menurut Sergiovanni dan Starrat tujuan supervisi pendidikan yaitu *designing opportunities for teachers to continuously expand their capacity to learn, to care, to help each other, and to teach more effectively.*²³ Artinya tujuan supervisi berarti pengawasan dalam merancang peluang guru untuk mengembangkan kapasitas untuk belajar, peduli, saling membantu, dan mengajar lebih efektif.

²² Ahmad Susanto, “*Manajemen Peningkatan...*”, hlm. 218-220.

²³ Sergiovanni J. Thomas dan Robert J. Starratt, “*Supervision: A Redefinition*”, (Unaited Sates: School Management and Organization, 2002), hlm. 9.

Ruang lingkup supervisi pendidikan meliputi :
(1) pelaksanaan kurikulum yang sedang berlaku; (2) persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh guru; (3) pencapaian standar pencapaian kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaan; (4) peningkatan mutu pembelajaran.²⁴

Supervisi memiliki peran penting dalam meningkatkan kerja organisasi. Terdapat beberapa peran yang dimiliki oleh supervisor, diantaranya: (1) sebagai koordinator, dalam hal ini seorang supervisor harus dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf maupun guru; (2) sebagai konsultan, dalam hal ini seorang supervisor dapat memberi bantuan serta mengkonsultasikan masalah yang dialami oleh guru baik secara individual maupun kelompok; (3) sebagai pemimpin kelompok, dalam hal ini seorang supervisor harus dapat memimpin staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran, dan kebutuhan profesional guru secara bersama; (4) sebagai evaluator, dalam hal ini seorang supervisor membantu guru dalam menilai hasil dan proses belajar

²⁴ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, “ *Supervisi Pendidikan*”, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 84-86.

serta dapat menilai kurikulum yang tengah dikembangkan.²⁵

1.1.3 *Work itself* (pekerjaan itu sendiri/ jenis pekerjaan)

Pekerjaan merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh setiap pegawai dalam memenuhi kewajiban sebagai anggota organisasi. Pekerjaan merupakan suatu jembatan penghubung antara pegawai dan organisasi. Terdapat dimensi utama dalam pekerjaan yaitu desain kerja. Desain kerja merupakan fungsi penetapan kegiatan kerja individu atau kelompok secara organisasional, yang bertujuan untuk mengatur penguasaan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi.²⁶

Pekerjaan itu sendiri diukur melalui indikator sebagai berikut²⁷:

- a. Perasaan berarti, merupakan suatu keadaan kognitif dimana pegawai merasa pekerjaan yang mereka kerjakan memberi kontribusi yang

²⁵ Piet A. Sahertian, "*Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 25-26.

²⁶ Handoko T. Hani, "*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: BPF, 2001), hlm. 31.

²⁷ Fred Luthans, "*Organizational Behavior*", (New York : Mc Graw Hill Inc, 2006), hlm. 564.

bernilai, penting, dan berharga. Pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu pekerjaan yang penting maka pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

- b. Tanggung jawab, merupakan keadaan yang menitik beratkan pada bagaimana rasa tanggung jawab pribadi seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang menjadi pekerjaannya oleh karena itu seorang pegawai akan menggunakan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajiban yang diemban dalam suatu organisasi.
- c. Pengetahuan terhadap hasil lanjutan langsung umpan balik, merupakan keadaan dimana pegawai mampu memahami kinerja yang telah mereka kerjakan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

1.1.4 *Co-worker* (rekan kerja)

Rekan kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang memiliki hubungan timbal

balik dalam satu lingkup kerja.²⁸ Menurut Nitisemito, rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok sumber daya manusia yang memiliki posisi sederajat untuk bekerjasama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.²⁹ Berdasarkan uraian tersebut, rekan kerja berarti seseorang atau sekelompok orang yang memiliki hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan yang hendak dilakukan.

Hubungan kerja antar pegawai harus dibina pemimpin, agar sesama rekan kerja dapat bekerja sama dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Johnson dan Hall yang dikutip oleh Ming Guo mengatakan *social support should at least include support from superiors, colleagues, and the organization. Specifically, in an organizational workplace, support behaviors refer to all behaviors that superiors and colleagues perform to promote employee development,*³⁰ yang berarti bahwa perilaku pemimpin dan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

²⁸ Suharso dan Retnoningsih A., “*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lex*”, (Semarang: Widya Karya, 2005), hlm. 417.

²⁹ Nitisemito, “*Manajemen Personalia*”, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 159.

³⁰ Ming Guoa, Shuzhen Liua, Fulei Chub, Long Yea, Qichao Zhanga, “*Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China*” China: Safety Science, April 2019, hlm. 292.

Pegawai yang merasa senang terhadap tugas yang diemban serta ramah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan positif seperti memiliki kesetiaan yang tinggi kepada rekan kerja, pekerjaan, kegembiraan, dan mempunyai kepuasan dalam kinerja.³¹

Aspek penting dalam hubungan dengan rekan kerja yaitu keeratan. Keeratan tim diartikan sebagai tingkat dimana anggota tim tertarik dan termotivasi untuk tetap bersama. Keeratan yang tinggi dinilai sebagai ciri yang menarik dalam suatu tim.³² Semakin sering berkomunikasi dengan sesama rekan kerja maka keeratan dalam suatu tim akan semakin tinggi.

Menurut Daft, hasil keeratan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu moral dan produktivitas. Sebagai aturan umum, moral memiliki nilai yang tinggi dalam tim karena dengan moral akan meningkatkan komunikasi antar rekan kerja, iklim kerja yang bersahabat, mempertahankan keanggotaan dengan komitmen pada rekan kerja, loyalitas, serta partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan dan aktivitas

³¹ Moekijat, *“Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja”*, (Bandung: Pionir Jaya, 2003), hlm. 136.

³² Daft Richard L, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 187.

tim.³³ Produktivitas pada rekan kerja secara keseluruhan memiliki potensi untuk produktif.

Hubungan antara rekan kerja dalam meningkatkan mutu kerja dapat beraneka ragam. Berbagai teknik digunakan, pada peningkatan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut dengan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai. Dengan adanya keterlibatan pegawai diharapkan muncul rasa saling memiliki. Timbulnya rasa saling memiliki akan berdampak pada keberhasilan organisasi karena anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku menyimpang dan dengan demikian bekerja akan lebih produktif. Untuk mencapai tujuan, maka hubungan dan keterlibatan pegawai harus diarahkan, sehingga dapat menjadi bagian dari kultur organisasi.³⁴

Menurut Yuwono dan Khajar dalam bukunya Haryono Sudriamunawar, indikator rekan kerja ada empat³⁵ yaitu:

- 1) Kompetisi yang sehat, berarti persaingan anatara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang

³³ Daft Richard L, "*Manajemen Sumber ...* hlm. 188.

³⁴ Siagian Sondang, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 321.

³⁵ Haryono Sudriamunawar, "*Kepemimpinan, Peran Serta, dan Produktivita*", (Bandung: Mandar Maju), hlm. 90.

tinggi. Pada persaingan kerja, sesama rekan kerja hendaknya tidak saling menjatuhkan, sehingga dalam memperoleh jabatan tertentu harus berusaha dengan optimal.

- 2) Pegawai saling menghormati, berarti sesama rekan kerja harus saling menghormati. Dengan adanya rasa saling menghargai akan memberikan rasa nyaman dalam mendukung kelancaran bekerja.
- 3) Pegawai saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah, berarti sesama rekan kerja harus saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi .
- 4) Suasana kekeluargaan, berarti suasana kekeluargaan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Suasana kekeluargaan akan tercipta dan terjalin secara harmonis ketika sesama rekan kerja saling menghormati dan mencari suasana agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.

1.1.5 *Job security* (keamanan kerja)

Keamanan kerja menurut Sunyoto yaitu suatu keadaan dimana pegawai merasa bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja.³⁶

Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidak pastian pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan oleh perubahan organisasi seperti perampingan, penggabungan organisasi. Selama perubahan-perubahan yang terjadi pada organisasi tidak dianggap sebagai ancaman bagi harapan pegawai, maka hal inilah yang disebut dengan keamanan kerja.

Undang-Undang Guru dan Dosen pada pasal 39 ayat (2) menyebutkan bahwa guru mendapat perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Pada ayat (3) menjelaskan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) perlindungan hukum yaitu mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, dan pihak lain. Pada ayat (4) menjelaskan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) perlindungan profesi yaitu mencakup perlindungan

³⁶ D. Sunyoto, "*Teori, Kuosioner, dan Analisis Data SDM*", (Yogyakarta: Buku Seru, 2012), hlm. 26.

terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam penyampaian pandangan, pelecehan terhadap profesi, dan pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas.

1.1.6 *Advancement opportunity* (peluang kenaikan jenjang kerja)

Peluang kenaikan jenjang kerja berarti peluang pengembangan karier seorang pegawai. Karier merupakan suatu perjalanan kerja seseorang dalam suatu organisasi.³⁷

Perjalanan kerja seorang pegawai dapat mencapai posisi jabatan yang diinginkan apabila seorang pegawai mampu memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam menduduki suatu jabatan tertentu. Perjalanan karier seorang pegawai dapat dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu (1) karier meningkat keadaan dimana seorang pegawai yang dapat mencapai tujuan karier yang telah direncanakan; (2) karier menetap keadaan seorang pegawai tidak dapat mengembangkan kariernya untuk mencapai tujuan karier yang direncanakan; dan (3) karier

³⁷ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, “*Manajemen Sumber...hlm.* 141.

menurun keadaan dimana seorang pegawai mengalami penurunan jabatan dalam suatu organisasi.³⁸

Peningkatan karier ditandai dengan peningkatan tanggung jawab terhadap suatu tugas dan diikuti dengan peningkatan kompensasi yang diterima. Untuk mengalami peningkatan karier, seorang pegawai harus memiliki perencanaan karier yang jelas. Pengembangan karier adalah proses pelaksanaan dari perencanaan karier. Menurut J. Dubrin, pengembangan karier adalah suatu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan masa dengan kariernya di suatu organisasi agar pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum.³⁹

Menurut Kadarisman pengembangan karier pegawai dapat ditempuh dengan cara formal maupun informal. Pengembangan karier secara formal yaitu seorang pegawai ditugaskan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan baik yang diselenggarakan oleh organisasi ataupun oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan, pengembangan ini bersifat nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai. Sedangkan pengembangan informal yaitu

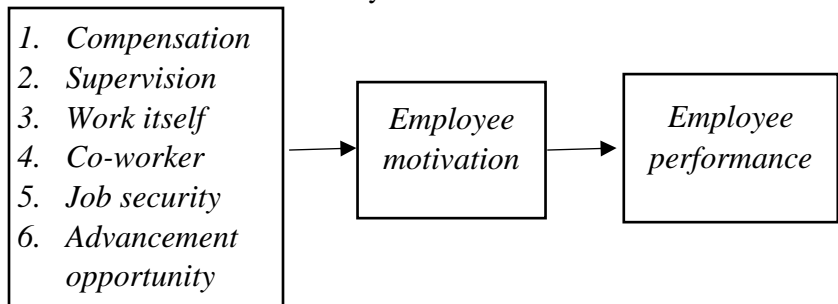
³⁸ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, “*Manajemen Sumber...hlm.* 141.

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 77.

seorang pegawai atas keinginan serta usaha sendiri melatih dan mengembangkan diri dengan mempelajari buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan dan jabatannya. Pengembangan informal dalam bentuk pembelajaran menunjukkan bahwa seorang pegawai memiliki niat kuat untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerja.⁴⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut teori Wexley dan Yukl dapat diformulasikan dalam bentuk gambar sebagai berikut.

Bagan 2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Wexley dan Yukl



Gambar diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara tidak langsung melalui motivasi (variabel inverenting) oleh variabel antara lain : kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang

⁴⁰ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, “ *Manajemen Sumber...*, hlm. 142.

kerja. Beberapa variabel independen tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hal tersebut memiliki arti, semakin tinggi kualitas kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang kerja, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.⁴¹

Motivasi merupakan suatu hal yang kompleks. Motivasi akan menghasilkan perubahan energi pada diri manusia sehingga akan menyatu dengan jiwa, perasaan, dan emosi sehingga mendorong manusia melakukan sesuatu. Secara umum, motivasi bertujuan untuk menggerakkan seseorang agar memiliki keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pemberian motivasi kepada guru yaitu untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan pendidikan.⁴²

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi, dimana penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur guna mengetahui kualitas hasil kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai.⁴³

⁴¹ Ikhrom, “*Menyoal Kinerja...*”, hlm. 47.

⁴² Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 73.

⁴³ Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, “*Komplemen...*”, hlm. 214.

Penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan menilai guru. Menurut Kemendiknas terdapat tiga aspek penilaian guru yaitu: (1) penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, menilai, menganalisis/ evaluasi, serta melaksanakan tindak lanjut hasil evaluasi atau penilaian; (2) penilaian kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan bimbingan konseling meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan bimbingan, mengevaluasi dan menilai, memanfaatkan hasil evaluasi, serta melaksanakan tindak lanjut; (3) penilaian kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tambahan guru yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.⁴⁴

Kajian Pustaka

Berdasarkan kajian peneliti terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa literatur yang akan peneliti gunakan sebagai referensi penelitian yaitu:

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Hari Purwanto yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan SMP N 1 Kota Madiun”. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif dengan teknik sampel jenuh. Hasil

⁴⁴ H. E. Mulyasa, “*Uji kOmpetensi dan Penilaian Kinerja Guru*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 93.

penelitian ini menyatakan bahwa (1) pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596; (2) gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,805; (3) promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,711; (4) supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,339, (5) rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,364; (6) kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 10,238.⁴⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Hari Purwanto memiliki persamaan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan Hari dengan yang hendak dilakukan peneliti yaitu terletak pada subjek penelitian dimana pada penelitian Hari meneliti kinerja pegawai sedangkan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti guru honorer. Variabel, pada penelitian Hari memilih enam variabel bebas yaitu pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja serta kondisi kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian peneliti memilih enam sub variabel bebas yaitu kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang kerja.

⁴⁵ Hari Purwanto, “*Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan SMP N 1 Kota Madiun*”, STIE Dharma Iswara Madiun: Jurnal JIBEKA (Volume 9 Nomor 1), Februari 2015, hlm. 61.

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Diana Pramesri dan Muhyadi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA”. Metode penelitian ini menggunakan metode *expost facto* dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi yang berjumlah 150 responden dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (1) supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 8,1%; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 42,0%; (3) iklim kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 17,3%; (4) status sosial ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 1,8%; dan (5) supervisi kepala sekolah, motivasi, iklim kerja, serta status sosial ekonomi guru secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 62,3%.⁴⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Diana dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Diana dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel penelitian. pada penelitian Diana menggunakan empat variabel bebas supervisi, motivasi, iklim kerja, dan status sosial ekonomi dengan variabel terikat kinerja guru. Sedangkan pada penelitian peneliti memilih

⁴⁶ Diana Pramesri dan Muhyadi, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA”, Universitas Negeri Yogyakarta: Jurnal Pendidikan IPS, (Vol. 5 No.1), Maret 2018.

enam sub variabel bebas yaitu kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang kerja.

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Irana A. Rudaleva, Irina A. Kabasheva, dan Elvina Kovaleva yang berjudul “*Factors Satisfaction Assessment of Teachers Professional Activity*”. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif pendekatan survei dengan analisis data regresi. Jumlah sampel pada penelitian ini 152 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan *the most significant factor for staff the ability of the wage to stimulate staff to work effectively. In fact the implementation of the motivation function of wages. The next important factor was the existing organization of work in a team. The second important factor was the relationship with colleagues. The reason lies in the specifics of workers education: most of the time they spend with students. Also found a weak link between realitionsips with superoirs and occupational satisfaction.* Bila artikan dalam bahasa indonesia yaitu upah berpengaruh signifikan terhadap keefektifitasan kinerja guru, terdapat pengaruh signifikan antara hubungan rekan kerja dengan kinerja, dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara hubungan dengan atasan dan kepuasan kerja.⁴⁷

⁴⁷ Irana A. Rudaleva, Irina A. Kabasheva, dan Elvina Kovaleva, “*Factors Satisfaction Assessment of Teachers Professional Activity*”, ScienceDirect: Procedia-Social Behavioral Sciences: Russia, 2014, hlm. 1118-1119.

Penelitian yang dilakukan oleh Irana serta kawan-kawannya memiliki persamaan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Irana dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel penelitian. Pada penelitian Irana menggunakan tiga variabel bebas yaitu upah, rekan kerja, dan hubungan anatara atasan dengan bawahan dan variabel terikat kepuasan kinerja. Sedangkan pada penelitian peneliti memilih enam sub variabel bebas yaitu kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang kerja.

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Saleh Al-Sinawi, Chua Yan Piaw, Adbul Rahman Idris yang berjudul “*Factors Influencing the Employees Service Performance in Ministry of Education in Sultanate of Oman*”. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan *the results revealed that performance appraisal was statistically significant predictor of service performance (t = 2.247, Beta = .108; p < .05). Also, the training variable test was statistically significant (t = 4.597, Beta = .221; p < .05). These suggested participants ‘perceptions of their training and performance appraisal were significant predictor of participant perceptions about service performance performance appraisal variable was the best predictor of dependent variable that had the most significant effect in predicting service performance. This predictor accounted*

for 4% of the total variance of performance appraisal after controlling for the variable in this study. Bila diartikan dalam bahasa Indonesia berarti variabel pelatihan signifikan terhadap pelayanan kerja dan penilaian kinerja merupakan sebuah faktor yang signifikan terhadap pelayanan kinerja, dimana variabel penilaian kinerja ini merupakan prediktor terbaik dependen variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan pada penelitian ini dengan taraf 4%.⁴⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh serta kawan-kawannya memiliki persamaan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Saleh dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel penelitian. Pada penelitian Saleh menggunakan dua variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan penilaian kinerja dan variabel terikat pelayanan kerja. Sedangkan pada penelitian peneliti memilih enam sub variabel bebas yaitu kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang kerja.

⁴⁸ Saleh Al-Sinawi, Chua Yan Piaw, Abdul Rahman Idris, “*Factors Influencing the Employees Service Performance in Ministry of Education in Sultanate of Oman*”, ScienceDirect: Procedia-Social and Behavioral Sciences, Kuala Lumpur, 2015, hlm. 27-28.

Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang berasal dari dua kata *huppo* (sementara) dan *thesis* (pernyataan atau teori). Sedangkan hipotesis menurut para ahli yaitu dugaan terhadap hubungan antar dua variabel atau lebih.⁴⁹ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.⁵⁰ Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

Untuk memperoleh jawaban sementara dari permasalahan tersebut, maka penulis akan mencoba melakukan hipotesis sementara. Adapun hipotesis sementara pada penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamana kerja, dan peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja guru honorer di MAN 1 Grobogan”.

⁴⁹ Sofiyan Siregar, “*Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*”, (Jakarta: Prenada MediaGrup, 2013), hlm. 38.

⁵⁰ Sumadi Sutyabrata, “*Metode Penelitian*”, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 1998), hlm. 69.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi.⁵¹ Jika dilihat dari segi paradigma dan jenis katanya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, karena penelitian ini banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasilnya.⁵² Penelitian ini merupakan penelitian *Ex-Post Facto* yaitu suatu penelitian yang dilakukan atas peristiwa yang telah terjadi, untuk mengungkap data yang ada atau menggambarkan variabel-variabel penelitian tanpa memanipulasi subjek. Penelitian ini merupakan penelitian kasual korelatif yang bermaksud mengungkap pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.⁵³ Dalam hal ini menelusuri data yang berada di lapangan dengan faktor yang mendominasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan tahun pelajaran 2019/2020.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

⁵¹ Susanto, “*Metodologi Penelitian Pendidikan dengan Program SPSS*”, (Semarang: Ghyyas Putra, 2009), hlm. 26.

⁵² Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 12.

⁵³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 27-28.

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan dimulai pada 6 Mei- 6 Juni 2019.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan sebagai objek, karena di MAN 1 Grobogan merupakan salah satu madrasah yang didalamnya terdapat pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dimana kinerja guru memiliki peran yang penting. Guru berstatus honorer di MAN 1 Grobogan memiliki jumlah yang relatif tinggi yaitu 26 guru.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan dari seluruh objek maupun subjek yang berarakteristik tertentu yang hendak dipelajari dengan jelas serta lengkap sehingga dapat ditarik kesimpulan.⁵⁴ Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan jumlah sampel dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.⁵⁵ Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh guru honorer Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan yang berjumlah 26 guru.

⁵⁴ Nila Kesumawati, Allen Marga Retta, Novita Sari, “*Pengantar Penelitian Statistik*” (Depok : RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 11.

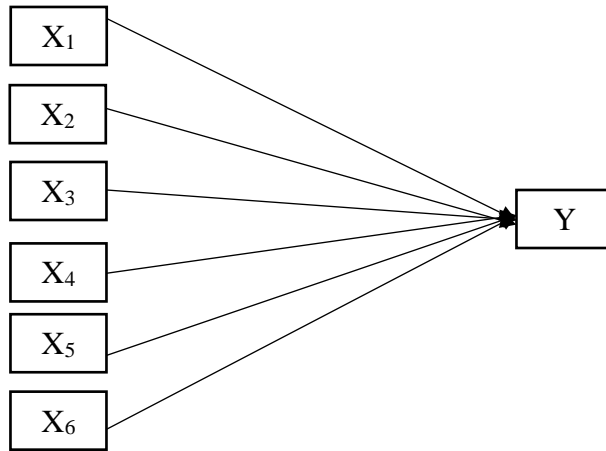
⁵⁵ Sugiyono, “*Metode Penelitian...*”hlm.85.

D. Variabel dan Indikator

1. Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang mencerminkan konsep sehingga memperjelas peneliti pada arah sasaran yang hendak diteliti.⁵⁶ Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang nilai-nilainya tidak tergantung pada variabel lainnya yang di simbolkan dengan simbol X, dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang nilai-nilainya bergantung pada variabel lainnya yang disimbolkan dengan simbol Y. Pada penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja guru merupakan variabel bebas (X) dan kinerja guru merupakan variabel terikat (Y). Dimana terdapat enam faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini, yaitu kompensasi (X₁), supervisi (X₂), pekerjaan itu sendiri (X₃), rekan kerja (X₄), keamanan kerja (X₅), dan peluang kenaikan karier (X₆). Dalam penelitian ini terdapat enam subvariabel bebas dan satu variabel terikat:

⁵⁶ Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, “*Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*”, (Malang : IKAPI, 2016), hlm.100.



2. Indikator

Indikator merupakan variabel yang mengndikasikan atau menunjukkan satu kecenderungan situasi yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan. Adapun indikator pada penelitian ini.

Tabel 3.1 Indikator

No	Variabel	No	Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
1	Faktor Kinerja	1.1	Kompensasi	Kompensasi langsung	Gaji	1
					Upah	2
					Bonus	3
					Komisi	4
				Kompensasi tidak langsung	Cuti	5
					Pertolongan sosial	6
					Asuransi	7

		1.2	Supervisi	Supervisi akademik	Jadwal rencana supervisi	1
					Pembinaan perencanaan pembelajaran	2
					Pendekatan pembelajan	3
					Penggunaan metode	4
					Pembinaan secara kontineu	5
					Pendampingan kerja	6
		1.3	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang berarti	Menambah keterampilan	1
					Menyenangkan	2
					Berdampak bagi kehidupan	3
				Tanggung jawab	Perasaan bangga pada pekerjaan	4
					Tanggung jawa pada posisi	5

					Tanggung jawab lebih besar	6	
				Pengetahuan hasil kerja	Bekerja dengan baik	7	
					Tugas menarik	8	
					Pekerjaan terselesaikan dengan baik	9	
		1.4	Rekan Kerja	Kompetisi sehat	Teman baru	1	
						Dorongan mengerjakan tugas	2
						Motivasi berprestasi	3
					Saling menghormati	Sanjungan	4
						Menghargai	5
						Menghormati	6
					Kerjasama	Hubungan kerja	7
						Rasa keeratan	8
						Perasaan ketika lembaga berprestasi	9
					Kekeluargaan	Berkomunikasi	10
						Saran	11

				Suasana kekeluargaan	12	
		1.5	Keamanan kerja	Perlindungan hukum	Perlindungan tindak kekerasan	1
					Perlindungan dekremisasi	2
					Perlakuan adil	3
				Perlindungan profesi	Perlindungan pemutusan hubungan	4
					Perlindungan pembatasan pendapat	5
					Perlindungan pelecehan profesi	6
				Perlindungan kesehatan dan keamanan	Ketersediaan obat-obatan	7
					Tidak lelah setelah bekerja	8
					Pemberian tanda sarpras	9
				1.6		Formal

			Peluang kenaikan karier		Mengikuti pendidikan dan pelatihan	2
				Informal	Mengikuti program sertifikasi	3
					Mengikuti program Calon Pegawai Negeri Sipil	4
					Motivasi sendiri	5
2	Kinerja	2.1	Penilaian Kinerja	Perencanaan	Perencanaan RPP	1
					Pengumpulan RPP	2
					Perencanaan metode	3
				Pelaksanaan	Pelaksanaan pembelajaran sesuai RPP	4
					Pembukaan	5
					Penggunaan metode	6
					Penggunaan alat peraga	7

				Evaluasi	Evaluasi	8
					Penilaian	9
					Tindak lanjut evaluasi	10
					Tindak lanjut penilaian	11

E. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen.⁵⁷ Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini, perhitungan uji validitas instrumen menggunakan program SPSS 24.0. Dari hasil uji validitas butir soal yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan, sedangkan butir soal yang valid digunakan sebagai alat memperoleh data. Uji validitas pada penelitian ini diujikan kepada 20 responden dengan taraf signifikan 5% maka didapat $r_{tabel} 0,444$. Hasil uji validitas data yang diujikan adalah sebagai berikut

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, “*prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*”, (Jakarta: Rineka Cipta,2010), hlm. 211.

a. Variabel kompensasi

Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Kompensasi

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Kompensasi langsung	P1	0,815	VALID
		P2	0,833	VALID
		P3	0,758	VALID
		P4	0,756	VALID
2.	Kompensasi tidak langsung	P5	0,574	VALID
		P6	0,740	VALID
		P7	0,509	VALID

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel kompensasi pada tabel diatas diketahui bahwa 7 pernyataan memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari r_{tabel} sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Variabel Supervisi

Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Supervisi

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Supervisi akademik	P1	0,488	VALID
		P2	0,637	VALID
		P3	0,663	VALID
		P4	0,527	VALID
		P5	0,575	VALID

		P6	0,691	VALID
--	--	----	-------	-------

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel supervisi pada tabel diatas diketahui dari 6 pernyataan memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari r_{tabel} sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

c. Variabel Pekerjaan itu Sendiri

Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Pekerjaan itu Sendiri

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Pekerjaan yang berarti	P1	0,779	VALID
		P2	0,779	VALID
		P3	0,524	VALID
2.	Tanggung jawab	P4	0,743	VALID
		P5	0,145	TIDAK VALID
		P6	0,686	VALID
3.	Pengetahuan hasil kerja	P7	0,540	VALID
		P8	0,504	VALID
		P9	0,133	TIDAK VALID

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variable pekerjaan itu sendiri pada tabel diatas diketahui dari 9 pernyataan berapat 2 pernyataan yang tidak valid atau

memiliki nilai signifikan <5% yaitu pernyataan nomor 5 dan 9 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili mengukur indikator dari variabel pekerjaan itu sendiri.

d. Variabel Rekan Kerja

Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Rekan Kerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Kompetisi sehat	P1	0,570	VALID
		P2	0,761	VALID
		P3	0,606	VALID
2.	Saling menghormati	P4	0,172	TIDAK VALID
		P5	0,409	TIDAK VALID
		P6	0,544	VALID
3.	Kerjasama	P7	0,225	TIDAK VALID
		P8	0,585	VALID
		P9	0,535	VALID
4.	Kekeluargaan	P10	0,607	VALID
		P11	0,714	VALID
		P12	0,765	VALID

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel rekan kerja pada tabel diatas diketahui dari 12 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikan <5% yaitu pernyataan nomor 4, 5 dan 7

sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel rekan kerja.

e. Variabel Keamanan Kerja

Tabel 3.6 Uji Validitas Instrumen Keamanan Kerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Perlindungan hukum	P1	0,495	VALID
		P2	0,237	TIDAK VALID
		P3	0,712	VALID
2.	Perlindungan profesi	P4	0,468	VALID
		P5	0,624	VALID
		P6	0,227	TIDAK VALID
3.	Perlindungan kesehatan dan keamanan	P7	0,451	VALID
		P8	0,507	VALID
		P9	0,481	VALID

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel keamanan kerja pada tabel diatas diketahui dari 9 pernyataan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid atau memiliki nilai signifikan <5% yaitu nomor 2 dan 6 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili mengukur indikator dari variabel keamanan kerja.

f. Variabel Peluang Kenaikan Karier

Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Peluang Kenaikan Karier

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Formal	P1	0,777	VALID
		P2	0,786	VALID
2.	Informal	P3	0,758	VALID
		P4	0,800	VALID
		P5	0,771	VALID

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel peluang kenaikan karier pada tabel diatas diketahui bahwa 5 pertanyaan memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari r_{tabel} sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

g. Variabel Kinerja

Tabel 3.8 Uji Validitas Instrumen Kinerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Proses pembelajaran	P1	0,824	VALID
		P2	0,719	VALID

	P3	0,163	TIDAK VALID
	P4	0,580	VALID
	P5	0,830	VALID
	P6	0,637	VALID
	P7	0,610	VALID
	P8	0,365	TIDAK VALID
	P9	0,597	VALID
	P10	0,735	VALID
	P11	0,893	VALID

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel kinerja diketahui bahwa dari 11 pernyataan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikan <5% yaitu pernyataan nomor 3 dan 8 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator variable peluang kenaikan karier.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reabilitas digunakan teknik *cronbach alpha* > 0,60.⁵⁸

Pengujian reabilitas butir penelitian menggunakan batasan tertentu yang bisa digunakan oleh peneliti.

⁵⁸ Suharsini, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 196.

Reabilitas kurang dari 0,6 berarti kurang baik, 0,7 berarti dapat diterima, dan diatas 0,8 berarti baik. Jika nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 berarti reliabel.⁵⁹

Hasil statistik ditemukan bahwa seluruh butir ketujuh variabel semuanya juga lulus uji reabilitas. Semua butir variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.9 Uji Reabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi	0,840	Reliabel
2.	Supervisi	0,648	Reliabel
3.	Pekerjaan itu sendiri	0,807	Reliabel
4.	Rekan kerja	0,836	Reliabel
5.	Keamanan kerja	0,671	Reliabel

⁵⁹ Dwi Priyanto, “*Paham Analisis Data dengan SPSS*”, (Jakarta: Media Kom, 2010), hlm. 97-100.

6.	Peluang kenaikan karier	0,839	Reliabel
7.	Kinerja	0,892	Reliabel

F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data merupakan sebuah prosedur yang sistematis dan memiliki standar guna memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua teknik, yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah proses mengumpulkan data yang dapat mempelajari sikap, keyakinan, tingkah laku, serta karakteristik beberapa orang dalam suatu organisasi yang dapat dipengaruhi oleh sistem yang diajukan atau yang telah ada.⁶⁰ Kuosioner merupakan teknik pengumpulan data dengan bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden.⁶¹ Dalam kuosioner yang hendak di berikan kepada responden, terdapat beberapa pertanyaan yang memiliki hubungan erat

⁶⁰ Syofian Siregar, “*Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*”, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), hlm.20.

⁶¹ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, “*Analisis Korelasi Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), hlm. 25.

dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan, disusun, serta disebarakan ke responden untuk memperoleh informasi di lapangan. Kuosioner yang akan diberikan kepada responden menggunakan skala likert⁶² sebagai berikut:

Tabel 3.10 Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

Metode penelitian ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa dokumen, catatan harian, peraturan-peraturan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, bahkan benda-benda bersejarah seperti prasasti dan artefak.⁶³ Metode dokumentasi ini dimaksudkan sebagai upaya untuk mencari data yang shahih dari suatu bahan tertulis yang berkaitan dengan masalah penelitian. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan supervisi,

⁶² Syofian Siregar, “Metode...”, hlm.25-26.

⁶³ Trianto, “Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Pendidikan”, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 268-269.

pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang kerja.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk memecahkan masalah dengan menggunakan metode-metode untuk menarik kesimpulan dan data yang telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan.⁶⁴

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Teknik analisis statistik deskriptif yaitu suatu cara yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Statistik deskriptif yang digunakan dalam mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.⁶⁵ Pada penelitian ini responden merupakan seluruh populasi menggunakan skala interval. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai

⁶⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian...*" hlm. 208.

⁶⁵ Sugiyono, "*Metode Penelitian...*" hlm. 148.

kualitas dan kuantitas dengan cara memberi penilaian berdasar pada jawaban kuisioner yang telah dijawab oleh responden. Adapun langkahnya uji instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Analisis korelasi dengan *product moment*

Mencari korelasi antara X dan Y dengan menggunakan teknik korelasi, teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk menyelesaikan perhitungan dengan rumus tersebut maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\sum x^2 = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}$$

$$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$\sum xy = \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}$$

Setelah data diuji dengan uji korelasi *product moment*, maka hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan 1% dengan asumsi sebagai berikut:

- a. Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ (5% dan 1%) berarti signifikan artinya hipotesis diterima.

b. Jika $r_{xy} < r_{tabel}$ (5% dan 1%) berarti tidak signifikan artinya hipotesis ditolak.⁶⁶

2. Analisis regresi linier berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan masalah hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana alat ini digunakan sebagai model prediksi variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil regresi merupakan koefisien untuk masing-masing variabel independen. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dengan *goodness of fit*. Secara statistik hal ini dapat diukur dari koefisien nilai determinasi, nilai statistik F. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji secara statistiknya berada dalam daerah kritis. Uji hipotesis ini tersebut dilakukan dengan program SPSS 24. Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

Keterangan:

\hat{Y} : kinerja guru

a : bilangan konsta

b_1 : koefisien regresi kompensasi

⁶⁶ Sutrisno Hadi, “*Statistik*”, (Bandung: Andi Offset, 2004), hlm. 72.

- b_2 : koefisien regresi supervisi
- b_3 : koefisien regresi pekerjaan itu sendiri
- b_4 : koefisien regresi rekan kerja
- b_5 : koefisien regresi keamanan kerja
- b_6 : koefisien regresi peluang kenaikan jenjang
- X_1 : kompensasi
- X_2 : supervisi
- X_3 : pekerjaan itu sendiri
- X_4 : rekan kerja
- X_5 : keamanan kerja
- X_6 : peluang kenaikan jenjang⁶⁷

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*. Secara statistik, setidaknya ini dapat mengukur nilai dari koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Adapun rumus uji F dan uji t sebagai berikut:

a. Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F sebagai berikut:

⁶⁷ Ridwan dan Akdom, “*Rumus dan Data dalam Penelitian Analisis Statistika*”, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 133-135

Cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama);

$H_0 : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen;

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara partial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan

dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen secara parsial;

$H_0 : \beta > 0$ berarti bahwa ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen sangat terbatas. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2006), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap nol. Secara matematis jika nilai R² = 1, maka R² = R² =1, sedangkan jika nilai R²=0, maka adjusted R²= (1-k)/(n-k). Jika k > 1, maka adjusted R² akan bernilai negatif.

d. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif

Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) merupakan suatu ukuran tentang seberapa besar prediktor-prediktor dalam regresi mempunyai kontribusi atau sumbangan terhadap sub variable terikat. Dengan menghitung SE dan SR akan diketahui tentang besarnya kontribusi prediktor dalam regresi.

Perbedaan SE dan SR yaitu SE merupakan ukuran kontribusi suatu prediktor terhadap keseluruhan efektifitas garis regresi yang digunakan sebagai dasar prediksi, sedangkan SR yaitu ukuran besarnya kontribusi sumbangan suatu prediktor terhadap jumlah kuadrat regresi.⁶⁸

Berikut rumus menghitung SE dan SR

⁶⁸ Tulus Winarsunu, “*Statistik: Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*”, (Malang: UMM Press, 2004), hlm.209-210.

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Sebelum analisis data, pada penelitian ini terlebih dahulu akan mendeskripsikan persepsi guru honorer mengenai kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, peluang kenaikan karier, dan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan. Data tersebut diperoleh dari pengisian instrumen kuosioner (angket) yang telah diberikan kepada 26 responden. Kuosioner tersebut sepenuhnya diisi oleh responden dengan baik sehingga data dapat diolah untuk memperoleh analisis deskripsi kuantitatif sebagai berikut:

1. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel kompensasi

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel kompensasi dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner kompensasi sebanyak 7 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada sub variabel kompensasi dan presentase jumlah jawaban pada sub variabel kompensasi. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran

5. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item sub indikator pada sub variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Sub Variabel Kompensasi

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	5	19,23	5	19,23	11	42,31	5	19,23	26	100
X1.2	0	0	7	26,92	4	15,38	12	46,15	3	11,54	26	100
X1.3	0	0	4	15,38	6	23,08	12	46,15	4	15,38	26	100
X1.4	0	0	3	11,54	4	15,38	15	57,69	4	15,38	26	100
X1.5	0	0	3	11,54	7	26,92	12	46,15	4	15,38	26	100
X1.6	0	0	6	23,08	5	19,23	13	50,00	2	7,69	26	100
X1.7	0	0	1	3,85	7	26,92	16	61,54	2	7,69	26	100
ΣF	0	0	29	16,1	38	20,8	91	50	24	13,1	182	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.1 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 11 responden (42,31%) yang menyatakan setuju dan 5 responden (19,23%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X1.1 (gaji). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan gaji yang diterima.
- b. Terdapat 12 responden (46,15%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (26,92%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X1.2 (upah). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan upah yang diterima.
- c. Terdapat 12 responden (46,15%) yang menyatakan setuju dan 4 responden (15,38%) yang menyatakan tidak setuju

- pada sub indikator X1.3 (bonus). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan bonus yang diterima.
- d. Terdapat 15 responden (57,69%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X1.4 (komisi). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan komisi yang diterima.
 - e. Terdapat 12 responden (46,15%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X1.5 (cuti). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan cuti yang diterima.
 - f. Terdapat 13 responden (50,00%) yang menyatakan setuju dan 6 responden (23,08%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X1.6 (pertolongan sosial). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan pertolongan sosial yang diterima.
 - g. Terdapat 16 responden (61,54%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X1.7 (asuransi). Artinya, bahwa responden sebagian besar setuju dengan asuransi yang diterima.
 - h. Dalam sub variabel kompensasi terdapat total 91 responden (50%) yang menyatakan setuju dengan dari 7 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya kompensasi di MAN 1 Grobogan.

2. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel supervisi

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel supervisi dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner supervisi sebanyak 6 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada sub variabel supervisi dan presentase jumlah jawaban pada sub variabel supervisi. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 6. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item sub indikator pada sub variabel supervisi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Variabel Supervisi

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	1	3,85	3	11,54	11	42,31	11	42,31	26	100
X2.2	0	0	0	0	7	26,92	16	61,54	3	11,54	26	100
X2.3	0	0	2	7,69	5	19,23	11	42,31	8	30,77	26	100
X2.4	0	0	0	0	5	19,23	14	53,85	7	26,92	26	100
X2.5	0	0	0	0	5	19,23	16	61,54	5	19,23	26	100
X2.6	0	0	1	3,85	5	19,23	12	46,15	8	30,77	26	100
ΣF	0	0	4	2,6	30	19,2	80	51,3	42	26,9	156	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.2 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 11 responden (42,31%) yang menyatakan sangat setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X2.1 (jadwal rencana supervisi). Artinya, bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan adanya jadwal rencana supervisi supervisi.
- b. Terdapat 16 responden (61,54%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (26,92%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X2.2 (pembinaan perencanaan pembelajaran). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pembinaan perencanaan pembelajaran.
- c. Terdapat 11 responden (42,31%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X2.3 (pendekatan pembelajaran). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya supervisi pendekatan pembelajaran.
- d. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan setuju dan 5 responden (19,23%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X2.4 (penggunaan metode). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya supervisi dalam penggunaan metode pembelajaran.
- e. Terdapat 16 responden (61,54%) yang menyatakan setuju dan 5 responden (19,23%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X2.5 (pembinaan secara kontineu).

- Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pembinaan secara kontinue.
- f. Terdapat 12 responden (46,15%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X2.6 (pendampingan kerja). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pendampingan kerja.
 - g. Dalam sub variabel supervisi terdapat total 80 responden (51,3%) yang menyatakan setuju dengan dari 6 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya supervisi di MAN 1 Grobogan.
3. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel pekerjaan itu sendiri

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel pekerjaan itu sendiri dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner supervisi sebanyak 7 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada variabel pekerjaan itu sendiri dan presentase jumlah jawaban pada sub variabel pekerjaan itu sendiri. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 7. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor

dari setiap item sub indikator pada sub variabel pekerjaan itu sendiri sebagai berikut:

Tabel 4.3 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Variabel Pekerjaan Itu Sendiri

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	1	3,85	0	0	4	15,38	12	46,15	9	34,62	26	100
X3.2	0	0	1	3,85	3	11,54	8	30,77	14	53,85	26	100
X3.3	0	0	1	3,85	4	15,38	7	26,92	14	53,85	26	100
X3.4	0	0	1	3,85	5	19,23	11	42,31	9	34,62	26	100
X3.5	0	0	3	11,54	7	26,92	13	50	3	11,54	26	100
X3.6	1	3,85	1	3,85	7	26,92	11	42,31	6	23,08	26	100
X3.7	1	3,85	0	0	8	30,77	12	46,15	5	19,23	26	100
ΣF	3	1,6	7	3,8	38	20,9	74	40,7	60	33	182	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.3 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 12 responden (46,15%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan sangat tidak setuju pada sub indikator X3.1 (pekerjaan mulia). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan mulia.
- b. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan sangat setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X3.2 (bekerja dengan serius). Artinya, bahwa sebagian besar responden sangat setuju dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan seius.

- c. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan sangat setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X3.3 (berdampak bagi kehidupan). Artinya, bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak bagi kehidupan.
- d. Terdapat 11 responden (42,31%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X3.4 (perasaan bangga pada pekerjaan). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya perasaan bangga pada pekerjaan.
- e. Terdapat 13 responden (50%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X3.5 (tanggung jawab lebih besar). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju jika diberi tanggung jawab lebih besar.
- f. Terdapat 11 responden (42,31%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan sangat tidak setuju pada sub indikator X3.6 (bekerja dengan baik). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan telah melakukan pekerjaan dengan baik.
- g. Terdapat 12 responden (46,15%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan sangat tidak setuju pada sub indikator X3.7 (tugas menarik). Artinya,

bahwa sebagian besar responden setuju tugas yang diemban menarik.

- h. Dalam sub variabel pekerjaan itu sendiri terdapat total 74 responden (40,7%) yang menyatakan setuju dengan dari 7 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan pekerjaan itu sendiri di MAN 1 Grobogan.
4. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel rekan kerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel rekan kerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner rekan kerja sebanyak 9 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada sub variabel rekan kerja presentase jumlah jawaban pada sub variabel rekan kerja. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 8. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item sub indikator pada sub variabel rekan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Variabel Rekan Kerja

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X4.1	0	0	0	0	1	3,85	20	76,92	5	19,23	26	100
X4.2	0	0	0	0	2	7,69	21	80,77	3	11,54	26	100
X4.3	0	0	0	0	0	0	16	61,54	10	38,46	26	100
X4.4	0	0	0	0	0	0	15	57,69	11	42,31	26	100
X4.5	0	0	0	0	2	7,69	18	69,23	6	23,08	26	100
X4.6	0	0	0	0	3	11,54	14	53,85	9	34,62	26	100
X4.7	0	0	0	0	4	15,38	19	73,08	3	11,54	26	100
X4.8	0	0	0	0	2	7,69	19	73,08	5	19,23	26	100
X4.9	0	0	0	0	1	3,85	20	76,92	5	19,23	26	100
ΣF	0	0	0	0	15	6,4	162	69,2	57	24,4	234	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.4 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 20 responden (76,92%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.1 (teman baru). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan bekerja bisa memperoleh teman baru.
- b. Terdapat 21 responden (80,77%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.2 (dorongan mengerjakan tugas). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya rekan kerja dapat mendorong dalam mengerjakan tugas.

- c. Terdapat 16 responden (61,54%) yang menyatakan setuju pada sub indikator X4.3 (motivasi berprestasi). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya rekan kerja dapat memberi motivasi untuk berprestasi.
- d. Terdapat 15 responden (57,69%) yang menyatakan setuju pada sub indikator X4.4 (menghormati). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya rasa saling menghormati dengan sesama rekan kerja.
- e. Terdapat 18 responden (69,23%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.5 (rasa keeratan). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya rasa keeratan sesama rekan kerja.
- f. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.6 (perasaan bangga ketika lembaga berprestasi). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya rasa bangga ketika lembaga meraih prestasi.
- g. Terdapat 19 responden (73,08%) yang menyatakan setuju dan 4 responden (15,38%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.7 (berkomunikasi). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan komunikasi sesama rekan kerja.

- h. Terdapat 19 responden (73,08%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.8 (saran). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya saran yang diberikan oleh rekan kerja.
 - i. Terdapat 20 responden (76,92%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X4.9 (suasana kekeluargaan). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya rasa kekeluargaan sesama rekan kerja.
 - j. Dalam sub variabel rekan kerja terdapat total 162 responden (69,2%) yang menyatakan setuju dengan dari 9 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan rekan kerja di MAN 1 Grobogan.
5. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel keamanan kerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel keamanan kerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner keamanan kerja sebanyak 7 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada sub variabel keamanan kerja dan presentase jumlah jawaban pada sub

variabel keamanan kerja. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 9. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item sub indikator pada sub variabel keamanan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Variabel Keamanan Keja

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X5.1	0	0	0	0	1	3,85	13	50	12	46,15	26	100
X5.2	0	0	0	0	3	11,54	18	69,23	5	19,23	26	100
X5.3	0	0	0	0	4	15,38	9	34,62	13	50	26	100
X5.4	0	0	0	0	5	19,23	13	50	8	30,77	26	100
X5.5	0	0	1	3,85	3	11,54	16	61,54	6	23,08	26	100
X5.6	0	0	0	0	2	7,69	14	53,85	10	38,46	26	100
X5.7	0	0	1	3,85	4	15,38	15	57,69	6	23,08	26	100
ΣF	0	0	2	1,1	22	12,1	98	53,8	60	33	182	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.5 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 13 responden (50%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X5.1 (perlindungan tindak kekerasan). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya perlindungan tindak kekerasan yang diperoleh.
- b. Terdapat 18 responden (69,23%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X5.2 (perlakuan adil). Artinya, bahwa

- responden setuju dengan adanya perlakuan adil yang diperoleh.
- c. Terdapat 13 responden (50%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 responden (15,38%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X5.3 (perlindungan pemutusan hubungan). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya perlindungan atas pemulutasan hubungan yang diperoleh.
 - d. Terdapat 13 responden (50%) yang menyatakan setuju dan 5 responden (19,23%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X5.4 (perlindungan pembatasan pendapat). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya perlindungan pembatasan pendapat yang diperoleh.
 - e. Terdapat 16 responden (61,54%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X5.5 (ketersediaan obat-obatan). Artinya, sebagian besar bahwa responden setuju dengan adanya ketersediaan obat-obatan.
 - f. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7.69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X5.6 (tidak lelah setelah bekerja). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan tidak merasa lelah setelah bekerja.

- g. Terdapat 15 responden (57,69%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X5.7 (pemberian tanda sarpras). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pemberian tanda pada sarpras.
 - h. Dalam sub variabel keamanan kerja terdapat total 98 responden (53,8%) yang menyatakan setuju dengan dari 7 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan keamanan di MAN 1 Grobogan.
6. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel peluang kenaikan jenjang

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel peluang kenaikan jenjang dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner peluang kenaikan jenjang sebanyak 5 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada sub variabel peluang kenaikan jenjang dan presentase jumlah jawaban pada sub variabel peluang kenaikan jenjang. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 10. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item sub indikator pada sub variabel peluang kenaikan jenjang sebagai berikut:

Tabel 4.6 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Variabel Peluang Kenaikan Jenjang

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X6.1	0	0	2	7,69	7	26,92	13	50	4	15,38	26	100
X6.2	0	0	1	3,85	4	15,38	14	53,85	7	26,92	26	100
X6.3	0	0	0	0	5	19,23	13	50	8	30,77	26	100
X6.4	0	0	0	0	8	30,77	15	57,69	3	11,54	26	100
X6.5	0	0	0	0	8	30,77	17	65,38	1	3,85	26	100
ΣF	0	0	3	2,3	32	24,6	72	55,4	23	17,7	130	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.6 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 13 responden (50%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X6.1 (mengikuti pelatihan). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju untuk mengikuti pelatihan.
- b. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan setuju dan 1 responden (3,85%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X6.2 (mengikuti pendidikan dan pelatihan). Artinya, bahwa sebagian besar responden untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- c. Terdapat 13 responden (50%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (19,23%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X6.3 (mengikuti program sertifikasi). Artinya, sebagian besar bahwa responden setuju mengikuti program sertifikasi.

- d. Terdapat 15 responden (57,69%) yang menyatakan setuju dan 8 responden (30,77%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X6.4 (mengikuti program CPNS). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju untuk mengikuti program CPNS.
 - e. Terdapat 17 responden (65,38%) yang menyatakan setuju dan 8 responden (30,77%) yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator X6.5 (motivasi sendiri). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan memotivasi diri sendiri untuk terus berkembang.
 - f. Dalam sub variabel peluang kenaikan jenjang terdapat total 72 responden (55,4%) yang menyatakan setuju dengan dari 5 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan peluang kenaikan jenjang di MAN 1 Grobogan.
7. Analisis perhitungan butir sub indikator pada variabel kinerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai sub indikator pada sub variabel kinerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner kinerja sebanyak 9 item pernyataan yang valid dari 26 jawaban responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuosioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item sub indikator pada sub variabel kinerja dan presentase jumlah jawaban pada sub variabel kinerja. Adapun distribusi jawaban responden

terdapat pada lampiran 11. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item sub indikator pada sub variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Presentase Distribusi Jawaban Responden Sub Indikator Pada Variabel Kinerja

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0	0	0	2	7.69	19	73.08	5	19.23	26	100
Y.2	0	0	0	0	3	11.54	17	65.38	6	23.08	26	100
Y.3	0	0	0	0	2	7.69	14	53.85	10	38.46	26	100
Y.4	0	0	0	0	3	11.54	14	53.85	9	34.62	26	100
Y.5	0	0	0	0	2	7.69	18	69.23	6	23.08	26	100
Y.6	0	0	0	0	2	7.69	20	76.92	4	15.38	26	100
Y.7	0	0	0	0	2	7.69	21	80.77	3	11.54	26	100
Y.8	0	0	0	0	5	19.23	16	61.54	5	19.23	26	100
Y.9	0	0	0	0	7	26.92	13	50.00	6	23.08	26	100
ΣF	0	0	0	0	28	12	152	64,9	54	23,1	234	100

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.7 dapat diperoleh informasi bahwa:

- a. Terdapat 19 responden (73,08%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.1 (perencanaan RPP). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya perencanaan RPP.
- b. Terdapat 17 responden (65,38%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.2 (pengumpulan RPP). Artinya,

bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pengumpulan RPP.

- c. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.3 (pelaksanaan pembelajaran sesuai RPP). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pelaksanaan pembelajaran sesuai RPP.
- d. Terdapat 14 responden (53,85%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (11,54%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.4 (pembukaan pembelajaran). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya adanya pembukaan pembelajaran.
- e. Terdapat 18 responden (69,23%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.5 (penggunaan metode). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan penggunaan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan materi.
- f. Terdapat 20 responden (76,92%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.6 (penggunaan alat peraga). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan penggunaan alat peraga dalam pembelajaran.
- g. Terdapat 21 responden (80,77%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (7,69%) yang menyatakan kurang setuju

- pada sub indikator X7.7 (penilaian). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya penilaian yang sesuai.
- h. Terdapat 16 responden (61,54%) yang menyatakan setuju dan 5 responden (19,23%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.8 (tindak lanjut evaluasi). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya tindak lanjut setelah evaluasi.
 - i. Terdapat 13 responden (50,00%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (26,92%) yang menyatakan kurang setuju pada sub indikator X7.9 (tindak lanjut penilaian). Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya tindak lanjut penilaian.
 - j. Dalam sub variabel kinerja terdapat total 152 responden (64,9%) yang menyatakan setuju dengan dari 9 sub indikator. Artinya, bahwa sebagian besar responden setuju dengan kinerja di MAN 1 Grobogan.

B. Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi antara X_1 dan Y , X_2 dan Y , X_3

dan Y, X₄ dan Y, X₅ dan Y, serta X₆ dan Y. Berikut analisis korelasi menggunakan *product moment*:

a. Analisis korelasi X₁ dan Y

Mencari korelasi antara X₁ dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Adapun tabel penolong dalam perhitungan korelasi antara X₁ dan Y dapat dilihat pada lampiran 12. Sebelum menggunakan teknik korelasi dengan rumus diatas, maka mencari skor deviasi terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\ &= 17222 - \frac{(656)^2}{26} \\ &= 17222 - 16.551,38 \\ &= 670,62\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 35966 - \frac{(962)^2}{26} \\ &= 35966 - 35594 \\ &= 372\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_1Y &= \sum X_1Y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N} \\ &= 24712 - \frac{(656)(962)}{26}\end{aligned}$$

$$= 24712 - 24272$$

$$= 440$$

Sehingga teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{x1y} = \frac{\sum x1y}{\sqrt{(\sum x1^2)(\sum y^2)}}$$

$$= \frac{440}{\sqrt{(670,62)(372)}}$$

$$= \frac{440}{499,4}$$

$$= 0,881$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh korelasi $r_{xy} = 0,881$. selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 26$ dari taraf signifikan 5% ($r_{tabel} = 0,392$). Dengan kriteria pengujiannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,881 > 0,392$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan.

Tabel 4.8 Koefisien Korelasi X_1 dan Y

N	Rxy	R tabel	Kesimpulan
		5%	
26	0,881	0,392	Signifikan

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Tingkat Koefisien Korelasi X_1 dan Y

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara kompensasi (X_1) dan kinerja (Y) sebesar 0,881 dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval 0,80-0,1000. Data tersebut diperkuat dengan output SPSS 24 pada lampiran 20.

b. Analisis korelasi X_2 dan Y

Mencari korelasi antara X_2 dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Adapun tabel penolong dalam perhitungan korelasi antara X_2 dan Y dapat dilihat pada lampiran 13. Sebelum menggunakan teknik korelasi dengan rumus diatas, maka

mencari skor deviasi terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N} \\ &= 15342 - \frac{(628)^2}{26} \\ &= 15342 - 15168,61 \\ &= 173,39\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \\ &= 35966 - \frac{(962)^2}{26} \\ &= 35966 - 35594 \\ &= 372\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N} \\ &= 23379 - \frac{(628)(962)}{26} \\ &= 23379 - 23236 \\ &= 143\end{aligned}$$

Sehingga teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{x_2 y} &= \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{143}{\sqrt{(173,39)(372)}} \\ &= \frac{143}{253,9} \\ &= 0,563\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh korelasi $r_{xy} = 0,563$. selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 26$ dari taraf signifikan 5% ($r_{tabel} = 0,392$). Dengan kriteria pengujiannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,563 > 0,392$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara supervisi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan.

Tabel 4.10 Koefisien Korelasi X_2 dan Y

N	Rxy	R tabel	Kesimpulan
		5%	
26	0.563	0.392	Signifikan

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Tingkat Koefisien Korelasi X_2 dan Y

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara supervisi (X_2) dan kinerja (Y) sebesar 0,563 dalam kategori “sedang” karena terletak pada interval 0,40-0,599. Data tersebut diperkuat dengan output SPSS 24 pada lampiran 20.

c. Analisis korelasi X_3 dan Y

Mencari korelasi antara X_3 dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *prodect moment* yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Adapun tabel penolong dalam perhitungan korelasi antara X_3 dan Y dapat dilihat pada lampiran 14. Sebelum menggunakan teknik korelasi dengan rumus diatas, maka mencari skor deviasi terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum X_3^2 &= \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{N} \\ &= 20913 - \frac{(727)^2}{26} \\ &= 20913 - 20328,03 \\ &= 584,97\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 35966 - \frac{(962)^2}{26} \\ &= 35966 - 35594 \\ &= 372\end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum x_3y &= \sum x_3y - \frac{(\sum x_3)(\sum y)}{N} \\ &= 27144 - \frac{(727)(962)}{26} \\ &= 27144 - 26899 \\ &= 245 \end{aligned}$$

Sehingga teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{x_3y} &= \frac{\sum x_3y}{\sqrt{(\sum x_3^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{245}{\sqrt{(584,97)(372)}} \\ &= \frac{245}{466,48} \\ &= 0,525 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh korelasi $r_{xy} = 0,525$. selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 26$ dari taraf signifikan 5% ($r_{tabel} = 0,392$). Dengan kriteria pengujiannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,525 > 0,392$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara pekerjaan itu sendiri (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan.

Tabel 4.12 Koefisien Korelasi X_3 dan Y

N	Rxy	R tabel	Kesimpulan
		5%	

26	0,525	0.392	Signifikan
----	-------	-------	-------------------

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Tingkat Koefisien Korelasi X_3 dan Y

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara pekerjaan itu sendiri (X_3) dan kinerja (Y) sebesar 0,525 dalam kategori “sedang” karena terletak pada interval 0,40-0,599. Data tersebut diperkuat dengan output SPSS 24 pada lampiran 20.

d. Analisis korelasi X_4 dan Y

Mencari korelasi antara X_4 dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *prodect moment* yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Adapun tabel penolong dalam perhitungan korelasi antara X_4 dan Y dapat dilihat pada lampiran 15. Sebelum menggunakan teknik korelasi dengan rumus diatas, maka mencari skor deviasi terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum x_4^2 &= \sum x_4^2 - \frac{(\sum x_4)^2}{N} \\ &= 37044 - \frac{(978)^2}{26} \\ &= 37044 - 36787,84 \\ &= 256,16\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \\ &= 35966 - \frac{(962)^2}{26} \\ &= 35966 - 35594 \\ &= 372\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_4 y &= \sum x_4 y - \frac{(\sum x_4)(\sum y)}{N} \\ &= 36454 - \frac{(978)(962)}{26} \\ &= 36454 - 36186 \\ &= 268\end{aligned}$$

Sehingga teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{x_4 y} &= \frac{\sum x_4 y}{\sqrt{(\sum x_4^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{268}{\sqrt{(256,16)(372)}} \\ &= \frac{268}{308,6}\end{aligned}$$

$$= 0,868$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh korelasi $r_{xy} = 0,868$. selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 26$ dari taraf signifikan 5% ($r_{tabel} = 0,392$). Dengan kriteria pengujiannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,868 > 0,392$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara rekan kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan.

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi X_4 dan Y

N	Rxy	R tabel	Kesimpulan
		5%	
26	0,868	0.392	Signifikan

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Tingkat Koefisien Korelasi X_4 dan Y

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah

0,00 – 0,199	Sangat lemah
--------------	--------------

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara rekan kerja (X_4) dan kinerja (Y) sebesar 0,868 dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval 0,80-0,1000. Data tersebut diperkuat dengan output SPSS 24 pada lampiran 20.

e. Analisis korelasi X_5 dan Y

Mencari korelasi antara X_5 dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *prodict moment* yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Adapun tabel penolong dalam perhitungan korelasi antara X_5 dan Y dapat dilihat pada lampiran 16. Sebelum menggunakan teknik korelasi dengan rumus diatas, maka mencari skor deviasi terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum X_5^2 &= \sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N} \\ &= 22522 - \frac{(762)^2}{26} \\ &= 22522 - 22332,46 \\ &= 189,54 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 35966 - \frac{(962)^2}{26} \\ &= 35966 - 35594 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 372 \\
\sum X_5Y &= \sum X_5Y - \frac{(\sum X_5)(\sum Y)}{N} \\
&= 28419 - \frac{(762)(962)}{26} \\
&= 28419 - 28194 \\
&= 225
\end{aligned}$$

Sehingga teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_{X_5Y} &= \frac{\sum X_5Y}{\sqrt{(\sum X_5^2)(\sum Y^2)}} \\
&= \frac{225}{\sqrt{(189,54)(372)}} \\
&= \frac{225}{265,5} \\
&= 0,847
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh korelasi $r_{xy} = 0,847$. selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 26$ dari taraf signifikan 5% ($r_{tabel} = 0,392$). Dengan kriteria pengujiannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,847 > 0,392$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara keamanan kerja (X_5) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan.

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi X_5 dan Y

N	Rxy	R tabel	Kesimpulan
26	0,847	0,392	Signifikan

		5%	
26	0,847	0.392	Signifikan

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Tingkat Koefisien Korelasi X_5Y

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara keamanan kerja (X_5) dan kinerja (Y) sebesar 0,847 dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval 0,80-0,1000. Data tersebut diperkuat dengan output SPSS 24 pada lampiran 20.

f. Analisis korelasi X_6 dan Y

Mencari korelasi antara X_6 dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Adapun tabel penolong dalam perhitungan korelasi antara X_6 dan Y dapat dilihat pada lampiran 17. Sebelum

menggunakan teknik korelasi dengan rumus diatas, maka mencari skor deviasi terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum x_6^2 &= \sum x_6^2 - \frac{(\sum x_6)^2}{N} \\ &= 9989 - \frac{(505)^2}{26} \\ &= 9989 - 9808,65 \\ &= 180,35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \\ &= 35966 - \frac{(962)^2}{26} \\ &= 35966 - 35594 \\ &= 372\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_6y &= \sum x_6y - \frac{(\sum x_6)(\sum y)}{N} \\ &= 18883 - \frac{(505)(962)}{26} \\ &= 18883 - 18685 \\ &= 198\end{aligned}$$

Sehingga teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{x_6y} &= \frac{\sum x_6y}{\sqrt{(\sum x_6^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{198}{\sqrt{(180,35)(372)}} \\ &= \frac{198}{259,01} \\ &= 0,764\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh korelasi $r_{xy} = 0,764$. selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 26$ dari taraf signifikan 5% ($r_{tabel} = 0,392$). Dengan kriteria pengujiannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,764 > 0,392$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara peluang kenaikan jenjang (X_6) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan.

Tabel 4.18 Koefisien Korelasi X_6 dan Y

N	Rxy	R tabel	Kesimpulan
		5%	
26	0,764	0.392	Signifikan

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.19 Tingkat Koefisien Korelasi X_3 Y

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara peluang kenaikan jenjang(X_6) dan kinerja (Y) sebesar 0,764 dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval 0,60-0,799. Data tersebut diperkuat dengan output SPSS 24 pada lampiran 20.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini dibantu oleh program SPSS 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji F atau Uji Simultan

Sebelum mencari nilai F terlebih dahulu menentukan taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dimana cara untuk mencari nilai $F_{tabel} = F(k, n-k) = F(6, 20) = 2,60$.

Dalam penelitian ini $F_{tabel} 5\% = 2,60$. Kemudian dimasukkan dalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan tetapi apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak signifikan. Dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka artinya signifikan tetapi apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka artinya tidak signifikan.

Setelah diketahui nilai F_{tabel} maka langkah selanjutnya menginput data di SPSS 24, data yang menunjukkan hasil uji silmutan terlihat pada output tabel ANOVA. Adapun hasil output ANOVA terdapat dalam lampiran 22. Berikut rangkuman hasil output ANOVA:

Tabel 4.20 Rangkuman Hasil ANOVA

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	80,116	.000 ^b

Dari table diatas terlihat adanya pengaruh secara bersama-sama antara sub variabel independen dengan sub variabel dependen terlihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $80,116 > 2,60$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh simultan antara sub variabel kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja. Yang berarti hipotesis dapat diterima.

b. Uji t atau Uji Parsial

Sebelum mencari nilai t terlebih dahulu menentukan taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dimana cara untuk mencari nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 19) = 2,093$.

Dalam penelitian ini $t_{tabel} 5\% = 2,093$. Kemudian dimasukkan dalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya signifikan tetapi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak signifikan. Dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka artinya signifikan tetapi apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka artinya tidak signifikan.

Setelah diketahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya menginput data di SPSS 24, data yang menunjukkan hasil uji silmutan terlihat pada output tabel *Coefficients*. Adapun hasil output tabel *Coefficients* terdapat dalam lampiran 23. Berikut rangkuman hasil output *Coefficients* yang digunakan untuk uji t:

Tabel 4.21 Rangkuman Hasil *Coefficients*

Model	t	Sig.
Kompensasi (X ₁)	2,805	.011
Supervisi (X _x)	2,697	.014
Pekerjaan itu sendiri (X ₃)	2,393	0.27
Rekan Kerja (X ₄)	3,372	.003
Keamanan Kerja (X ₅)	2,124	.047
Peluang Kenaikan Jenjang (X ₆)	2,713	.014

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Sub variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

yaitu $2,805 > 2,093$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara sub variabel kompensasi dengan kinerja.

- 2) Sub variabel supervisi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,697 > 2,093$ dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara sub variabel supervisi dengan kinerja.
- 3) Sub variabel pekerjaan itu sendiri memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,393 > 2,093$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara sub variabel pekerjaan itu sendiri dengan kinerja.
- 4) Sub variabel rekan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,372 > 2,093$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara sub variabel rekan kerja dengan kinerja.
- 5) Sub variabel keamanan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

yaitu $2,124 > 2,093$ dan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara sub variabel keamanan kerja dengan kinerja.

- 6) Sub variabel peluang kenaikan jenjang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,713 > 2,093$ dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara sub variabel peluang kenaikan jenjang dengan kinerja.

c. Model regresi

Untuk mengetahui model regresi pada penelitian ini dibantu oleh program SPSS 24 dengan output tabel *Coefficients*. Adapun hasil output tabel *Coefficients* terdapat dalam lampiran 23. Berikut rangkuman hasil output *Coefficients* yang digunakan untuk mengetahui model regresi:

Tabel 4.22 Rangkuman Hasil *Coefficients*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error
1 (<i>Constant</i>)	-.382	.365
Kompensasi (X_1)	.151	.054

Supervisi (X ₂)	.144	.053
Pekerjaan itu sendiri (X ₃)	.093	.039
Rekan Kerja (X ₄)	.394	.117
Keamanan Kerja (X ₅)	.182	.086
Peluang Kenaikan Jenjang (X ₆)	.151	.056

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model regresi pada penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = -0,382 + 0,151X_1 + 0,144X_2 + 0,093X_3 + 0,394X_4 + 0,182X_5 + 0,151X_6$$

Dari persamaan model regresi linier berganda tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta (a) apabila bernilai 0 maka nilai variabel terikat yaitu -0,382.
- 2) Koefisien regresi sub variabel kompensasi X₁ sebesar 0,151 hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja yang berarti semakin tinggi nilai kompensasi maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan

kinerja akan meningkat sebesar 0,151 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari kompensasi.

- 3) Koefisien regresi sub variabel supervisi X_2 sebesar 0,144 hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif antara supervisi dengan kinerja yang berarti semakin tinggi nilai supervisi maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,144 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari supervisi.
- 4) Koefisien regresi sub variabel pekerjaan itu sendiri X_3 sebesar 0,039 hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja yang berarti semakin tinggi nilai pekerjaan itu sendiri maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,039 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari pekerjaan itu sendiri.
- 5) Koefisien regresi sub variabel rekan kerja X_4 sebesar 0,394 hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif antara rekan kerja dengan kinerja yang berarti semakin tinggi nilai rekan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,394 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari rekan kerja.
- 6) Koefisien regresi sub variabel keamanan kerja X_5 sebesar 0,182 hal ini dapat diartikan adanya pengaruh

positif antara keamanan kerja dengan kinerja yang berarti semakin tinggi nilai keamanan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,182 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari keamanan kerja.

- 7) Koefisien regresi sub variabel peluang kenaikan jenjang X_6 sebesar 0,151 hal ini dapat diartikan adanya pengaruh positif antara peluang kenaikan jenjang dengan kinerja yang berarti semakin tinggi nilai peluang kenaikan jenjang maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,151 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari peluang kenaikan jenjang.

Dari model regresi yang telah diketahui, maka dilakukan uji coba pada data responden yang telah diperoleh dengan nilai X_1 (3,29), X_2 (3,83), X_3 (4), X_4 (4), X_5 (3,86), X_6 (3,4).

$$\hat{Y} = -0,382 + 0,151 (3,29) + 0,144(3,83) + 0,093(4) + 0,394(4) + 0,182(3,86) + 0,151(3,4)$$

$$\hat{Y} = 3,83$$

Berdasarkan hasil perkiraan nilai \hat{Y} berdasarkan model regresi yaitu 3,83 sedangkan nilai asli pada data hasil penelitian yaitu 3,89 sehingga antara data perkiraan dan data asli keduanya tidak jauh berbeda.

- d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24 dengan output tabel Model Summary^b. Adapun hasil output tabel Model Summary^b terdapat dalam lampiran 21. Berikut rangkuman hasil output Model Summary^b yang digunakan untuk mengetahui koefisien determinasi:

Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Model Summary^b

Model	R	R. Square
1	.981 ^a	.962

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai korelasi 0,981 yang menunjukkan besarnya hubungan secara bersama-sama antara kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini dalam kategori “sangat kuat”.

Sedangkan hasil koefisien determinasi diatas yaitu 0,962 yang dapat dikatakan kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja sebesar 96,2% dan 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- e. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif

Untuk mengetahui kontribusi efektif (SE) dan kontribusi relatif (SR) pada penelitian ini dibantu oleh program SPSS 24 dengan output tabel *Coefficients* dan nilai R_{square} pada tabel Model Summary^b. Adapun hasil output tabel *Coefficients* terdapat dalam lampiran 23. Berikut rangkuman hasil output *Coefficients* yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh SE dan SR:

Tabel 4.24 Rangkuman Hasil *Coefficients*

Model	Standar Koefisien Beta	Zero-order
Kompensasi (X_1)	.261	.881
Supervisi (X_2)	.147	.563
Pekerjaan itu sendiri (X_3)	.151	.525
Rekan Kerja (X_4)	.327	.868

Keamanan Kerja (X ₅)	.167	.847
Peluang Kenaikan Jenjang (X ₆)	.189	.764

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Correlations Partial* untuk mencari besarnya kontribusi efektif dan kontribusi relatif digunakan rumus sebagai berikut:

1) Kompensasi

$$\begin{aligned}
 SE &= \text{Beta}_{x1} \times \text{Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,261 \times 0,881 \times 100\% \\
 &= 23,0\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR &= \frac{SE}{R_{square}} \times 100\% \\
 &= \frac{23}{96,2} \times 100\% \\
 &= 23,9\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui jika sumbangan efektif kompensasi terhadap kinerja sebesar 23,0%. Sedangkan sumbangan relatif kompensasi terhadap kinerja sebesar 23,9%.

2) Supervisi

$$\begin{aligned}
 SE &= \text{Beta}_{x2} \times \text{Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,563 \times 0,563 \times 100\% \\
 &= 8,3\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR &= \frac{SE}{R_{square}} \times 100\% \\
 &= \frac{8,3}{96,2} \times 100\% \\
 &= 8,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui jika sumbangan efektif supervisi terhadap kinerja sebesar 8,3%. Sedangkan sumbangan relatif supervisi terhadap kinerja sebesar 8,6%.

3) Pekerjaan itu Sendiri

$$\begin{aligned}
 SE &= \text{Beta}_{x3} \times \text{Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,151 \times 0,525 \times 100\% \\
 &= 7,9\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR &= \frac{SE}{R_{square}} \times 100\% \\
 &= \frac{7,9}{96,2} \times 100\% \\
 &= 8,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui jika sumbangan efektif pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja sebesar 7,9%. Sedangkan sumbangan relatif pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja sebesar 8,2%.

4) Rekan Kerja

$$\begin{aligned}
 SE &= \text{Beta}_{x4} \times \text{Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,327 \times 0,868 \times 100\% \\
 &= 28,4\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR &= \frac{SE}{R_{square}} \times 100\% \\
 &= \frac{28,4}{96,2} \times 100\% \\
 &= 29,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui jika sumbangan efektif rekan kerja terhadap kinerja sebesar 28,4%. Sedangkan sumbangan relatif rekan kerja terhadap kinerja sebesar 29,5%.

5) Keamanan Kerja

$$\begin{aligned}
 SE &= \text{Beta}_{x5} \times \text{Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,167 \times 0,874 \times 100\% \\
 &= 14,1\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR &= \frac{SE}{R_{square}} \times 100\% \\
 &= \frac{14,1}{96,2} \times 100\% \\
 &= 14,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui jika sumbangan efektif keamanan kerja terhadap kinerja sebesar 14,1%. Sedangkan sumbangan relatif pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja sebesar 14,7%.

6) Peluang Kenaikan Jenjang

$$\begin{aligned}
 SE &= \text{Beta}_{x6} \times \text{Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,189 \times 0,764 \times 100\% \\
 &= 14,4\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR &= \frac{SE}{R_{square}} \times 100\% \\
 &= \frac{14,4}{96,2} \times 100\% \\
 &= 15,0\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui jika sumbangan efektif peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja sebesar 14,4%. Sedangkan sumbangan relatif peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja sebesar 15,0%.

3. Pembahasan Hipotesis

Perhitungan dan penyajian data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pembahasan secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan berikut.

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamana kerja, dan peluang kenaikan jenjang terhadap kinerja guru honorer di MAN 1 Grobogan. Berdasarkan hasil hitung sebagai berikut:

a. Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.1 sebaaian besar guru honorer merasa setuju dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak madrasah kepada guru, namun terdapat 7 guru yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator upah.

Kemudian pada tabel 4.7 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan kinerja yang dilakukan pada madrasah namun terdapat 7 guru honorer yang kurang setuju pada sub indikator tindak lanjut penilaian.

Dalam analisis *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,881 > 0,392$ (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,881 termasuk kategori sangat kuat karena berada direntang 0,80-0,100 jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja.

Pada analisis regresi linier berganda dihasilkan nilai $t_{hitung} = 2,805 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, dan dihasilkan besarnya SE 23,0% serta SR 23,9%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl yang menyatakan kompensasi dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova Riana, Khoirul Fajri, dan Karin Alsyauami 2016. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja sebesar 61,90%.⁶⁹

⁶⁹ Nova Riana, Khoirul Fajri, dan Karin Alsyauami, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari*

b. Supervisi

Berdasarkan tabel 4.2 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan supervisi yang diberikan oleh pihak madrasah kepada guru, namun terdapat 2 guru yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator pendekatan pembelajaran. Kemudian pada tabel 4.7 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan kinerja yang dilakukan pada madrasah namun terdapat 7 guru honorer yang kurang setuju pada sub indikator tindak lanjut penilaian.

Dalam analisis *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,564 > 0,392$ (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,564 termasuk kategori sedang karena berada direntang 0,40-0,599 jadi terdapat hubungan yang sedang antara supervisi dengan kinerja.

Pada analisis regresi linier berganda dihasilkan nilai $t_{hitung} = 2,697 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, dan dihasilkan besarnya SE 8,3% serta SR 8,6%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara supervisi dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yuki yang menyatakan

supervisi dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Pramesti dan Muhyadi 2018. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara supervisi dengan kinerja sebesar 8,1%.

c. Pekerjaan itu Sendiri

Berdasarkan tabel 4.3 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan pekerjaan itu sendiri yang diberikan oleh pihak madrasah kepada guru, namun terdapat 1 guru yang menyatakan sangat tidak setuju pada sub indikator pekerjaan mulia, bekerja dengan baik, dan tugas menarik. Kemudian pada tabel 4.7 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan kinerja yang dilakukan pada madrasah namun terdapat 7 guru honorer yang kurang setuju pada sub indikator tindak lanjut penilaian.

Dalam analisis *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,525 > 0,392$ (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,5,25 termasuk kategori sedang karena berada direntang 0,40-0,599 jadi terdapat hubungan yang sedang antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja.

Pada analisis regresi linier berganda dihasilkan nilai $t_{hitung} = 2,393 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, dan dihasilkan besarnya SE 7,9% serta SR 8,2%.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl yang menyatakan pekerjaan itu sendiri dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari Purwanto 2015. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pekerjaan dengan kinerja yang dibuktikan dengan penghitungan regresi sebesar 0,596.

d. Rekan Kerja

Berdasarkan tabel 4.4 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan hubungan rekan kerja dalam lingkungan madrasah, namun terdapat 3 guru yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator komunikasi. Kemudian pada tabel 4.7 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan kinerja yang dilakukan pada madrasah namun terdapat 7 guru honorer yang kurang setuju pada sub indikator tindak lanjut penilaian.

Dalam analisis *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,868 > 0,392$ (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,868 termasuk kategori sangat kuat karena berada direntang 0,80-0,100 jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara rekan kerja dengan kinerja.

Pada analisis regresi linier berganda dihasilkan nilai $t_{hitung} = 3,372 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, dan dihasilkan besarnya SE 28,4% serta SR 29,5%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara rekan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl yang menyatakan rekan kerja dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari Purwanto 2015. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pekerjaan dengan kinerja yang dibuktikan dengan penghitungan regresi sebesar 0,364.

e. Keamanan Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan keamanan kerja yang berada di lingkungan madrasah, namun terdapat 1 guru yang menyatakan tidak setuju pada sub indikator ketersediaan obat-obatan dan pemberian tanda sarpras. Kemudian pada tabel 4.7 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan kinerja yang dilakukan pada madrasah namun terdapat 7 guru honorer yang kurang setuju pada sub indikator tindak lanjut penilaian.

Dalam analisis *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,847 > 0,392$ (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5%

berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,847 termasuk kategori sangat kuat karena berada direntang 0,80-0,100 jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara keamanan kerja dengan kinerja.

Pada analisis regresi linier berganda dihasilkan nilai $t_{hitung} = 2,124 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, dan dihasilkan besarnya SE 14,1% serta SR 14,7%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara keamanan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl yang menyatakan keamanan kerja dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jawad Muhammad 2017. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keamanan kerja dengan kinerja.⁷⁰

f. Peluang Kenaikan Jenjang

Berdasarkan tabel 4.6 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan peluang kenaikan jenjang yang diberikan oleh pihak madrasah kepada guru, namun terdapat 2 guru yang menyatakan tidak setuju pada sub

⁷⁰ Abdul Jawad Muhammad, *Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu*, e-Jurnal Katalogis: Universitas Tadulako, (Vol. 5 No.3), Maret 2017, hlm. 145.

indikator mengikuti pelatihan. Kemudian pada tabel 4.7 sebagian besar guru honorer merasa setuju dengan kinerja yang dilakukan pada madrasah namun terdapat 7 guru honorer yang kurang setuju pada sub indikator tindak lanjut penilaian.

Dalam analisis *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,768 > 0,392$ (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% berdasarkan interpretasi maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,768 termasuk kategori kuat karena berada direntang 0,60-0,100 jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara peluang kenaikan jenjang dengan kinerja.

Pada analisis regresi linier berganda dihasilkan nilai $t_{hitung} = 2,713 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, dan dihasilkan besarnya SE 14,4% serta SR 15,0%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara peluang kenaikan jenjang dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl yang menyatakan peluang kenaikan dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari Purwanto 2015. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara promosi yang dibuktikan dengan penghitungan regresi sebesar 71,1%.

g. Penjelasan Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa hipotesis terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja dan peluang kenaikan jengang terhadap kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan dapat diterima.

Dilihat dari presentase pengaruh antara variabel kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja dan peluang kenaikan jengang terhadap kinerja presentase tertinggi yaitu pada sub variabel rekan kerja yaitu dengan besar SE 28,4% dan SR 29,5%. Sehingga pada penelitian ini faktor yang mendeterminasi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan yaitu rekan kerja.

Sedangkan sub variabel yang paling rendah yaitu pada sub variabel pekerjaan itu sendiri dengan besar SE 7,9% dan SR 8,2%.

h. Kesimpulan Hipotesis

Tabel 4.25 Determinasi X terhadap Y

No.	Sub Variabel	Korelasi	Beta	SE	SR
1.	X1	0,881	.261	23%	23,9%
2.	X2	0,563	.147	8,3%	8,6%
3.	X3	0,525	.151	7,9%	8,2%
4.	X4	0,868	.327	28,4%	29,5%
5.	X5	0,847	.167	14,1%	14,7%

6.	X6	0,764	.189	14,4%	15%
----	----	-------	------	-------	-----

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti secara optimal, dan dalam penelitian ini pasti terjadi banyak kendala serta hambatan. Hal tersebut bukan karena kesengajaan yang dilakukan peneliti namun disadari adanya beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian analisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan, selanjutnya akan disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor yang mendeterminasi kinerja guru honorer yaitu faktor kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan peluang kenaikan jenjang.

2. Terdapat pengaruh anatara rekan kerja dengan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi sebesar 0,868. Hasil regresi linier berganda pada sub variabel rekan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,372 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikasi $0,003 < 0,05$, dan nilai sumbangan efektif sebesar 28,4%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara rekan kerja dengan kinerja.

Sementara dari jawaban responden dari sub variabel rekan kerja khususnya mengenai suasana kekeluargaan menunjukkan 76,92% dengan kategori setuju dan jawaban paling sedikit dari responden yaitu pernyataan mengenai berkomunikasi menunjukkan 15,38% dengan kategori tidak setuju. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa suasana kekeluargaan berpengaruh pada kinerja guru honorer. Sementara untuk sub indikator berkomunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

3. Terdapat pengaruh anatara kompensasi dengan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi sebesar 0,881. Hasil regresi linier berganda pada sub variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,805 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikasi $0,011 < 0,05$, dan nilai sumbangan efektif sebesar 23%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja.

Sementara dari jawaban responden dari sub variabel kompensasi khususnya mengenai asuransi yang diperoleh

pegawai menunjukkan 61,54% dengan kategori setuju dan jawaban paling sedikit dari responden yaitu pernyataan mengenai upah menunjukkan 26,92% dengan kategori tidak setuju. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa asuransi berpengaruh pada kinerja guru honorer. Sementara untuk sub indikator upah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

4. Terdapat pengaruh antara peluang kenaikan jenjang dengan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi sebesar 0,764. Hasil regresi linier berganda pada sub variabel peluang kenaikan jenjang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,713 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, dan nilai sumbangan efektif sebesar 14,4%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara peluang kenaikan jenjang dengan kinerja.

Sementara dari jawaban responden dari sub variabel peluang kenaikan jenjang khususnya mengenai motivasi diri sendiri menunjukkan 65,38% dengan kategori setuju dan jawaban paling sedikit dari responden yaitu pernyataan mengenai mengikuti pendidikan menunjukkan 7,69% dengan kategori tidak setuju. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi diri sendiri berpengaruh pada kinerja guru honorer. Sementara untuk sub indikator mengikuti pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

5. Terdapat pengaruh antara keamanan kerja dengan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi sebesar 0,847. Hasil regresi linier berganda pada sub variabel keamanan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,124 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, dan nilai sumbangan efektif sebesar 14,1%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara keamanan kerja dengan kinerja.

Sementara dari jawaban responden dari sub variabel keamanan kerja khususnya mengenai perlakuan adil menunjukkan 69,23% dengan kategori setuju dan jawaban paling sedikit dari responden yaitu pernyataan mengenai ketersediaan obat-obatan menunjukkan 3,85% dengan kategori tidak setuju. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa perlakuan adil berpengaruh pada kinerja guru honorer. Sementara untuk sub indikator ketersediaan obat-obatan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

6. Terdapat pengaruh antara supervisi dengan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi sebesar 0,563. Hasil regresi linier berganda pada sub variabel supervisi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,697 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, dan nilai sumbangan efektif sebesar 8,3%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara supervisi dengan kinerja.

Sementara dari jawaban responden dari sub variabel supervisi khususnya mengenai pembinaan perencanaan pembelajaran yang diperoleh pegawai menunjukkan 61,54% dengan kategori setuju dan jawaban paling sedikit dari responden yaitu pernyataan mengenai pendekatan pembelajarn menunjukkan 7,69% dengan kategori tidak setuju. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa guru honorer setuju dengan adanya pembinaan perencanaan pembelajaran. Sementara untuk sub indikator pendekatan pembelajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

7. Terdapat pengaruh antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi sebesar 0,525. Hasil regresi linier berganda pada sub variabel pekerjaan itu sendiri menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,393 > 2,093$ (t_{tabel}), nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, dan nilai sumbangan efektif sebesar 7,9%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja.

Sementara dari jawaban responden dari sub variabel pekerjaan itu sendiri khususnya mengenai bekerja dengan serius menunjukkan 53,85% dengan kategori sangat setuju dan jawaban paling sedikit dari responden yaitu pernyataan mengenai tanggung jawab lebih besar menunjukkan 3,85% dengan kategori tidak setuju. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa bekerja dengan serius berpengaruh pada kinerja guru

honor. Sementara untuk sub indikator tanggung jawab lebih besar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honor.

Saran

Setelah melakukan penelitian di MA N 1 Grobogan tentang analisis faktor determinasi yang mempengaruhi kinerja guru honor, maka penulis menyarankan untuk:

1. Suasana kekeluargaan menyumbang 76,92% dan berkomunikasi menyumbang 15,38% dalam mempengaruhi kinerja guru honor di MA N 1 Grobogan sehingga pihak MA N 1 Grobogan disarankan untuk meningkatkan iklim kekeluargaan yang lebih dengan sesama rekan kerja tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lainnya, menciptakan suasana menyenangkan dengan menerapkan 3S (senyum, salam, sama) dengan sesama rekan kerja, mengagendakan acara silaturahmi dengan sesama rekan kerja dengan agenda arisan, khataman 30 jus sebulan sekali, silaturrahi ke rumah sesama rekan kerja, berperilaku adil (tidak membeda-bedakan antara guru honor dan PNS) dalam berbagai agenda madrasah.
2. Asuransi yang diperoleh pegawai menyumbang 61,54% dan upah menyumbang 26,92% dalam mempengaruhi kinerja guru honor di MA N 1 Grobogan sehingga pihak MA N 1 Grobogan disarankan untuk memberikan asuransi kepada semua guru honor.

3. Motivasi diri sendiri menyumbang 65,38% dan mengikuti pendidikan menyumbang 7,69% dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan sehingga pihak MA N 1 Grobogan disarankan untuk mendorong guru honorer untuk selalu meningkatkan kualitas diri.
4. Perlakuan adil menyumbang 69,23% dan ketersediaan obat-obatan menyumbang 3,85% dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan sehingga pihak MA N 1 Grobogan disarankan untuk meningkatkan perlakuan adil kepada semua guru honorer.
5. Supervisi mengenai membantu dalam pembinaan perencanaan pembelajaran menyumbang 61,54% dan pendekatan pembelajaran menyumbang 7,69% dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan sehingga pihak MA N 1 Grobogan disarankan untuk memberikan pembinaan kepada guru honorer dalam merencanakan pembelajaran.
6. Bekerja dengan serius menyumbang 53,85% dan tanggung jawab lebih besar menyumbang 3,85% dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di MA N 1 Grobogan sehingga pihak MA N 1 Grobogan disarankan untuk meningkatkan motivasi pada guru honorer untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh.

Penutup

Puji syukur Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Hal tersebut semata-mata bukan kesengajaan, akan tetapi keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk memperbaiki hasil yang telah didapat. Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memotivasi. Penulis memohon doa, petunjuk, dan bimbingan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemah, Iman Ghazali, Agus Hidayatullah, dkk, Jawa Barat: Cipta Bagus Segara, 2014.

Ali, Sambas Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2007.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

- , *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Erlangga, 2012.
- Diat, Lantip Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Eko, Pebrianto Wicaksono, Guru Honorer Pantas Mendapat Peningkatan Kesejahteraan, *Liputa6.com*, Jakarta: 24 Januari 2019.
- Ghony, Djunaidi & Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Malang : IKAPI, 2016.
- Hani, Handoko T., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001.
- Ikhrom, *Menyoel Kinerja Guru : Dampak Sertifikasi terhadap Guru*, Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta, Novita Sari, *Pengantar Penelitian Statistik*, Depok : RajaGrafindo Persada, 2017.
- Laksmi, Asri Riani, *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, New York : Mc Graw Hill Inc, 2006.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2014.

- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung: Pionir Jaya, 2003.
- Mulyasa, H. E., *Uji kOmpetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2000.
- Prabu, Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Priyanto, Dwi, *Paham Analisis Data dengan SPSS*, Jakarta: Media Kom, 2010.
- Purwanto, Ngalim, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Quraish, M. Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Tangerang: Lentera Hati, 2017.
- Richard, Daft L, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Ridwan, dan Akdom, *Rumus dan Data dalam Penelitian Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Siregar, Sofiyan, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Prenada MediaGrup, 2013.

- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015.
- Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sondang, Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sudriamunawar, Haryono, *Kepemimpinan, Peran Serta, dan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Suharso dan Retnoningsih A., *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lex*, Semarang: Widya Karya, 2005.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Susanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan dengan Program SPSS*, Semarang: Ghyyas Putra, 2009.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Prenamedia Group, 2016.
- Sutyabrata, Sumadi, *Metode Penelitian*, Jakarta : PT Raja Grafindo, 1998.

- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Thomas, Seegiovani J. dan Robert J. Starratt, *Supervision: A Redefinition*, Unaited Sates: School Management and Organization, 2002.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Winarsunu, Tulus, *Statistik: Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: UMM Press, 2004.
- Al-Sinawi, Saleh Chua, Yan Piaw, Abdul Rahman Idris yang berjudul “*Factors Influencing the Employees Service Performance in Ministry of Education in Sultanate of Oman*”, ScienceDirect: Procedia-Social and Behavioral Sciences, Kuala Lumpur, 2015, hlm. 27-28.
- Ming Guoa, Shuzhen Liua, Fulei Chub, Long Yea, Qichao Zhanga, “*Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China*” China: Safety Science, April 2019
- Jawad, Abdul Muhammad, *Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu*, e-Jurnal Katalogis: Universitas Tadulako, (Vol. 5 No.3), Maret 2017.

- Kumar, Rajiv, Sahadeb Sarkar, Amit Dhiman, “*Determinants of managerial compensation: An empirical exploration*”, Indian Institute of Management Calcutta: IIMB Management Review, April 2019.
- Purwanto, Hari, “*Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan SMP N 1 Kota Madiun*”, STIE Dharma Iswara Madiun: Jurnal JIBEKA (Volume 9 Nomor 1), Februari 2015.
- Pramesri, Diana dan Muhyadi, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA*”, Universitas Negeri Yogyakarta: Jurnal Pendidikan IPS, (Vol. 5 No.1), Maret 2018.
- Riana, Nova, Khoirul Fajri, dan Karin Alsyauami, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung*, Taurism Sciebtific Journal, (Vol. 2 No.1), Bandung, 2016.
- Rudaleva, Irana A., Irina A. Kabasheva, dan Elvina Kovaleva yang berjudul “*Factors Satisfaction Assessment of Teachers Professional Activity*”, ScienceDirect: Procedia-Social Behavioral Sciences: Russia, 2014.

Lampiran 1 Kuosioner

Kuosioner Penelitian

I. Petunjuk umum

1. Kuosioner ini diedarkan kepada bapak/ibu dengan maksud hanya untuk peneliiian.
2. Kesiediaan bapak/ibu dengan mengisi kuosioner ini sangat membantu dalam penelitian ini.
3. Data yang diperoleh peneliti semata-mata hanya untuk keperluan penelitian.

II. Petunjuk pengisian kuosioner

1. Setiap pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau konsisi yang tengah dialami, kemudia beri tanda cek list (√) pada kolom alternatif jawaban.

Adapun alternatif jawaban sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

KS : Kurang Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

2. Mohon setiap pertanyaan diisi secara keseluruhan.
3. Lengkapi identitas dibawah ini

Nama : Dwi Setyaningrum, S.Pd

Guru bidang studi : Sejarah Indonesia

Menajar di kelas : X, XI

Kuisioner Variabel ke-1 (Kompensasi)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada saya sesuai dengan jabatan dan kinerja.			√		
2.	Upah yang diberikan oleh lembaga pendidikan dapat membuat saya semangat bekerja.				√	
3.	Bonus yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada saya membuat saya lebih bersemangat dalam menjalankan tugas.		√			
4.	Dengan adanya komisi yang diberikan lembaga pendidikan saya dapat melaksanakan tugas dengan baik.		√			
5.	Lembaga pendidikan menyediakan waktu cuti bagi saya saat ada kepentingan pribadi.			√		
6.	Dengan adanya pertolongan sosial yang diberikan lembaga membuat saya lebih giat dalam bekerja.			√		

7.	Asuransi kesehatan yang diberikan oleh lembaga membuat saya semangat dalam bekerja.		√			
----	---	--	---	--	--	--

Kuisioner Variabel ke-2 (Supervisi)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala madrasah membuat rencana supervisi dengan saya.	√				
2.	Kepala madrasah membina saya dalam perencanaan pembelajaran.			√		
3.	Kepala madrasah melihat pendekatan yang saya gunakan dalam pembelajaran.			√		
4.	Kepala madrasah melihat metode pembelajaran yang saya gunakan dalam proses pembelajaran.		√			
5.	Kepala madrasah melakukan pembinaan secara kontineu terhadap saya.		√			
6.	Kepala madrasah melakukan pendampingan untuk meningkatkan kinerja saya.		√			

Kuisioner Variabel ke-3 (Pekerjaan itu Sendiri)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan menambah kemampuan dan ketrampilan saya.	√				
2.	Tugas yang diberikan terasa menyenangkan bagi saya.		√			
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki dampak yang berarti bagi kehidupan saya.		√			
4.	Saya merasa bangga jika pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan hasil yang baik.			√		
5.	Saya merasa senang apabila diberi tugas dan tanggung jawab yang lebih besar oleh lembaga.		√			
6.	Pekerjaan yang saya lakukan untuk lembaga pendidikan telah baik sehingga saya ingin terus meningkatkan kemampuan saya.		√			
7.	Saya lebih semangat bekerja apabila diberi tugas yang menarik untuk dikerjakan.		√			

Kuisioner Variabel ke-4 (Rekan Kerja)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya memiliki teman baru.		√			
2.	Dengan sesama guru saling memberi dorongan untuk mengerjakan tugas dengan hasil yang baik.		√			
3.	Dengan sesama guru saling memberi motivasi untuk berprestasi.		√			
4.	Adanya komunikasi yang baik antar pegawai.		√			
5.	Adanya rasa keeratan antara sesama pegawai lembaga pendidikan dalam menyelesaikan pekerjaan.		√			
6.	Saya merasa senang apabila lembaga pendidikan tempat saya bekerja memperoleh prestasi.		√			
7.	Dengan sesama pegawai selalu melakukan komunikasi dengan baik.		√			
8.	Antar pegawai lembaga selalu memberikan saran dan masukan		√			
9.	Adanya suasana kekeluargaan antar pegawai.		√			

Kuisioner Variabel ke-5 (Keamanan Kerja)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mendapat perlindungan dari tindak kekerasan oleh lembaga pendidikan tempat saya bekerja.		√			
2.	Saya mendapat perlakuan adil baik dari siswa, wali siswa, masyarakat, lembaga, maupun pihak lain.		√			
3.	Saya mendapat perlindungan atas pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan perundangan.			√		
4.	Saya mendapat perlindungan mengenai pembatasan dalam penyampaian pendapat.		√			
5.	Lembaga pendidikan tempat saya bekerja menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.		√			
6.	Saya tidak merasa lelah setelah bekerja.		√			
7.	Semua sarana prasarana yang berbahaya telah diberi tanda oleh lembaga pendidikan.		√			

Kuisioner Variabel ke-6 (Peluang Kenaikan Jenjang)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Lembaga pendidikan tempat saya bekerja mengutus saya untuk mengikuti program pelatihan.			√		
2.	Lembaga pendidikan tempat saya bekerja mengutus saya untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.		√			
3.	Saya diikutkan program sertifikasi yang diselenggarakan pemerintah oleh lembaga pendidikan tempat saya bekerja.			√		
4.	Lembaga pendidikan tempat saya bekerja memperbolehkan saya mengikuti tes CPNS.			√		
5.	Saya memiliki motivasi untuk mengembangkan kemampuan mengajar saya dengan mempelajari buku sendiri.		√			

Kuisioner Kuisioner ke-7 (Kinerja)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu membuat RPP sebelum proses pembelajaran berlangsung.	√				
2.	Saya selalu mengumpulkan RPP kepada kepala madrasah tepat waktu.	√				
3.	Semua kegiatan pembelajaran yang saya lakukan berdasar pada RPP yang telah dibuat.			√		
4.	Ketika pembukaan pembelajaran saya selalu mengulas materi sebelumnya.		√			
5.	Pada kegiatan pembelajaran saya selalu menggunakan metode yang sesuai dengan materi bahan ajar.		√			
6.	Saya selalu menggunakan alat peraga dalam menyampaikan materi pembelajaran.		√			
7.	Saya selalu memberikan penilaian pada hasil pembelajaran sebagaimana mestinya.		√			
8.	Saya selalu menindaklanjuti hasil evaluasi pembelajaran.			√		
9.	Penilaian hasil pembelajaran selalu saya lindak lanjuti.			√		

Lampiran 2 Daftar Nama Responden



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GROBOGAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI**

Jalan P Diponegoro No.22 Purwodadi
Telepon : (0292)421234, Faksimile : (0292)421234, Kode Pos : 58113
Website : www.man-purwodadi.sch.id, e-mail : manpurwodadi@yahoo.com
Terakreditasi BAN S.M. A, Tanggal 20 Oktober 2015



**KODE GURU MENGAJAR
SEMESTER GENAP TAHUN PELAJARAN 2018/2019**

51	Moh. Agung M, S.Pd	Bhs Indonesia Wali Kelas
52	Lulus Setyadi, S.Pd	Bhs. Inggris Wajib Bhs dan Sastra Inggris LM Bhs dan sastra Inggris Wali Kelas
53	Erna Sulistyawati, S.Pd	LM Bhs dan sastra Inggris
54	Euk Dwi Harjanti, S.Pd	LM Bhs dan sastra Inggris Lintas Minat Sosiologi Antropologi Wali Kelas
55	Sri Peny AA, SS,M.Pd	Bhs. Indonesia Bhs&Sastra Ind Wali Kelas
56	Luluk Nova M, S.Pd	Lintas Minat Geografi
57	Eko Suprpto, M.Pd	Bhs. Daerah Wali Kelas
58	Abdul Syakur, M.Pd.I	Bhs. Arab Wajib Bhs Arab Peminatan SKI
59	Sumerlan, S.Pd.I	Bhs Ushul Fikih
60	Septi Maharami, S. Pd	Prakarya
61	Nosis Heryani, M.Pd	Prakarya Antropologi Wali Kelas
62	Burita Yani K, S. Pd	Pengantarika
63	Hertina Wijayanti, S.Pd	Bhs Indonesia
64	Dwi Setyaningrum, S.Pd	Sejarah Indonesia Sejarah Peminatan
65	Titut Wijayanti, S.Pd	Seni Budaya
66	Taba Dalshi, S.Pd	Bhs Indonesia
67	Resti Anggraini R, S.Pd	PPKn
68	Agung Haryono, S. Pd	Bhs. Daerah Seni Budaya
69	Siti Nur Sibolchah, S.Pd	Sejarah Indonesia Prakarya
70	N.Abdullah, M.Pd.I	SKI
71	Ano Iswanto H.S.Pd.	IKK KELAS XI MIPA 1-6
72	Khoirul Uhl Huda,S.S	SKI
73	Muhamad Huda,M.Pd	Matematika Wajib Matematika (Peminatan)
74	Joko Prihatin,S.Pd.I	Al Qur'an Hadits Tahar SKI
75	Ihda Fitriyani,S.Pd.	Lintas Minat Biologi Prakarya
76	All Sodikin,S.Pd.	Sejarah Indonesia Sejarah Peminatan



Drs. H. Sulikhah MT,M.Pd.I
NIP.195812191983032003

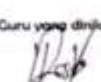
Lampiran 4 Data Penilaian Kinerja Guru Honorer


REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS / MATA PELAJARAN


Nama : Rista Anggrani Rahmahana,S.Pd
 NIP :
 Tempat / Tgl Lahir : Grobogan/ 27 Mei 1965
 Pangkat/Jab./Gol :
 TMT Guru : 18/07/2005
 Masa Kerja : 8 tahun 0 bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Rend. Terakhir : S1
 Spesialisasi : PendidikanKawarganegeraan
 Program Keahlian : Mapel Pendidikan Kawarganegeraan yang diampu
 Nama Instansi/Sksh : MAN 1 GROBOGAN
 Telepon / Fax : (0292) 432334
 Kelurahan : Danyang
 Kecamatan : Purwodadi
 Kabupaten/Kota : Grobogan
 Propinsi : Jawa Tengah

Periode penilaian	Formatif	#REPI	Tahun
4302 s.d 4345	Sumatif	#REPI	2018
KOMPETENSI			
			Nilai
KEPENDIDIKAN			
Mengajar karateristis peserta didik			3
Mengajar teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik			4
Pengembangan kurikulum			3
Kegiatan pembelajaran yang mendidik			3
Pengembangan potensi peserta didik			3
Komunikasi dengan peserta didik			3
Penilaian dan evaluasi			3
KEPROFESIAN			
Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional			4
Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan			3
Eta kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru			3
KEPELAYANAN			
Berkolaborasi, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif			4
Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat			3
KEPELAYANAN			
Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu			3
Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif			2
Jumlah (Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru)			44

Rata-rata berdasarkan laporan dan evaluasi PK Guru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4

Guru yang dinilai,  Rista Anggrani Rahmahana, S.Pd

Penilai,  Drs.H. Samsudin, MM
19630301992031003



Grobogan, 20 Desember 2018
Kepala Sekolah
MAN 1 GROBOGAN
Drs. H. P. S. RAHMAH, M.T.M, Pd.
1962191983032003

PEROLEHAN ANGKA KREDIT PENILAIAN KINERJA GURU

Nama : Resto Anggraini Rahmahana S.Pd
 N I P : -
 Tempat / Tgl Lahir : Grobogan/ 27 Mei 1985
 Pangkat/Jab./Gol. : -
 TMT Guru : 18/07/2005
 Masa Kerja : 8 tahun 0 bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendid. Terakhir : S1
 Spesialisasi : Pendidikan Kewarganegaraan
 Program Keahlian yang dilampu : Mapel Pendidikan Kewarganegaraan

Nama Instansi/Skth. : MAN 1 GROBOGAN
 Telepon / Fax : (0292) 421234
 Kelurahan : Daryang
 Kecamatan : Purwodadi
 Kabupaten/Kota : Grobogan
 Propinsi : Jawa Tengah

Nilai PK Guru / Mata Pelajaran	44									
Konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0 - 100 sesuai Permeneq PAN dan RB No. 16 Tahun 2010 dengan Rumus: $\text{Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$	78,57									
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan ...	Baik									
Dan Nilai Persentase Angka Kreditnya ...	100%									
<table border="1"> <tr> <td>AKK Minimal Golongan</td> <td>AKPNB Minimal</td> <td>AKP Minimal</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Ke</td> </tr> </table> <p>Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus: $\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{AKK - AKPSB - AKP}{4} \times (RM/PWN) \times NPS$</p>	AKK Minimal Golongan	AKPNB Minimal	AKP Minimal				Ke			#VALUE!
AKK Minimal Golongan	AKPNB Minimal	AKP Minimal								
Ke										

Guru yang dinilai,

Resto Anggraini Rahmahana S.Pd

Penilai,

Drs. H. Zamudin, MM
196310151992031003



**Lampiran 5 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel
Kompensasi**

Resp	Instrumen							Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5	6	7		
R1	3	2	4	4	3	3	4	23	3,29
R2	5	4	5	5	5	4	5	33	4,71
R3	3	2	3	4	4	4	4	24	3,43
R4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
R5	4	4	4	5	5	4	4	30	4,29
R6	2	4	4	4	4	3	4	25	3,57
R7	4	4	4	4	4	4	4	28	4
R8	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
R9	5	5	4	4	4	4	4	30	4,29
R10	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
R11	4	4	4	4	3	2	3	24	3,43
R12	2	2	2	3	4	4	4	21	3
R13	3	3	3	2	3	2	3	19	2,71
R14	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
R15	4	4	5	4	3	4	4	28	4
R16	2	2	3	4	3	4	4	22	3,14
R17	5	5	5	5	5	5	5	35	5
R18	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
R19	4	2	3	4	4	2	4	23	3,29
R20	5	5	4	5	4	5	4	32	4,57
R21	2	2	2	2	2	2	2	14	2
R22	3	2	2	2	2	3	3	17	2,43
R23	2	3	2	3	2	2	3	17	2,43
R24	3	3	3	3	4	2	4	22	3,14
R25	4	3	3	4	3	3	3	23	3,29
R26	4	4	4	3	4	3	3	25	3,57

**Lampiran 6 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel
Supervisi**

Responden	Instrument						Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5	6		
R1	5	3	3	4	4	4	23	3,83
R2	5	4	5	5	5	5	29	4,83
R3	5	4	4	3	3	4	23	3,83
R4	3	4	4	4	4	5	24	4
R5	4	4	4	4	4	5	25	4,17
R6	4	4	4	5	4	3	24	4
R7	5	4	4	4	4	4	25	4,17
R8	4	4	3	5	4	4	24	4
R9	5	4	5	5	3	3	25	4,17
R10	4	3	4	4	4	4	23	3,83
R11	5	3	4	4	4	3	23	3,83
R12	4	4	4	4	4	4	24	4
R13	3	4	5	4	3	3	22	3,67
R14	5	4	4	4	4	4	25	4,17
R15	4	3	5	3	4	5	24	4
R16	4	3	4	4	4	4	23	3,83
R17	3	5	5	5	5	5	28	4,67
R18	4	3	5	3	4	5	24	4
R19	5	4	3	4	5	4	25	4,17
R20	4	5	5	5	5	5	29	4,83
R21	4	4	2	4	4	2	20	3,33
R22	5	4	3	3	3	4	22	3,67
R23	5	5	5	5	5	5	30	5
R24	2	3	2	4	4	3	18	3
R25	5	4	3	3	4	4	23	3,83
R26	4	4	4	4	3	4	23	3,83

**Lampiran 7 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel
Pekerjaan itu Sendiri**

Responden	Instrument							Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5	6	7		
R1	5	4	4	3	4	4	4	28	4
R2	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
R3	5	4	4	4	4	3	4	28	4
R4	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43
R5	4	5	4	5	5	5	5	33	4,71
R6	4	5	5	4	4	4	3	29	4,14
R7	4	5	5	5	4	3	3	29	4,14
R8	5	5	5	5	4	3	4	31	4,43
R9	4	5	5	4	4	5	5	32	4,57
R10	4	4	5	4	3	4	4	28	4
R11	4	4	5	4	4	4	3	28	4
R12	4	5	5	4	4	3	4	29	4,14
R13	4	5	5	4	4	4	3	29	4,14
R14	5	5	4	4	5	5	5	33	4,71
R15	4	4	5	5	4	5	3	30	4,29
R16	4	5	5	5	3	4	4	30	4,29
R17	3	3	3	3	3	3	3	21	3
R18	5	4	5	5	3	3	5	30	4,29
R19	4	5	5	5	4	4	3	30	4,29
R20	5	5	4	5	2	5	4	30	4,29
R21	3	3	4	4	3	4	4	25	3,57
R22	1	2	2	2	2	1	1	11	1,57
R23	3	4	3	3	2	2	3	20	2,86
R24	3	3	4	3	3	3	4	23	3,29

R25	5	4	3	3	3	4	4	26	3,71
R26	5	5	3	4	4	4	4	29	4,14

Lampiran 8 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Rekan Kerja

Resp	Instrument									Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	4,22
R5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	4,56
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4,22
R8	5	4	5	5	4	4	3	4	5	39	4,33
R9	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4,33
R10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4,11
R13	4	4	5	4	4	3	4	4	5	37	4,11
R14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4,22
R15	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	4,22
R16	4	4	4	5	3	4	3	5	4	36	4
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
R18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4,11
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4,78
R21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
R22	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4,33

R23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3,33
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R25	5	3	4	5	3	4	3	3	4	34	3,78
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4

**Lampiran 9 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel
Keamanan Kerja**

Responden	Instrument							Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5	6	7		
R1	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
R2	5	5	4	5	5	5	4	33	4,71
R3	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
R4	5	5	5	4	3	4	4	30	4,29
R5	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
R6	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
R7	5	4	4	4	4	4	5	30	4,29
R8	5	4	5	5	4	4	4	31	4,43
R9	4	5	5	4	5	5	4	32	4,57
R10	4	4	5	5	4	5	4	31	4,43
R11	3	3	3	3	4	4	4	24	3,43
R12	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
R13	5	4	5	4	5	4	4	31	4,43
R14	4	4	5	4	4	5	4	30	4,29
R15	5	4	4	3	4	4	4	28	4
R16	5	4	4	4	4	4	5	30	4,29
R17	5	5	5	5	5	5	5	35	5
R18	4	4	5	4	3	4	3	27	3,86
R19	5	3	3	4	5	5	3	28	4
R20	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86
R21	4	4	4	3	4	5	4	28	4

R22	4	4	4	3	3	5	3	26	3,71
R23	5	3	5	5	2	4	2	26	3,71
R24	4	4	4	3	4	3	5	27	3,86
R25	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
R26	5	4	5	5	4	4	4	31	4,43

**Lampiran 10 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel
Peluang Kenaikan Jenjang**

Resp	Instrument					Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5		
R1	3	4	3	3	4	17	3,4
R2	5	4	5	5	4	23	4,6
R3	3	4	4	4	3	18	3,6
R4	4	4	5	4	4	21	4,2
R5	4	5	5	4	4	22	4,4
R6	3	4	4	4	4	19	3,8
R7	4	4	4	4	4	20	4
R8	4	5	5	4	4	22	4,4
R9	4	5	5	4	4	22	4,4
R10	4	4	4	3	4	19	3,8
R11	4	4	4	3	3	18	3,6
R12	4	4	4	4	3	19	3,8
R13	4	5	3	4	4	20	4
R14	3	4	4	4	4	19	3,8
R15	4	5	4	4	4	21	4,2
R16	4	4	4	4	4	20	4
R17	5	5	5	5	5	25	5
R18	4	3	4	4	4	19	3,8
R19	5	3	4	3	3	18	3,6
R20	4	4	5	4	4	21	4,2

R21	5	5	5	5	4	24	4,8
R22	3	3	3	3	3	15	3
R23	2	2	4	4	3	15	3
R24	3	3	3	3	4	16	3,2
R25	2	4	4	3	3	16	3,2
R26	3	4	3	3	3	16	3,2

Lampiran 11 Data Mentah Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja

Resp	Instrument									Jumlah	\bar{x}
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
R1	5	5	3	4	4	4	4	3	3	35	3,89
R2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4,89
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4,22
R5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4,78
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,11
R8	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41	4,56
R9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41	4,56
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R11	4	4	5	5	3	3	3	4	4	35	3,89
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R14	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	4,22
R15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
R20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4,89

R21	4	4	5	4	4	3	3	3	3	33	3,67
R22	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31	3,44
R23	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31	3,44
R24	4	3	4	3	3	4	4	5	3	33	3,67
R25	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33	3,67
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3,89

Lampiran 12 Hasil Perhitungan X_1 dan Y

R	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y
1	23	35	529	1225	805
2	33	44	1089	1936	1452
3	24	36	576	1296	864
4	28	38	784	1444	1064
5	30	43	900	1849	1290
6	25	36	625	1296	900
7	28	37	784	1369	1036
8	30	41	900	1681	1230
9	30	41	900	1681	1230
10	27	36	729	1296	972
11	24	35	576	1225	840
12	21	36	441	1296	756
13	19	36	361	1296	684
14	29	38	841	1444	1102
15	28	37	784	1369	1036
16	22	36	484	1296	792
17	35	45	1225	2025	1575
18	27	36	729	1296	972
19	23	36	529	1296	828
20	32	44	1024	1936	1408
21	14	33	196	1089	462

22	17	31	289	961	527
23	17	31	289	961	527
24	22	33	484	1089	726
25	23	33	529	1089	759
26	25	35	625	1225	875
Σ	656	962	17222	35966	24712

Lampiran 13 Hasil Perhitungan X_2 dan Y

R	X_2	Y	X_2^2	Y^2	X_2Y
1	23	35	529	1225	805
2	29	44	841	1936	1276
3	23	36	529	1296	828
4	24	38	576	1444	912
5	25	43	625	1849	1075
6	24	36	576	1296	864
7	25	37	625	1369	925
8	24	41	576	1681	984
9	25	41	625	1681	1025
10	23	36	529	1296	828
11	23	35	529	1225	805
12	24	36	576	1296	864
13	22	36	484	1296	792
14	25	38	625	1444	950
15	24	37	576	1369	888
16	23	36	529	1296	828
17	28	45	784	2025	1260
18	24	36	576	1296	864
19	25	36	625	1296	900
20	29	44	841	1936	1276
21	20	33	400	1089	660

22	22	31	484	961	682
23	30	31	900	961	930
24	18	33	324	1089	594
25	23	33	529	1089	759
26	23	35	529	1225	805
Σ	628	962	15342	35966	23379

Lampiran 14 Hasil Perhitungan X_3 dan Y

R	X_3	Y	X_3^2	Y^2	X_3Y
1	28	35	784	1225	980
2	34	44	1156	1936	1496
3	28	36	784	1296	1008
4	31	38	961	1444	1178
5	33	43	1089	1849	1419
6	29	36	841	1296	1044
7	29	37	841	1369	1073
8	31	41	961	1681	1271
9	32	41	1024	1681	1312
10	28	36	784	1296	1008
11	28	35	784	1225	980
12	29	36	841	1296	1044
13	29	36	841	1296	1044
14	33	38	1089	1444	1254
15	30	37	900	1369	1110
16	30	36	900	1296	1080
17	21	45	441	2025	945
18	30	36	900	1296	1080
19	30	36	900	1296	1080
20	30	44	900	1936	1320

21	25	33	625	1089	825
22	11	31	121	961	341
23	20	31	400	961	620
24	23	33	529	1089	759
25	26	33	676	1089	858
26	29	35	841	1225	1015
Σ	727	962	20913	35966	27144

Lampiran 15 Hasil Perhitungan X_4 dan Y

R	X_4	Y	X_4^2	Y^2	X_4Y
1	36	35	1296	1225	1260
2	45	44	2025	1936	1980
3	36	36	1296	1296	1296
4	38	38	1444	1444	1444
5	41	43	1681	1849	1763
6	36	36	1296	1296	1296
7	38	37	1444	1369	1406
8	39	41	1521	1681	1599
9	39	41	1521	1681	1599
10	37	36	1369	1296	1332
11	36	35	1296	1225	1260
12	37	36	1369	1296	1332
13	37	36	1369	1296	1332
14	38	38	1444	1444	1444
15	38	37	1444	1369	1406
16	36	36	1296	1296	1296
17	45	45	2025	2025	2025
18	37	36	1369	1296	1332
19	36	36	1296	1296	1296

20	43	44	1849	1936	1892
21	35	33	1225	1089	1155
22	39	31	1521	961	1209
23	30	31	900	961	930
24	36	33	1296	1089	1188
25	34	33	1156	1089	1122
26	36	35	1296	1225	1260
Σ	978	962	37044	35966	36454

Lampiran 16 Hasil Perhitungan X_5 dan Y

R	X_5	Y	X_5^2	Y^2	X_5Y
1	27	35	729	1225	945
2	33	44	1089	1936	1452
3	27	36	729	1296	972
4	30	38	900	1444	1140
5	33	43	1089	1849	1419
6	27	36	729	1296	972
7	30	37	900	1369	1110
8	31	41	961	1681	1271
9	32	41	1024	1681	1312
10	31	36	961	1296	1116
11	24	35	576	1225	840
12	29	36	841	1296	1044
13	31	36	961	1296	1116
14	30	38	900	1444	1140
15	28	37	784	1369	1036
16	30	36	900	1296	1080
17	35	45	1225	2025	1575
18	27	36	729	1296	972

19	28	36	784	1296	1008
20	34	44	1156	1936	1496
21	28	33	784	1089	924
22	26	31	676	961	806
23	26	31	676	961	806
24	27	33	729	1089	891
25	27	33	729	1089	891
26	31	35	961	1225	1085
Σ	762	962	22522	35966	28419

Lampiran 17 Hasil Perhitungan X_6 dan Y

R	X_6	Y	X_6^2	Y^2	X_6Y
1	17	35	289	1225	595
2	23	44	529	1936	1012
3	18	36	324	1296	648
4	21	38	441	1444	798
5	22	43	484	1849	946
6	19	36	361	1296	684
7	20	37	400	1369	740
8	22	41	484	1681	902
9	22	41	484	1681	902
10	19	36	361	1296	684
11	18	35	324	1225	630
12	19	36	361	1296	684
13	20	36	400	1296	720
14	19	38	361	1444	722
15	21	37	441	1369	777
16	20	36	400	1296	720
17	25	45	625	2025	1125

18	19	36	361	1296	684
19	18	36	324	1296	648
20	21	44	441	1936	924
21	24	33	576	1089	792
22	15	31	225	961	465
23	15	31	225	961	465
24	16	33	256	1089	528
25	16	33	256	1089	528
26	16	35	256	1225	560
Σ	505	962	9989	35966	18883

Lampiran 18 Output SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.382	.365		-1.046	.308		
	Kompensasi (X1)	.151	.054	.261	2.805	.011	.231	4.323
	Supervisi (X2)	.144	.053	.147	2.697	.014	.673	1.485
	Pekerjaan itu sendiri (X3)	.093	.039	.151	2.393	.027	.505	1.979
	Rekan Kerja (X4)	.394	.117	.327	3.372	.003	.212	4.708
	Keamanan Kerja (X5)	.182	.086	.167	2.124	.047	.323	3.099
	Peluang Kenaikan Jenjang (X6)	.151	.056	.189	2.713	.014	.413	2.420

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 19 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.029	.149		.196	.847
	Kompensasi (X1)	.033	.022	.595	1.507	.148
	Supervisi (X2)	-.019	.022	-.206	-.891	.384
	Pekerjaan itu sendiri (X3)	.007	.016	.113	.422	.678
	Rekan Kerja (X4)	.015	.048	.125	.304	.764
	Keamanan Kerja (X5)	-.020	.035	-.189	-.565	.579

Peluang Kenaikan Jenjang (X6)	-0.001	.023	-0.015	-.051	.960
-------------------------------	--------	------	--------	-------	------

a. Dependent Variable: AbsRes

Lampiran 20 Output SPSS Korelasi

Correlations

		Kompensasi (X1)	Supervisi (X2)	Pekerjaan itu sendiri (X3)	Rekan Kerja (X4)	Keamanan Kerja (X5)	Peluang Kenaikan Jenjang (X6)	Kinerja (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.522**	.521**	.761**	.685**	.536**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.006	.006	.000	.000	.005	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Supervisi (X2)	Pearson Correlation	.522**	1	.170	.392*	.451*	.268	.563**
	Sig. (2-tailed)	.006		.406	.048	.021	.186	.003
	N	26	26	26	26	26	26	26
Pekerjaan itu sendiri (X3)	Pearson Correlation	.521**	.170	1	.213	.382	.423*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.006	.406		.295	.054	.031	.006
	N	26	26	26	26	26	26	26
Rekan Kerja (X4)	Pearson Correlation	.761**	.392*	.213	1	.758**	.666**	.868**
	Sig. (2-tailed)							

	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.295		.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Keamanan Kerja (X5)	Pearson Correlation	.685**	.451*	.382	.758**	1	.685**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.054	.000		.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Peluang Kenaikan Jenjang (X6)	Pearson Correlation	.536**	.268	.423*	.666**	.685**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.005	.186	.031	.000	.000		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.881**	.563**	.525**	.868**	.847**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.006	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26

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

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

Lampiran 21 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.950	.09587

a. Predictors: (Constant), Peluang Kenaikan Jenjang (X6), Supervisi (X2), Pekerjaan itu sendiri (X3), Rekan Kerja (X4), Keamanan Kerja (X5), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 22 Output SPSS ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.418	6	.736	80.116	.000 ^b
	Residual	.175	19	.009		
	Total	4.593	25			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Peluang Kenaikan Jenjang (X6), Supervisi (X2), Pekerjaan itu sendiri (X3), Rekan Kerja (X4), Keamanan Kerja (X5), Kompensasi (X1)

Lampiran 23 Output SPSS untuk Uji t, SE dan SR

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-.382	.365		-1.046	.308			
Kompensasi (X1)	.151	.054	.261	2.805	.011	.881	.541	.125
Supervisi (X2)	.144	.053	.147	2.697	.014	.563	.526	.121
Pekerjaan itu sendiri (X3)	.093	.039	.151	2.393	.027	.525	.481	.107
Rekan Kerja (X4)	.394	.117	.327	3.372	.003	.868	.612	.151
Keamanan Kerja (X5)	.182	.086	.167	2.124	.047	.847	.438	.095
Peluang Kenaikan Jenjang (X6)	.151	.056	.189	2.713	.014	.764	.528	.121

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Harko Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor B-4643/Un 10.3/3.3-PP/00.9/10/2018 Semarang, 3 Oktober 2018

Lampiran :-

Perihal **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth

1. **Dr. Fatkuroji, M.Pd.**
2. **Drs. H. Wahyudi, M.Ag.**

Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama	Desy Pradita Antari
NIM	1503036052
Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honoror di Madrasah Aliyah Sekecamatan Purwodadi.

Dan menunjuk

1. Pembimbing I **Dr. Fatkuroji, M.Pd.**
2. Pembimbing II **Drs. H. Wahyudi, M.Ag.**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI

Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
NIP. 19770816 200501 1 033

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. H. Abdur Rappan H. Ngalyan, Telp. 76917951/09-761338, Semarang 50185

Nomor : B.3395-Un.10.3.D.1/TL.00.05/2019

Semarang, 2 Mei 2019

Lamp. :-

Hal : **Mohon Izin Riset**

A.n. : Desy Pradita Antari
NIM : 1503036052

Kepada Yth.
Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan
di Purwodadi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Diberitabakan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami
hadapkan mahasiswa :

Nama : Desy Pradita Antari
NIM : 1503036052
Alamat : Jln. Mekarsari 4b NO. 7 Danyang, Purwodadi
Judul Skripsi : **"Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja
Guru Honoror di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan"**
Pembimbing : 1. Dr. Fatkurroji, M. Pd
2. Dr. Wahyudi, M. Pd

Bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang
sedang disusunnya, oleh karena itu kami mohon diberi ijin melaksanakan riset selama
kurang lebih satu bulan, mulai tanggal 6 Mei 2019 sampai dengan 6 Juni 2019.
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Dekan / Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.
No. : 19681212 199403 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GROBOGAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 GROBOGAN

Jalan P Diponegoro No. 22 Purwodadi
Telepon : (0292) 421234, Faximile : (0292) 421234 Kode Pos 58112
Website : www.manpurwodadi.sch.id, e-mail : manpurwodadi@yahoo.com
Terakreditasi BAN S/M : A , tanggal 20 Oktober 2015

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1344/Ma.11.33/PP.00.6/05/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Drs. H. Suprpto, M.Pd.
NIP : 196404081992031002
Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala MAN 1 Grobogan

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor B.3395/Un.10.3/D.1/TL.00/05/2019 tanggal 2 Mei 2019 perihal Izin Riset, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Desy Pradita Antari
NIM : 1503036052

Telah selesai mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "Analisis Faktor Determinasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru Honorer di Madrasah Aliyah Negeri 1 Grobogan" dilaksanakan hari Jum'at dan Sabtu tanggal 17 dan 18 Mei 2019 dengan Guru GBPNS.

Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Purwodadi, 18 Mei 2019



Drs. H. Suprpto, M.Pd.
NIP. 196404081992031002

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Desy Pradita Antari
2. Tempat & tanggal lahir : Grobogan, 12 Desember 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat rumah : Jl. Mekarsari 4b No. 7 Danyang, Purwodadi
7. HP : 085727080943
8. E-mail : desypradita12@gmail.com

B. Riwayat Hidup

1. Pendidikan Formal :
 - a. TK Kartini, lulus 2003
 - b. SD N 5 Gundih, lulus 2009
 - c. SMP N 3 Purwodadi, lulus 2012
 - d. SMA N 1 Toroh, lulus 2015

- C. **Motto** : Man Jadda Wajada

Semarang, 15 Juli 2015

Desy Pradita Antari
1503036052

