

**KONTRIBUSI KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI MI NU 56 KRAJANKULON KALIWUNGU
KAB. KENDAL
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

RISALATUL MUAWANAH

NIM: 1903036007

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Risalatul Muawanah

NIM : 1903036007

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MI NU 56 KRAJANKULON KALIWUNGU KAB. KENDAL

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

Semarang, 1 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Risalatul Muawanah

NIM: 1903036007



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MI NU
56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal**

Nama : Risalatul Muawanah

NIM : 1903036007

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 23 Juni 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. HM. Saekan Muchith S.Ag, M.Pd
NIP. 196906241999031002

Sekretaris Sidang

Dr. Farkuroji, M.Pd
NIP. 197704152007011032

Penguji I

Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP. 197708162005011003



Penguji II

Drs. Wahyudi, M.Pd
NIP. 196803141995031001

Pembimbing

Silviatul Hasanah, M.Stat
NIP. 199408042019032014

NOTA DINAS

Semarang, 30 Mei 2023

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

Keguruan UIN Walisongo

di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Judul : Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru

Di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab, Kendal

Nama : Risalatul Muawanah

NIM : 1903036007

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Wassalamu,alaikum Wr. Wb

Pembimbing,



Silviatul Hasanah, M. Stat
NIP. 199408042019032014

MOTTO

“Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah”

(Q.S Ghafir 40: Ayat 44)

“Kerjakan apa yang kamu doakan, doakan apa yang kamu kerjakan”

“Entah diwaktu yang mana, doa itu terkabul, yang pasti kita harus yakin bahwa doa yang selama ini kita langitkan akan membumi diwaktu yang tepat”

ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru
Di MI NU 56 KrajanKulon Kaliwungu Kab. Kendal**

Penulis : Risalatul Muawanah

NIM : 1903036007

Penelitian ini di latar belakang permasalahan rendahnya motivasi kerja dan kesejahteraan guru. Metode penelitian adalah kuantitatif. penelitian menggunakan seluruh populasi guru yang ada di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal yang berjumlah 26 orang. teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji deskriptif data, uji asumsi klasik yaitu uji linearitas dan uji asumsi residual berdistribusi normal. Uji analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, uji R Square, dan uji Hipotesis. Hasil penelitian adalah kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kompensasi yang diberikan diinterpretasikan cukup, dan motivasi kerja guru diinterpretasikan tinggi. Model persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 50,54 + 0,463X$. Terdapat kontribusi antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru, dilihat dari hasil hitung regresi linear sederhana yang menunjukkan kontribusi positif dengan hasil $P_{value} 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,380 > t_{tabel} 2,064$. keputusan dalam penelitian ini H_0 ditolak. Kontribusi variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (motivasi kerja guru) adalah sebesar 44,38%. Sedangkan sisanya dikontribusi oleh faktor lain.

Kata kunci: Kompensasi dan Motivasi Kerja Guru.

TRASLITERASI ARAB-LATIN

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

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	s	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Z	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	‘
ص	ṣ	ئ	Y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = اُوْ

ai = اِيْ

iy = اِيْ

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Segala puji bagi Allah SWT yang selalu memberikan nikmat, taufik hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad Saw yang telah membawa umat ini dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang penuh ilmu dan iman.

Berkat rahmat dan karunia Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal” yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam. Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang dialami. Namun berkat kerja keras, doa, perjuangan, dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Penulis sampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam proses penulis menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk pembuatan dan penulisan tugas akhir ini.

2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Bapak Dr. Ahmad Ismail, M. Ag, M. Hum yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian, sehingga peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd dan sekretaris jurusan Bapak Agus Khunaifi, M.Ag yang telah menyetujui pemilihan judul skripsi ini.
4. Para penguji Bapak Dr. HM. Saekan Muchith S.Ag, M.Pd selaku dosen ketua sidang, Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd selaku dosen sekertaris sidang, Bapak Fahrurrozi, M.Ag selaku dosen penguji I, Bapak Drs. Wahyudi, M.Pd selaku dosen penguji II. Atas ilmu, bimbingan, koreksi, dan arahan yang diberikan.
5. Dosen Pembimbing Ibu Silviatul Hasanah M, Stat yang telah senantiasa bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah mendidik, membimbing, dan memotivasi serta membekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan selama dibangku perkuliahan.
7. Seluruh pihak MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal terutama kepala sekolah dan bapak ibu guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal. Terimakasih banyak karena telah banyak membantu dan mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Teristimewa orang tua tercinta yaitu Bapak Imam Nur Soleh dan Ibu Mubarakatul Aminah. Karya ini penulis persembahkan untuk bapak ibu yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk penulis, serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Bapak ibu terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik penulis. Semoga bapak dan ibu diberi keberkahan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Adik tercinta Nayla Nikmatul Ulfa yang sudah memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan studi. Keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.
10. Tunangan saya Kevin Adam Darmansyah, terimakasih untuk kesetiiaanya dalam menemani, memberikan semangat dan memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam khususnya kelas MPI-A angkatan 2019
12. Keluarga besar Pondok Pesantren Life Skill Darun Najah terutama teman-teman asrama Habibah terimakasih karena sudah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi sederhana ini sebagai karya tulis yang jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis selalu mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis sangat berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan bagi pembaca sekalian.

Semarang, 1 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Risalatul Muawanah

NIM: 1903036007

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
PENGESAHAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Deskripsi Teori.....	12
1. Motivasi Kerja	12
2. Kompensasi	28
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	39
B. Kajian Pustaka Relevan.....	42
C. Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja.....	45
D. Pengajuan Hipotesis	46

BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV	59
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum MI 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal	59
B. Deskripsi Hasil Penelitian	66
C. Pembahasan.....	81
D. Keterbatasan Penelitian	86
BAB V	87
PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	93
RIWAYAT HIDUP	104

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Siswa MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal	64
Tabel 4.2 Uji Validitas Instrumen	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X).....	68
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru (Y)	69
Tabel 4.5 Data Variabel X (Kompensasi)	70
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	72
Tabel 4.7 Data Variabel Y (Motivasi Kerja Guru).....	73
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	79
Tabel 4.10 Hasil Uji R Square	80
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Parsial).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja	45
Gambar 3.1 Indikator Penelitian	49
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Lineartas	77
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang dimiliki sendiri, masyarakat, dan negara.”¹ Pendidikan merupakan salah satu syarat untuk mengoptimalkan kualitas SDM agar tercapai taraf hidup yang maju dan sejahtera.

SDM di bidang pendidikan, seperti guru, sangat penting untuk berfungsinya lembaga pendidikan dan harus dievaluasi secara holistik. Sumber daya guru berperan sangat penting untuk keberhasilan siswa. Pada fase perkembangan, kualitas tenaga pengajar adalah aset fundamental. Pegawai berkualitas akan menunjukkan hasil terbaik, dengan mempertimbangkan tugas yang ada dan hasil yang diinginkan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. sumber daya manusia yang terdepan dalam interaksi belajar mengajar adalah guru,

¹ Undang Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1, ayat (1).

sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari guru. Dengan meningkatkan kinerja mengajar guru dalam memenuhi tugas dan kewajibannya, diharapkan kinerja guru dapat mencapai hasil yang maksimal.

Namun pada kenyataannya saat ini kinerja pendidik atau guru rendah yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah menurunnya motivasi yang dimiliki guru, khususnya dalam kegiatan belajar dan pembelajaran. Guru sebagai pendidik juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat, atau atasan langsung. Dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka seharusnya semua guru memiliki motivasi kerja yang baik guna kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Motivasi menjadi penting karena sebagai keadaan pribadi guru yang mendorongnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja guru rendah disebabkan banyak guru yang belum merasakan kesejahteraan, artinya banyak guru yang memperoleh gaji yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Menurut Siagian, dorongan individu untuk berusaha sangat terpengaruh oleh faktor internal dan eksternal. Ada banyak elemen, baik dari dalam maupun luar, yang memainkan peran dalam memengaruhi motivasi seseorang. Faktor internal melibatkan

persepsi individu tentang diri sendiri, aspirasi pribadi, kebutuhan, dan keinginan, tingkat kepuasan dalam pekerjaan, serta pencapaian yang di raih. Sementara itu, faktor eksternal mencakup jenis dan sifat pekerjaan, lingkungan kerja yang ikuti, organisasi di mana bekerja, dan juga sistem imbalan yang ada.²

Selain itu, di lihat dari teori keadilan yang di kemukakan Robert dalam Mesiono di jelaskan bahwa manusia terdorong untuk melakukan suatu usaha yang di buat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang di terima. Apabila seseorang berpersepsi imbalan yang di terimanya tidak memadai, maka kemungkinan yang teradi adalah seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.³

Hal ini di dukung dengan penelitian Khan dan Mufti, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak bisa di pungkiri bahwa salah satu yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi).⁴

² Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara: 2010), hlm. 294.

³ Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka, 2012), hlm. 142.

⁴ Khan, W. Mufti, E.O, *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, (Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2, 2012), hlm. 4616.

Salah satu faktor yang mendorong motivasi kerja seseorang adalah kompensasi. Tidak dapat elakkan bahwa sebagian besar manusia melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang sebagai motif pembelian kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itulah, untuk mendorong motivasi kerja diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi madrasah, sedangkan pihak madrasah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Guru memiliki motivasi kerja yang rendah karena merasa tidak puas akan kompensasi atau imbalan yang diberikan. Sebagai pendidik guru di dalam kinerjanya tentu membutuhkan kompensasi atau upah yang sudah sepatutnya di terima sebagai suatu penghargaan dari kinerja yang telah di lakukan. Namun, kompensasi yang di berikan sampai saat ini belum memenuhi kebutuhan guru. Sehingga banyak guru yang melakukan pekerjaan sampingan seperti menjual pulsa, pakaian, makanan, dan lain sebagainya demi memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Kompensasi yang diberikan kepada guru masih sangat rendah jika dibandingkan dengan kompensasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar kompensasi yang diterima (nominal) tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari kompensasi tersebut.

Guru dalam rangka melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana diuraikan dalam Pasal 51 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, berhak untuk sebagai berikut: “a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, b. Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya, c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Selanjutnya dalam pasal 52 juga disebutkan bahwa penghasilan sebagaimana disebutkan pada pasal 51 meliputi: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai pendidik yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.”⁵ Beberapa kasus guru tidak mendapat bayaran untuk waktu yang lama (atau hanya mendapatkan penghasilan bulanan minimum), yang mungkin berdampak negatif pada motivasi dan efektivitas kerja guru. Gaji guru selama 24 tahun tidak juga turun sebesar Rp. 6.000.000, hal ini menyebabkan kasus seorang guru yang membakar sekolahnya karena putus asa dan depresi.⁶

⁵ Undang Undang RI No 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 51-52.

⁶Kompasiana: *Isu Kesejahteraan Guru Honorer Yang Tak Kunjung Hilang*, <https://www.kompasiana.com/radityamayeeshabayusaputra1883/629e2ca2bb44866bdf4d81c2/isu-kesejahteraan-guru-honorer-yang-tak-kunjung-hilang>, Diakses Senin 7 November 2022 pukul 07.07 wib.

Motivasi sebagian besar orang untuk menjadi guru adalah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ini berarti bahwa di sisi lain, orang yang memakai ilmu dan bakatnya dalam suatu organisasi atau lembaga ingin menerima semacam imbalan ataupun kompensasi. Dengan harapan menerima kompensasi mampu memenuhi kebutuhan dan menggapai hidup yang memadai serta mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

Kompensasi atau penghargaan (imbalan) atas layanan adalah salah satu aspek yang memberi dampak pada kinerja seorang guru. pegawai berhak atas kompensasi dalam segala bentuk baik uang dan bukan uang yang adil dan merata atas upaya yang dilakukan untuk membantu perusahaan berhasil. kompensasi semacam ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja. Guru yang memiliki antusiasme yang tinggi untuk pekerjaannya secara alami akan unggul, dan kompensasi untuk pendidik telah terbukti memiliki efek positif pada kesejahteraan pendidik dan pada kinerja pendidik.⁷

Kompensasi sangat penting karena berfungsi sebagai ukuran kinerja dan indikator tingkat produktivitas seseorang di tempat kerja. Jika guru diberikan kompensasi dengan layak, guru akan bekerja lebih keras dalam profesinya dan akan lebih bertanggung jawab atas tugasnya. Memotivasi guru, menghargai kinerja dan prestasi, menjamin keadilan di antara pendidik, dan merekrut guru

⁷ Edy Sutrisno, *Human Resource Management*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 187.

baru yang cakap dan lebih bermutu adalah keseluruhan tujuan dari sistem pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan salah satu penyebab motivasi kerja. Kinerja pekerja merupakan indikator motivasi, yang dapat didorong oleh insentif keuangan. Pendidik dan tenaga pendidikan akan meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja jika kompensasi ditingkatkan. Sehingga dengan meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan efektivitas kerja guru dan akhirnya mewujudkan visinya menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan sekolah dapat diukur dengan motivasi guru dan anggota staf kependidikan lainnya.

MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kendal yaitu sebuah sekolah swasta yang berada di kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal. Alamat sekolah ini di Kp. Kembang RT.03 RW.X. di MI 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal sudah diterapkan beberapa macam jenis kompensasi diantaranya: Gaji, cuti hamil, tunjangan ekstrakurikuler, tunjangan wali kelas dll. Motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal perlu ditingkankan lagi. Hal ini ditandai dengan kurangnya kedisiplinan dalam proses pembelajaran dan kompensasi yang dirasa kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar. Sehingga dapat dikatakan kompensasi yang diterima oleh guru relatif rendah.

Lutfi Erwin Lubis dalam jurnalnya juga mengatakan bahwa, kompensasi di sekolah secara langsung mempunyai efek yang signifikan terhadap Motivasi Kerja guru. Untuk meningkatkan

motivasi kerja guru di sekolah Widya, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi yang diterima. Hal tersebut dikarenakan adanya efek yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi sebesar (0,674). Motivasi kerja guru pada sekolah Widya akan berimbas kepada proses belajar mengajar di kelas, sehingga turut mempengaruhi kualitas sekolah Widya itu sendiri.⁸

Arum Sulastri dan Danny Meirawan dalam jurnalnya juga mengatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kompensasi guru sertifikasi dan non sertifikasi. Kompensasi sebesar (12,40), motivasi mengajar sebesar (26,82). kesejahteraan yang berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya dan motivasinya akan ikut meningkat.⁹

Hasmin dkk dalam jurnalnya menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis, diperoleh thitung lebih besar daripada t_{tabel} (2,819 > 2,005) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.007 < 0.050$) dan nilai koefisien regresi standardize (0,288) bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya,

⁸ Lutfi Erwin Lubis, “Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam”, *Jurnal Dimensi*, (Vol. 7 tahun 2018), hlm. 594.

⁹ Arum, Danny, “Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, (Vol XXII No.1), hlm 34.

semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin rendah pula motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.¹⁰ Hal ini menunjukkan bahwa penelitian terdahulu rata-rata menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi terhadap motivasi kerja.

Dari uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal”**, Penelitian ini hendak menguji apakah kompensasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal di atas, penelitian berfokus rendahnya motivasi kerja guru dan pada isu seputar kompensasi guru dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal sebagai pelaksana pendidikan. Berlandaskan uraian di atas, maka bisa dideskripsikan permasalahan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

¹⁰ Hasmin, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Analisis*, (Vol. 5, tahun 2016), hlm. 20.

1. Kompensasi dan motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal
2. Ada atau tidaknya kontribusi kompensasi dalam motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal

C. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal?
2. Apakah ada kontribusi kompensasi pada motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal.
2. Untuk mengetahui kontribusi kompensasi pada motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal.

E. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, diyakini bahwa informasi dan temuan penelitian yang dihasilkan akan bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Instansi, Hal ini ditujukan agar penelitian ini bisa memberikan informasi penting untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan di masa depan, serta umpan balik positif yang dapat dipertimbangkan untuk reformasi tingkat lembaga, khususnya di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal.

2. Pembaca, Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi semua masyarakat, terutama pihak yang berkepentingan, dan dapat berfungsi sebagai referensi dengan memberikan lebih banyak wawasan dan informasi kepada pembaca atau mahasiswa yang tertarik pada masalah yang sama.
3. Bagi penulis, dimaksudkan agar penelitian ini dapat memenuhi kriteria tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Pendidikan Agama Islam, serta memberikan wawasan dan informasi berkaitan dalam praktik pengelolaan lembaga pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Keinginan individu untuk hasil tertentu (baik atau buruk) berfungsi sebagai dorongan utama di balik upayanya untuk bekerja menuju hasil tersebut, dan proses ini dikenal sebagai motivasi. Arti istilah saat ini, "motivasi," berasal dari kata bahasa Inggris *Motivation*. Sementara motivasi dalam istilah melayu yaitu motif yang artinya menyatakan "tujuan atau cara apapun untuk menginspirasi seseorang untuk mencapai apapun," Selanjutnya, konsep motivasi adalah transformasi yang terjadi pada diri seseorang karena gejala mental, psikologis, dan emosional yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu karena keinginan, tujuan, dan sasaran.

Menurut Malthis¹¹ Istilah "motivasi" mengacu pada dorongan internal yang mendorong perilaku. Dalam kebanyakan kasus, tindakan orang diarahkan pada tujuan tertentu. Tanggapan pada kompensasi dan masalah SDM lainnya berdampak kepada motivasi, sehingga penting

¹¹ Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salemba Empat, 2006), hlm. 114.

untuk memahami motivasi guna meningkatkan kinerja. Konsep motivasi, didefinisikan sebagai "faktor yang memimpin dan mempromosikan perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dimanifestasikan sebagai upaya keras atau lemah," adalah konsep lain yang dapat dipelajari dari Efendi.¹² Menurut Sopiah, seseorang termotivasi ketika berada dalam situasi di mana upaya dan kemauannya terfokus pada hasil yang diinginkan. Hasil yang dimaksudkan seperti produktivitas, kehadiran, dan orisinalitas dalam pekerjaan dan contoh perilaku kreatif lainnya.¹³

Motivasi adalah: (a) upaya (*effort*); (b) tujuan organisasi (*organizational goals*) dan (c) kebutuhan (*need*). Seorang individu yang sangat terdorong akan mengerahkan upaya maksimal dalam mengejar tujuannya; Namun, tingkat upaya ini tidak akan membuahkan hasil bagi organisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas kecuali jika diarahkan secara konstruktif.¹⁴

Individu mungkin terinspirasi untuk mengambil tindakan menuju tujuan baik oleh dorongan internal

¹² Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2009), hlm 320.

¹³ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 170.

¹⁴ Lijan dan Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, (Depok: Rajawali Printing, 2019), hlm. 579.

maupun penguatan eksternal. Namun, motivasi intrinsik yaitu motivasi dari dalam diri sendiri lebih unggul karena bersifat sukarela, tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan tiap individu yang berbeda-beda. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ

وَالِيهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Yang artinya “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.¹⁵

Inti dari ayat ini adalah untuk mengingatkan bahwa Allah SWT adalah sumber dari semua hal yang baik, termasuk kapasitas untuk mencari rezeki, tubuh dan pikiran yang sehat, yang dapat berfungsi sebagai inspirasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik secara intrinsik termotivasi untuk melakukan yang terbaik setiap hari lebih banyak berinvestasi dalam kesuksesan organisasi dan lebih mungkin untuk memberikan kontribusi terbaik untuk pekerjaannya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa

¹⁵ Departemen Agama RI Alquran dan Terjemahnya Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Alquran lajnah Peshahih Alquran, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema.2007). hlm. 563.

motivasi kerja guru adalah kombinasi dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dorongan inilah yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan, yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan mempertahankan perilaku, dan yang menentukan tindakan terbaik yang harus ditempuh.

b. Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan manusia, menurut Abraham H. Maslow, dapat dibagi menjadi hierarki lima kategori berbeda. Ketika seseorang membutuhkan, ia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan itu, tetapi setelah kebutuhannya terpenuhi, keinginan itu akan memudar. Di sisi lain, prospek untuk mencapai tingkat berikutnya berfungsi sebagai sumber inspirasi dan dorongan. Dan seterusnya, sampai usahanya tercapai.¹⁶ Menurut Maslow, tingkat motivasi seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan tergantung pada seberapa baik kegiatan itu memenuhi kebutuhan mendesaknya.

Semua individu memiliki berbagai kebutuhan tersebut sebagaimana yang ada pada hirarki kebutuhan menurut Maslow, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh seorang individu. Mengingat di dalam suatu perusahaan terdapat individu yang berasal

¹⁶ Lijan dan Sartou, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, (Depok: Rajawali Printing, 2019), hlm. 579.

dari latar belakang berbeda, motivasi yang dibutuhkan tiap karyawan juga berbeda-beda pula. Disini letak pentingnya bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan apa yang diperlukan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimilikinya. Akan lebih mudah menempatkan tiap karyawan pada posisi yang paling tepat jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut sehingga ia akan semakin termotivasi dan mampu mencapai hasil sesuai yang perusahaan inginkan. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Untuk melakukan hal ini tentu diperlukan niat, kerja sama, kerja keras, dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen juga karyawan.

Dalam penjelasannya, Maslow menyajikan tiga asumsi berikut yang membentuk dasar teorinya:¹⁷

1. Manusia adalah *wanting beings*, manusia didorong oleh berbagai keinginan yang dirancang untuk memenuhi beragam kebutuhannya. Kebutuhan yang terpenuhi tidak memotivasi perilaku, tetapi kebutuhan yang tidak terpenuhi menjadi pendorong.
2. Semua kebutuhan menjadi satu hierarki.

¹⁷ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm 154-156.

3. Ketika kebutuhan dasar seseorang terpenuhi, maka seseorang bergerak menuju ke tingkat berikutnya.

Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima jenjang sebagai berikut: “(1) Fisiologis (lapar-haus), (2) Ketenangan dan keamanan, (3) Cinta dan perasaan, (4) Memiliki harga diri (prestasi dan pengakuan), dan (5) Aktualisasi diri (*self-actualization*).” Sebagai berikut:

- a. Physiological Needs

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- b. Safety and Security Needs

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (2) Kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

c. Affiliation or Acceptance Needs

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (sense of belonging); (2) Kebutuhan akan dihormati (sense of importance); (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (sense of achievement); (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

d. Esteem or Status Needs

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. Self Actualization

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

McClelland dalam T. Hani Handoko memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut:

Kebutuhan akan prestasi (need for achievement), afiliasi (need for affiliation), kekuasaan (need for power).¹⁸ Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc Clelland menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

a. Need for achievement (kebutuhan akan prestasi).

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Need for achievement adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

¹⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2003).

b. Need for power (kebutuhan akan kekuasaan).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Need for power adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Need for affiliation (kebutuhan akan kelompok pertemanan/bersahabat).

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang

mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staff maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut

Teori motivasi Dua Faktor (*Two Factor Theory*) yang diungkapkan oleh Herzberg's. Herzberg's menarik kesimpulan bahwa kategori pekerjaan dipisahkan menjadi dua yaitu faktor motivator dan faktor higienis sebagai berikut:¹⁹

¹⁹ Lijan dan Sarton, Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja, (Depok: Rajawali Printing, 2019), hlm. 600.

1) Faktor (*Motivator*)

Menurut Herzberg, kepuasan dan ketidakpuasan tidak dalam garis yang saling bersebrangan. Adapun kontribusi dari teori ini adalah peningkatan kepekaan pimpinan terhadap kenyataan bahwa memperlakukan pegawai dengan baik semata tidaklah cukup sebagai motivator bagi pegawai. Faktor motivator ini dapat membuat seseorang bekerja lebih keras. Pengakuan dari orang lain, peluang untuk unggul, kesulitan, tugas dan tanggung jawab semuanya adalah faktor lain yang dimaksud.

2) Faktor (*Hygiene*)

Faktor *Hygiene* adalah sesuatu yang menjadi parameter seberapa besar seseorang menyukai, menikmati atau menghargai pekerjaannya, dan itu ada hubungannya dengan pekerjaan itu sendiri. Artinya faktor *Hygiene* ini yang dapat membantu dan menghambat kepuasan pegawai. Faktor ini terdiri atas faktor ekstrinsik pegawai antara lain: supervisor teknik, hubungan antarpribadi, gaji, kondisi kerja, status dan kebijakan.

Teori Motivasi X - Y dari Douglas McGregor. Teori ini mengusulkan dua perspektif yang berbeda tentang manusia. Pertama, pada dasarnya manusia teori X tergolong bersifat negatif, dan pada dasarnya manusia teori

Y tergolong bersifat positif).²⁰

Teori X, dilandaskan kepada beberapa asumsi bahwa:

- 1) Sebagian besar karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Pegawai jarang berusaha untuk unggul dalam prestasi dan menghindari tanggung jawabnya dengan konsisten menyalahkan orang lain untuk menghindari menyalahkan diri sendiri.
- 3) Pegawai lebih suka diarahkan. Diperintah, diawasi, dipantau saat bekerja.
- 4) Individualisme dan kurangnya minat dalam kerja tim, tidak peduli pada tujuan organisasi telah meningkat di kalangan pegawai.

Pemimpin dalam teori X organisasi mencoba untuk mengatur, mengelola, mengendalikan dan terus-menerus mengawasi pegawai. Pemimpin sering menganggap pengawasan eksternal sebagai metode terbaik untuk berurusan dengan pegawai yang tidak dapat diandalkan, ceroboh, tidak bertanggung jawab dan tidak dewasa.

Berbeda dengan teori X, teori Y mengandung asumsi sebagai berikut:

- 1) Rata – rata pegawai rajin dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

²⁰ Lijan dan Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, (Depok: Rajawali Printing, 2019), hlm. 602

- 2) Pegawai sering mengambil akuntabilitas pribadi dan aspirasi profesional dalam bentuk dorongan untuk kinerja yang unggul dan berprestasi di tempat kerja. Pegawai selalu meningkatkan kreativitas dengan cara-cara baru atau melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, pegawai terus mencari prosedur yang lebih baik.
- 3) Pekerja terus berusaha untuk memperbaiki diri dan perusahaan secara keseluruhan untuk memenuhi tujuan organisasi dengan lebih baik. Dengan bekerja menuju tujuan bersama, perusahaan dapat memberikan pegawainya kesempatan untuk mengembangkan potensi.

Meningkatkan partisipasi pegawai adalah cara yang direkomendasikan oleh teori Y untuk memotivasi pegawai. Menurut teori Y, tercapainya sasaran akan lebih terjamin dengan dedikasi dan partisipasi. McGregor berpendapat bahwa suatu organisasi efektif sebagai organisasi jika karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan, mengawasi, mengarahkan, berintegrasi, dan bekerja sama.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg berpendapat dalam bahasan Siagian bahwa ada dua aspek utama yang berperan dalam hal motivasi pegawai.²¹

- 1) Faktor intrinsik individu adalah sumber dorongan internal dalam diri pegawai. yaitu:
 - a. Pekerjaan itu sendiri (the work itself) Kesulitan yang dialami oleh pekerja secara langsung disebabkan oleh sifat pekerjaan.
 - b. Kemajuan (Advancement) Promosi dan bentuk pengembangan karir lainnya bagi Pegawai suatu organisasi seperti naik jabatan.
 - c. Tanggung jawab (responsibility) seberapa besar tanggung jawab yang dilimpahkan kepada pegawai.
 - d. Pengakuan (recognition) seberapa besar penghargaan yang ditunjukkan kepada pegawai atas pekerjaannya.
 - e. Pencapaian (achievement) Baik dalam skala besar atau kecil, kinerja yang baik dalam bekerja.
- 2) Faktor ekstrinsik atau berasal dari sumber selain individu, terutama perusahaan tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik nya meliputi:

²¹ Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 94.

- a. Administrasi dan Kebijakan dalam Organisasi: kesesuaian kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi yang dirasakan oleh pegawai.
- b. Penyeliaan: Tingkat penyelia yang dirasakan pegawai.
- c. Gaji: seberapa adil gaji yang diterima pegawai. Tingkat kompensasi yang diberi untuk pekerjaan yang pegawai lakukan.
- d. Hubungan antar pribadi dalam interaksi sosial: tingkat kesesuaian yang pegawai rasakan dalam berinteraksi dengan pegawai lain.
- e. Keadaan kerja: sejauh mana kondisi kerja cocok untuk pelaksanaan tugas kerja yang efektif. Ketika faktor intrinsik hadir, itu dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan yang kuat dalam diri seseorang. Namun, jika faktor ini hilang, muncul perasaan tidak puas. Meskipun faktor-faktor eksternal ini ada, namun belum tentu memberikan motivasi.

Pekerjaan seorang guru didasarkan pada keterampilan dan kemampuan. Motivasi menjadi masalah ketika keterampilan yang ada tidak digunakan dan dikembangkan saat melakukan tugas. Dalam keadaan seperti itu, persepsi guru memegang peranan penting sebelum pekerjaan dilakukan atau dipilih. Lingkungan sekitar mungkin

memiliki dampak signifikan pada motivasi seseorang. Meliputi sebagai berikut.²²

- 1) Komunikasi, terdiri dari:
 - a. Reward atau penghargaan pada usaha yang sudah dikerjakan
 - b. pengetahuan mengenai aktivitas lembaga
 - c. mempunyai rasa percaya pada diri berkenaan dengan manajemen organisasi
- 2) Memiliki ruang untuk berkembang. Kemungkinan untuk kemajuan dalam profesi seseorang disertakan pelatihan, bantuan biaya untuk studi lebih lanjut, dan kelas manajemen bagi pegawai yang telah dipromosikan semuanya berkontribusi pada lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional.
- 3) Kebijakan dalam menyediakan kebutuhan individu: Fleksibilitas. Waktu libur, cuti; stabilitas ketenagakerjaan; loyalitas, menghormati latar belakang dan perspektif pegawai; konsisten pada kepuasan organisasi.
- 4) Gaji / upah yang cukup untuk kebutuhan hidup.

Keadaan dan kondisi menguntungkan (kondusif) untuk bekerja. Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli,

²² Lijan dan Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, (Depok: Rajawali Printing, 2019). hlm. 588.

dapat disimpulkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik berkontribusi pada tingkat motivasi pegawai di tempat kerja.

Karena alasan tersebut, penting bagi seorang guru untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan memiliki motivasi yang kuat, kualitas kerja dan prestasi seorang guru akan meningkat, yang pada gilirannya akan membantu perkembangan siswa. Guru yang berhasil dalam proses pembelajaran dapat merasakan kepuasan kerja pribadi, dan keberhasilan dalam mengajar akan mencerminkan kinerja guru yang baik secara keseluruhan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu alasan utama bagi sebagian besar pekerja. pegawai berusaha keras membangun karir, menggunakan pengetahuan, tenaga, keterampilannya bukan hanya untuk pengabdian diri kepada organisasi, akan tetapi tujuannya adalah untuk memperoleh imbalan atau balasan jasa atas kinerja yang dihasilkan.

Menurut Werther dan Davis, kompensasi pekerja yaitu apa yang diterima oleh pekerja sebagai bentuk balasan dari kontribusinya pada organisasi.²³ Apabila dikelola dengan

²³ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.289.

benar, kompensasi dapat menjadi alat yang ampuh untuk mencapai, mempertahankan, dan menjaga pegawai dengan baik. Di sisi lain, jika pekerja tidak diberikan kompensasi dengan adil, pekerja lebih cenderung meninggalkan organisasi dan memilih organisasi yang memberikan kompensasi memadai dan sesuai dengan pekerjaannya. Organisasi akan kesulitan menemukan dan mempertahankan pegawai yang sesuai.

Menurut J. Long pada Widodo, kompensasi yaitu komponen dari sistem penghargaan, Namun, karena ada kepercayaan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem yang lebih lapang, jelas bahwa sistem kompensasi tidak bisa dipisahkan dari sistem penghargaan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, hadiah adalah segala hal yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan seseorang.²⁴

Menurut Rivai dan Sagala, konsep kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan kepada pegawai atas apa yang dilakukan sebagai imbalan atas kinerjanya. Referensi lain menjelaskan bahwa upah, gaji, insentif, tunjangan dan unsur-unsur lain merupakan bagian dari kompensasi. Namun, Rivai dan Sagala membedakan imbalan dari upah dan insentif. Upah merupakan imbalan yang sesuai atas

²⁴ Widodo Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 447.

jasa yang diberikan kepada pegawai atas jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Gaji merupakan penghargaan finansial yang diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk apresiasi atas peran dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif, modalitas pembayaran terkait kinerja dan pembagian keuntungan, distribusi keuntungan kepada karyawan berdasarkan peningkatan produktivitas atau penghematan biaya yang dicapai.²⁵

Dari berbagai definisi yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diberi kepada pegawai sebagai penghargaan atas partisipasi pada organisasi. Tujuan utama kompensasi ialah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan melalui pemberian gaji.

Setiap pekerja di perusahaan atau organisasi memiliki hak untuk dihargai atau diberikan kompensasi atas kinerja dan kontribusinya terhadap pekerjaannya, seperti yang Allah SWT wahyukan dalam Al-Qur'an bahwa setiap Tindakan, usaha, prestasi usaha dan pencapaian sebanding dengan imbalan dan pahala yang akan diberikan.²⁶

²⁵ Rivai, Vithzal; Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hlm. 741.

²⁶ Suhartini Eka, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2015, hlm. 231.

Telah dijelaskan dalam surah QS. Al-Baqarah ayat 281 yang berbunyi:

وَأَنْتُمْ أَيُّهَا النَّاسُ كُنْتُمْ تُشْرِكُونَ بِاللَّهِ ۖ ثُمَّ تُوَفَّىٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴿٢٨١﴾

Yang artinya “Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi Balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakan, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan)”.²⁷

b. Tujuan Kompensasi

Manajemen kompensasi berfungsi membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan terwujudnya strategis dan membangun ekuitas intern dan ekstern. Berikut ini adalah beberapa tujuan lainnya sebagai berikut:²⁸

- 1) Mendapatkan SDM yang berkualitas, Akses mendapatkan pegawai yang kompeten dengan gaji yang sebanding sangat penting untuk menarik pelamar.

²⁷ Departemen Agama RI Alquran dan Terjemahnya Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Alquran lajnah Peshahih Alquran. (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm 47.

²⁸ Zainal Rivai Veithzal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), hlm. 543

- 2) Mempertahankan karyawan saat ini. Karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya jika tingkat kompensasi yang diperoleh tidak kompetitif dan mengakibatkan peningkatan pergantian karyawan.
- 3) Upaya agar keadilan internal dan eksternal terwujud dilakukan dengan menjamin keadilan manajemen kompensasi.
- 4) Sistem penghargaan yang efektif, metode menilai kinerja, prestasi, pengalaman dan tanggung jawab, dan perilaku lainnya harus memperkuat dan memotivasi perilaku yang diinginkan.
- 5) Alokasi anggaran Sistem penghargaan yang bermakna mengakomodasi organisasi menarik dan mempertahankan karyawan dengan anggaran yang sesuai.
- 6) Tuntutan pekerja dipenuhi dan peraturan pemerintah diperhitungkan oleh sistem upah dan upah yang dirancang dengan baik.
- 7) Profesional sumber daya manusia, manajer operasional, dan pekerja semuanya harus dapat dengan cepat memahami sistem manajemen kompensasi.
- 8) Mengoptimalkan sistem informasi SDM untuk manajemen program upah dan kompensasi yang efektif.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Tantangan bagi organisasi untuk menetapkan kebijakan kompensasi karena banyak faktor memengaruhi cara organisasi memberikan kompensasi. Sebagai berikut: Kompensasi, menurut Hasibuan, dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Sebagai berikut:²⁹

1) Penawaran dan permintaan

Jika terdapat lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada jumlah pekerjaan (permintaan), maka gaji cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika terdapat sedikit pencari kerja dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang tersedia, maka kompensasi relatif lebih tinggi.

2) Kemampuan dan kesediaan organisasi

Ada hubungan negatif antara tingkat kompensasi dengan keterampilan dan kesediaan organisasi untuk membayar. Sebaliknya, ada hubungan positif antara tingkat kompensasi dengan keterampilan dan kesediaan organisasi untuk membayar.

3) Serikat buruh

Tingkat kompensasi cenderung lebih tinggi apabila serikat buruh memiliki kekuatan dan pengaruh yang signifikan, namun cenderung lebih rendah jika serikat

²⁹ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 235.

buruh memiliki kekuatan yang lemah dan pengaruh yang minim.

4) Produktivitas kerja pegawai

Apabila produktivitas karyawan tinggi namun hasilnya rendah, tingkat kompensasi akan meningkat. Sebaliknya, jika produktivitas pegawai rendah dan hasilnya rendah pula, tingkat kompensasi akan menurun.

5) Pemerintah dengan Undang - undang dan Keppres

Pemerintah secara resmi menetapkan UMR melalui UU dan Keputusan Presiden. Hal ini dilakukan untuk mencegah pengusaha melakukan penentuan UMR secara sembarangan atau sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Tingkat kompensasi cenderung lebih tinggi di daerah yang memiliki tingkat biaya hidup tinggi, sementara cenderung lebih rendah di daerah yang memiliki tingkat biaya hidup rendah.

7) Posisi dan jabatan pegawai

Kompensasi yang diterima oleh pegawai akan berbeda sesuai dengan posisi, di mana pegawai dengan posisi yang lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, sedangkan pegawai dengan posisi yang lebih rendah akan menerima kompensasi yang lebih rendah. Perbedaan ini merupakan hal yang wajar

karena pegawai yang memiliki otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar diharapkan menerima kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dan pengalaman kerja yang lebih singkat tidak akan diberikan kompensasi yang lebih tinggi berdasarkan keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai akan menerima kompensasi yang lebih rendah sesuai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dan pengalaman kerja yang lebih singkat.

9) Kondisi perekonomian nasional

Ketika perekonomian nasional mengalami kemajuan dan mendekati tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (full-employment), tingkat kompensasi cenderung meningkat. Namun, jika perekonomian nasional mengalami stagnasi, tingkat upah cenderung menurun karena adanya tingkat pengangguran yang tinggi.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Aktivitas pekerjaan sederhana dan kurang berisiko (keuangan, keamanan) membutuhkan imbalan yang lebih rendah. Sebaliknya Pekerjaan yang sulit dan berisiko tinggi (keuangan, keamanan) membutuhkan

keterampilan dan detail yang lebih besar, sehingga menghasilkan gaji yang lebih tinggi.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum, tiga bentuk kompensasi dibahas dalam literatur yang tersedia adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji atau upah adalah jenis kompensasi langsung yang diberikan secara tetap selama periode waktu yang ditetapkan oleh organisasi. Sebagian organisasi memberikannya dua kali sebulan, tetapi lumrahnya organisasi memberikannya sekali sebulan.
- 2) Pegawai dapat menerima kompensasi tidak langsung dalam bentuk uang atau barang di luar gaji atau pendapatan reguler.
- 3) Insentif adalah ganjaran atau penghargaan yang mendorong pekerja untuk memaksimalkan produktivitasnya. Bersifat tidak tetap atau transien.

Ada dua kategori untuk mengklasifikasikan jenis kompensasi berdasarkan cara pemberian dan bentuknya. yaitu:³⁰

- 1) Kompensasi dapat dibedakan berdasarkan cara pemberiannya menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merujuk

³⁰ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016). hlm. 222.

pada pembayaran langsung yang diterima seseorang, seperti gaji, upah, bonus, atau komisi. Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung mencakup tunjangan-tunjangan lainnya selain upah dan gaji, seperti program asuransi tenaga kerja.

- 2) Kompensasi dapat dikelompokkan berdasarkan bentuknya menjadi dua kategori, yaitu kompensasi berbentuk uang dan kompensasi non-finansial. Kompensasi berbentuk uang terutama berupa gaji, sementara kompensasi non-finansial terdiri dari rasa puas yang diperoleh melalui lingkungan fisik atau psikologis di tempat kerja. Salah satu ciri khas dari kompensasi non-finansial ini adalah kepuasan yang diperoleh melalui penyelesaian tugas-tugas penting yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Simamora, indikator kompensasi terdiri dari:³¹

- 1) Gaji yang wajar dan cocok dengan posisi. Upah adalah basis pembayaran yang sering digunakan oleh pekerja produksi. Gaji atau upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, yang berarti bahwa gaji meningkat seiring dengan jumlah jam kerja yang dilakukan.

³¹ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2014), hlm. 445.

Namun. Gaji lumrahnya dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan, terlepas dari berapa lama bekerja.

- 2) Insentif Pengorbanan Insentif adalah bonus atau penghargaan yang dirancang untuk mendorong karyawan menjadi sangat produktif di tempat kerja dan tidak bersifat tetap atau sementara.
- 3) Tunjangan yang tepat, seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, cuti perusahaan, program pensiun, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.
- 4) Fasilitas yang memadai Contoh fasilitas adalah kenyamanan dan fasilitas, seperti infrasktruktur akses ke fasilitas umum, keanggotaan klub, dan tempat parkir.

Ketika pengelolaan kompensasi dilakukan secara baik, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mempertahankan, dan memimpin karyawan. Di sisi lain, jika kompensasi tidak menyenangkan karyawan, mendorong karyawan untuk tidak memiliki memotivasi melakukan pekerjaan dan bahkan memungkinkan karyawan memilih keluar dari organisasi. Dalam hal ini merugikan organisasi karena membutuhkan perekrutan karyawan lagi. Kurangnya ketidakpuasan yang dirasakan terhadap kompensasi mengarah pada kinerja karyawan yang lebih rendah, peningkatan pemogokan dan keluhan karyawan, dan mengarah pada tindakan negatif seperti

ketidaksiplinan, detraining dan bahkan meninggalkan perusahaan.

Jenis kompensasi tersebut dapat mendorong karyawan dalam hal kepemimpinan, prestasi kerja, dan komitmen organisasi. Saat memberikan kompensasi, organisasi harus mempertimbangkan jumlah dan besar kompensasi, karena jumlah dan besar kompensasi menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai-nilai organisasi. Gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat retensi, motivasi, produktivitas dan turnover karyawan. Oleh karena itu, guru yang dibayar sesuai pekerjaannya kemungkinan akan tetap memilih bekerja di organisasi. Namun jika gaji tidak memadai, maka guru tersebut lebih cenderung mencari pekerjaan lain seperti mengajar di madrasah lain.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Maslow perilaku manusia didorong oleh keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Ketika satu kebutuhan telah terpenuhi, timbul kebutuhan lainnya, dan seterusnya. Kebutuhan manusia dapat berkurang secara hierarkis dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan tertinggi. Secara kodrati, manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu. Setelah itu, barulah ia berusaha memuaskan kebutuhan di atasnya hingga sampai pada tingkat kebutuhan tertinggi. Maslow membagi hierarki kebutuhan manusia itu menjadi 5 tingkat dari yang paling

konkrit di lapisan dasar hingga yang paling abstrak di puncak hierarki. Kelima tingkatan kebutuhan itu yaitu:

- a. kebutuhan fisik, Kebutuhan fisik mencakup sandang, pangan rumah, pakaian dan lain-lain.
- b. kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan akan rasa aman ditunjukkan oleh upaya manusia untuk mengantisipasi dan menghindarkan diri dari semua orang bentuk gangguan atau hal - hal yang mengancam keselamatan dan keamanan diri atau kelompoknya. Bentuknya berupa jaminan pekerjaan, tabungan dan asuransi Kesehatan.
- c. kebutuhan sosial, selanjutnya manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan sosialnya misalnya dengan bergaul dengan lingkungannya, menjalin pertemanan, mencintai, dicintai, dan sejenisnya.
- d. kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan kebanggaan diri *self - esteem* dan respect. Misalnya, manusia ingin dihormati, diakui kekuasaannya, atau dihargai prestasi kerjanya.
- e. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Manusia berusaha menunjukkan potensi. Minat, bakat, atau kompetensi yang dimilikinya.

Hierarki kebutuhan Maslow merupakan cara abstrak untuk mengklasifikasi kebutuhan dan keinginan karyawan karena setiap tingkat tersusun dari dorongan motivasi spesifik yang dapat dicapai melalui perkembangan karier. Susunan hierarki

kebutuhan akan mendorong karyawan untuk secara terus menerus berusaha mencapai tingkat kebutuhan di atasnya dan menjadikan tingkat kebutuhan berikutnya sebagai tantangan. Hanya karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja tinggi yang dapat mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kompensasi dapat meningkatkan Motivasi kerja karyawan bergantung pada tingkat kebutuhan dan jenis kompensasinya. Jenis kompensasi yang efektif juga akan berubah ketika seorang karyawan telah memuaskan satu tingkat kebutuhannya.³²

Dalam mencapai hasil kerja yang efektif, maka para karyawan haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan

³² Prayogo Kusumaryoko, *Manajemen Sumber daya Manusia di Era Revolusi Industrial 4.0*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), hlm. 77.

kegairahan kerja para karyawannya. kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang guru. Guru yang memiliki motivasi akan lebih berkomitmen didalam pekerjaannya. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja Guru tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru.

B. Kajian Pustaka Relevan

Beberapa penelitian telah dilakukan tentang dampak gaji terhadap keinginan guru untuk melakukan pekerjaan, termasuk studi dengan kesimpulan yang secara langsung berlaku untuk penyelidikan saat ini:

1. Arum Sulastri dan Danny Meirawan (2015), dengan judul “Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru.” Berdasarkan hasil analisis varians dua arah (uji-t), diperoleh perbedaan yang signifikan secara statistik antara kinerja guru sertifikasi dan non-sertifikasi di SD Negeri se-Tumijajar Kecamatan Tulang. Diketahui t_{hitung}

kinerja mengajar guru sertifikasi dan non sertifikasi sebesar 9,78. Diketahui $t_{tabel} = 1,960$ Menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan secara statistik antara kinerja mengajar guru sertifikasi dan guru non sertifikasi. Diketahui Kompensasi dihitung t_{hitung} sebesar 12,40, diketahui $t_{tabel} = 1,960$, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kompensasi guru sertifikasi dan non sertifikasi. Diketahui motivasi mengajar didapatkan t_{hitung} sebesar 26,82 dan disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi mengajar guru sertifikasi dan guru non sertifikasi. Karena kemampuan seseorang untuk meningkatkan pekerjaannya dan insentif untuk melakukannya meningkat dengan kemakmurannya, kesejahteraan dalam bentuk kompensasi langsung atau tidak langsung adalah salah satu yang berdampak pada kinerja mengajar guru dalam meningkatkan kualitasnya.

2. Jumardi Budiman (2016), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau.” Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilainya t_{hitung} adalah 3,443, sedangkan nilai dengan signifikansi 0,025, derajat kebebasan (df) = n-1 atau 30-1 = 29 adalah 2,045. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.443>2.045), H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja guru tidak tetap di

Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 29,7% terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap di Kabupaten Meliau, Kabupaten Sanggau dengan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,54. Terlihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) di Kecamatan Meliau, Kabupaten Sanggau.

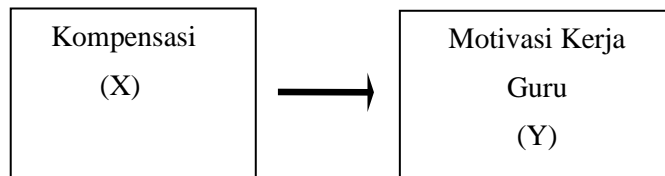
3. Lutfi Erwin Lubis (2018), dengan judul “Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam.” Variabel residual berdistribusi normal, karena nilai Asymp.Sig yang diketahui (2-tailed) adalah 0,150, yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Nilai Deviation from linearity 0,859 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa datanya linier. diketahui bahwa kompensasi= 0,00 signifikan secara statistik lebih kecil dari ($p < 0,05$), dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel motivasi. Signifikansi variabel kompensasi = $0,00 < 0,05$. Akibatnya, jika ada hubungan yang signifikan secara statistik antara X dan Y, maka menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya, gaji di sekolah Widya Batam berdampak langsung dan substansial terhadap motivasi kerja guru.
4. Abd. Latif Samal dan Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio (2021), Dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Smk Swasta Islam Di Kota Manado.”

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilainya t_{hitung} adalah 3,443, sedangkan nilai dengan signifikansi t_{tabel} 0,025, derajat kebebasan (df) = n-1 atau 30-1 = 29 adalah 2,045. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.443>2.045), Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak antara faktor kompensasi dengan variabel motivasi kerja guru tidak tetap pada SMK Swasta Islam Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, menolak H_0 dan menerima H_a . Kompensasi berpengaruh signifikan sebesar 29,7% terhadap motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) pada SMK Islam di Kota Manado, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,54 yang ditemukan antara kedua variabel, dan sebagaimana disimpulkan oleh hasil penelitian dan uji hipotesis.

C. Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja

Model pola pikir berikut digunakan, yang didasarkan pada deskripsi dasar teoritis, untuk mengeksplorasi masalah dengan tujuan menemukan, mengembangkan, dan mengevaluasi kebenaran suatu penelitian.

Gambar 2.1 Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja



D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara kompensasi pada motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal.

H_1 : Adanya kontribusi yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal.

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesisnya yaitu “Terdapat kontribusi dari pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian menggunakan angka, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data dan penampilan hasilnya. Pemahaman akan kesimpulan akan lebih baik jika disertakan juga tabel, grafik, bagan dan lain-lain. Selain itu pendekatan kuantitatif juga mencakup data informasi kualitatif.³³ Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Setelah data disebar kemudian data di analisis menggunakan teknik analisis statistik dan dihitung dengan bantuan Minitab 20.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MI NU 56 di Kecamatan Krajangkulon Kaliwungu Kabupaten Kendal. Pemilihan lokasi ini didasari pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data dan sekolah sesuai dengan sasaran permasalahan penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Populasi terdiri dari domain yang dapat digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan berdasarkan hasil penelitian menghasilkan kesimpulan yang luas.

³³ Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka cipta, 2013), hlm. 27.

Keseluruhan subjek penelitian adalah populasi, yang terdiri dari data kuantitatif. Dalam penelitian ini, semua guru MI NU 56 Krajan Kulon Kaliwungu Kabupaten Kendal termasuk dalam populasi.³⁴ Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampling jenuh ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Dalam penelitian ini, semua guru MI NU 56 Krajan Kulon Kaliwungu Kabupaten Kendal dijadikan sampel.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk bisa menguji hipotesis, terlebih dahulu menentukan variabel penelitian. Adapun variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

1) Variabel Kompensasi (X)

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian mengenai kompensasi meliputi indikatornya: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi yang diberikan kepada guru sebagai penghargaan atas pekerjaannya di sekolah dapat berupa bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial.

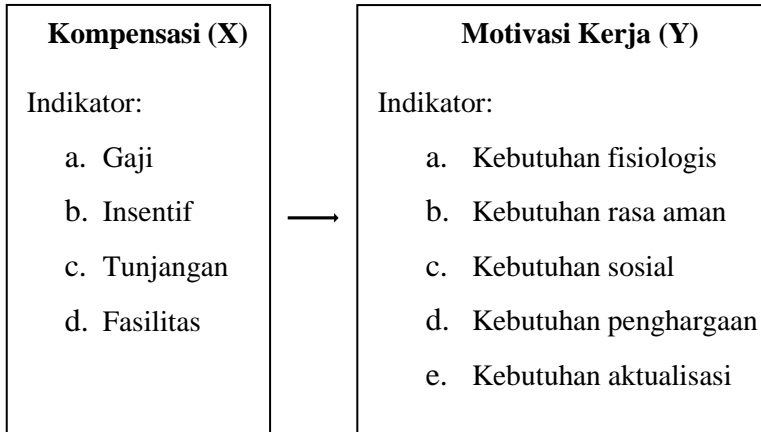
2) Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Seorang guru terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 90.

baik berasal dari dalam diri sendiri dan dari luar diri sendiri. Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara motivasi kerja guru yaitu indikatornya: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan serta kebutuhan aktualisasi.

Gambar 3.1 Indikator Penelitian



E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yaitu menggunakan kuisisioner atau angket. Kuesioner atau angket adalah jenis pengumpulan data dimana responden diminta untuk memberi jawaban atas serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuesioner adalah sejenis instrumen pengumpulan data di mana responden secara sukarela memberi jawaban atas serangkaian pertanyaan atau

pernyataan yang telah ditentukan.³⁵

F. Teknik Analisis Data

Analisis statistik dan uji statistik digunakan dalam rangka mengidentifikasi hubungan antara kontribusi kompensasi dan motivasi kerja guru. Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, dapat menentukan pengaruh antar variabel penelitian. Berikut adalah langkah-langkah analisis data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan setelah mendapatkan data dari kuesioner, dan validitas instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi product moment sebagai metode pengukuran.³⁶

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r	: Koefisien validitas
$\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran X
$\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran Y
$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran
$\sum Y^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 192.

³⁶ Rusydi Ananda, *Statistik Pendidikan*, (Medan: CV Widya Puspita, 2018), hlm. 120.

$\sum XY$:Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

N : Jumlah responden

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).³⁷

b. Uji Reliabilitas

Tahap berikutnya setelah memastikan validitas instrumen penelitian adalah mengukur reliabilitas data dan instrumen penelitian. Reliabilitas mengacu pada konsistensi suatu alat ukur atau pengukuran yang digunakan. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji melalui penghitungan nilai Alpha Cronbach karena menggunakan jenis data likert/essay.³⁸

Uji konsistensi internal berdasarkan rumus Cronbach Alpha digunakan untuk menguji realibilitas.³⁹

³⁷ Yeni Dahniar, *Validitas dan Reliabilitas*, artikel diakses pada 16 Februari 2023 <http://statistikpendidikan.com/wp-content/uploads/2013/05/Validitas-dan-Reliabilitas.-Yeni-Dahniar.pdf>

³⁸ Husein Umar, *Riset Strategi Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), hlm. 207.

³⁹ Rusydi Ananda, *Statistik Pendidikan*, (Medan: CV Widya Puspita, 2018), hlm. 162.

$$r_{kk} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{S_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{kk} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir angket

$\sum s_b^2$ = jumlah varians butir

s_t^2 = varians total

Menurut Ghozali pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. “Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka suatu instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel.”⁴⁰

2. Uji Deskriptif Data

Uji deskriptif data adalah metode yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah terkumpul dari variabel penelitian. Uji deskriptif data dilakukan dengan mencari Rentan Nilai (r), Jumlah Kelas (k), Panjang Interval (i), Distribusi Frekuensi dan (Mean (M), Median (M), Modus (M), dan Standar Deviasi (SD).

3. Analisis Data

Uji persyaratan analisis data digunakan untuk memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan dalam analisis data, baik

⁴⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hlm 46.

itu menggunakan uji statistik parametrik maupun non-parametrik. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi sederhana sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dilakukan sebelum uji hipotesis yaitu:

a. Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan adalah scatterplot untuk linearitas dapat digunakan untuk memastikan bahwa asumsi ini terpenuhi dalam analisis regresi. Pengujian kolmogorov-smirnov (uji normalitas residual) untuk memastikan data didistribusikan secara normal.

1) Uji Linearitas

Asumsi bahwa data berpola linier di semua variabel diuji menggunakan uji linearitas.⁴¹ Ketika dua variabel memiliki nilai dan bentuk yang sama, seperti pola garis lurus disimpulkan bahwa hubungan antar variabel linier.

Grafik plot sebar digunakan sebagai pengujian linearitas dalam mengevaluasi hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen, yang dapat bersifat positif atau negatif. Hubungan positif, yang juga dikenal sebagai hubungan satu arah, mengindikasikan bahwa semakin besar nilai variabel independen, maka semakin besar pula nilai

⁴¹ Muhammad Arif Hidayat, *Statistik Pendidikan (Panduan Praktis untuk Memahami Ilmu Statistik Secara Dasar yang Digunakan dalam Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), hlm. 79.

variabel dependen. Dan begitu juga sebaliknya untuk hubungan negatif atau hubungan tidak searah.

Singgih Santoso mengklaim hal berikut menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas scatter plot:⁴² “Asumsi atau persyaratan linearitas dalam model regresi dikatakan telah terpenuhi apabila terdapat pola yang jelas dari plotting data untuk menunjukkan arah hubungan positif atau negatif. Sementara jika plotting data tidak membentuk pola yang jelas, maka asumsi linearitas tidak terpenuhi.”

2) Pengujian Asumsi Residual Berdistribusi Normal (Uji Normalitas Residu)

Untuk memastikan apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas. Tes kolmogorov-smirnov digunakan untuk memastikan bahwa data regresi didistribusikan secara normal.

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual tidak berdistribusi normal

Statistik uji:

$$D = maks [F_0(x) - S_N(x)]$$

“Dimana $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi kumulatif teoritis dan $S_N(x) = i/n$, adalah fungsi peluang kumulatif pengamatan dari suatu sampel random dengan i yaitu peninjauan dan n yaitu banyaknya peninjauan. Pengambilan keputusan yaitu

⁴² Singgih Santoso, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: Elex Media Konputindo, 1014), hlm. 153.

tolak H_0 jika $|D| > q(1 - \alpha)$, dimana q yaitu nilai berlandaskan tabel kolmogorov - smirnov, artinya residual tidak berdistribusi normal dan asumsi normal tidak terpenuhi. Pengambilan keputusan bisa ditinjau dari nilai P_{-value} , tolak H_0 jika $P_{-value} < \alpha$.”⁴³

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah pendekatan yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta memanfaatkan variabel independen untuk melakukan prediksi terhadap variabel dependen.⁴⁴ Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linier sederhana dengan tujuan memeriksa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian untuk mengetahui sejauh mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Rumusan dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:⁴⁵

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

⁴³ Robert, Budi. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), hlm. 91.

⁴⁴ Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif: Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), hlm. 181.

⁴⁵ Rusydi Ananda, *Statistik Pendidikan*, (Medan: CV Widya Pupita, 2018), hlm. 254.

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan). harga a dicari dengan rumus sebagai berikut:
$$a = \frac{(\sum X)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka terjadi kenaikan dan bila b (-) maka terjadi penurunan. Harga b dicari dengan rumus sebagai berikut:
$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

X = Kompensasi

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa banyak variabel penjelas membantu menjelaskan variabel respons. Artinya, ini mengukur berapa banyak variasi dalam Y dapat dipertanggungjawabkan oleh perbedaan X atas semua nilai yang mungkin (berapa banyak rentang Y dapat dijelaskan oleh rentang nilai X). Jika Koefisien determinasi satu menunjukkan bahwa nilai yang diamati dikumpulkan sesuai dengan garis regresi. Menghitung kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah tujuan dari koefisien determinasi (R^2). Ketika R^2 nilainya 1, diketahui bahwa pengaruh variabel dependen semuanya mampu dijelaskan oleh variabel independen tidak dapat dikaitkan dengan faktor lain. Karakteristik Koefisien determinasi yaitu adalah:

- 1) Nilai R^2 selalu positif, karena adalah rasio dari dua jumlah kuadrat (yang nilainya juga selalu positif).

$$R^2 = \frac{\text{jumlah kuadrat regresi}}{\text{jumlah kuadrat total terkoreksi}} = \frac{SSR}{SST}$$

Koefisien determinasi menentukan proporsi atau persentase pengaruh variabel X terhadap variasi (naik turun) variabel Y, dan digunakan untuk mengukur akurasi atau kesesuaian regresi linier sederhana dalam analisis regresi dengan dua variabel X dan Y (regresi linier).

2) Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara X dan Y atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.

3) $R^2 = 1$, berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna. Semakin dekat nilai R^2 ke nilai 1, makin tepat (cocok) garis regresi yang terbentuk untuk meramalkan Y.

d. Pengujian Hipotesis (Uji Parsial)

Kemampuan variabel independen untuk sepenuhnya menjelaskan rentang nilai variabel dependen diukur dengan uji parsial. Dengan uji ini, dapat diketahui apakah setiap variabel independen secara independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Jika nilai t lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berdampak pada variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan), dan jika kurang dari 0,05, maka koefisien regresi signifikan. Berikut yaitu

langkah-langkah yang harus diambil untuk pengujian parsial.⁴⁶

1) Hipotesis

$$H_0 : \beta_j = 0$$

(variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat)

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

(variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat)

2) Menentukan daerah keputusan

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3) Menentukan statistik uji t - hitung

Rumus untuk menghitung statistik uji adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{\hat{\beta} - \beta_j}{SE(b_j)}$$

Keterangan:

$\hat{\beta}$ = nilai koefisien regresi

β_j = bernilai 0

SE (b_j) = nilai standar error koefisien regresi

⁴⁶ Yusri, *Ilmi Pragmatik dalam Prespektif Kesopanan Berbahasa*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm.76.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MI 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal

1. Deskripsi Umum Sekolah/Madrasah MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal

Madrasah Ibtidaiyah NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal di desa Krajankulon di kabupaten Kaliwungu di Kabupaten Kendal di Provinsi Jawa Tengah Jawa Tengah menerima nilai B untuk akreditasi tahun 2018 dan terletak di Jl. Kyai Asy'ari Kp. Kembangan RT 003 RW 010. Status tanah pribadi seluas 1209 meter persegi dan bangunan pribadi seluas 860 meter dibangun Madrasah Ibtidaiyah NU 56 Krajankulon berada di bawah naungan LP. Ma'arif melalui Akta Pendirian Yayasan Nomor 43 tanggal 19 Mei 1990. Dilihat letak geografis MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu terletak pada posisi yang strategis. Gedung sekolah berada di dekat jalan yang diapit oleh perkampungan.

MI Krajankulon adalah lembaga pendidikan dasar yang mengutamakan pengetahuan dan peningkatan keterampilan dan mempermudah penilaian nilai nilai agama. Piagam nomor wk/69/3966/pgm/MI/1981 dikeluarkan pada tanggal 17 Desember 1977 kepada MI Krajankulon, yang beralamat di Jalan Kyai As'ari Kp. Kembangan RT 03 RW 10 di Desa Krajankulon, Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal. Pada

tanggal 12 Juli 2012, Berdasarkan kebijaksanaan LP Ma'arif NU Kabupaten Kendal Dengan Piagam Nomor 577/PC. II.06/LMP/VII/2012, MI Krajankulon Kaliwungu sekarang berganti nama dan dikenal sebagai MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu.

Jumlah siswa MI NU 56 Krajankulon mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, dari mulai puluhan hingga sekarang menjadi ratusan, yang awalnya tiap angkatan hanya satu ruang menjadi tiga sampai empat ruang. MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu ada di masa kepemimpinan Bapak Muhammad Muhaimin, S.Pd.dengan jumlah total guru dan staff adalah sebanyak 30 orang, jumlah keseluruhan murid sebanyak 696 (data Oktober 2022).

Sejak Madrasah ini didirikan telah mengalami beberapa kali pergantian jabatan kepala sekolah sebagai berikut:

1. Nur Hasan (1977-1990)
2. Moh. Samroh (1991-2002)
3. Nur Hasan (2003-2007)
4. Ahmad Mursalim, S.Pd.I (2008-2019)
5. Muhammad Muhaimin, S.Pd (2020-Sekarang)

Profil Madrasah Ibtidaiyah NU 56 Krajankulon Kaliwungu
Kab. Kendal:

1. Nama Madrasah :MI NU 56 Krajankulon
2. NSM : 111233240035
3. NPSN : 60713081

4. Alamat : Kp. Kembangan RT 03
RW X Desa Krajankulon
5. Status : Terakreditasi B Tahun 2018
6. Badan Penyelenggara : LP Ma'arif NU
7. Telp/ Email :082134842300/
minus56krajankulon@gmail.com
8. Jumlah Siswa : 696
9. Jumlah Guru : 27
10. Jumlah Rombel : 24 Rombel

**2. Visi, Misi, Tujuan Sekolah/Madrasah MI NU 56
Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal**

a. Visi

“Terwujudnya generasi bangsa, yang bertaqwa, berakhlakul karimah, bekepribadian islami, berilmu, berwawasan, dan terampil”.

b. Misi

1. Menyiapkan generasi bangsa yang unggul, beriman, dan bertaqwa.
2. Membentuk sumber daya manusia yang tinggi, berakhlakul karimah, aktif, kreatif, dan inovatif.
3. Membangun citra madrasah yang islami, berkualitas dan sebagai mitra di masyarakat.

c. Tujuan

1. Mewujudkan siswa-siswi beriman, bertaqwa kepada Allah swt, dan berakhlakul karimah.
2. Mewujudkan siswa-siswi sehat jasmani dan rohani.
3. Mewujudkan siswa-siswi memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
4. Mewujudkan siswa-siswi mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat, dan kebudayaannya.
5. Mewujudkan siswa-siswi aktif, kreatif, inovatif dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus.

**3. Struktur Organisasi Sekolah/Madrasah MI NU 56
Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal**

- a. Kepala Sekolah : Muhammad Muhaimin, S.Pd
- b. Bendahara Sekolah : Mas Adah, S.Pd
- c. Operator Sekolah : Muchamad Nasrudin, S.Pd.I
- d. Pembantu Kepala Sekolah
 - Bidang Kurikulum : Winarti Nur Istikomah, S.Pd
 - Bidang Kesiswaaan : Ihtiya Kusuma Dewi, S.Pd.
 - Bidang PTK : Selamet Sinarni, S.Pd.I.
 - Bidang Sarpras : M. Khoirul Lubab, S.Pd.I
 - Bidang Perpustakaan : Anis Fita Maulida, A.Md

- Bidang UKS : Alfiyah, S.Pd. SD
- e. Guru Kelas Dan Mata Pelajaran
- Guru Kelas 1 A : Safaatun Naimah, S.Pd.I
- Guru Kelas 1 B : Masamah, S.Pd.I
- Guru Kelas 1 C : Rifa Faridawati, S.Pd.I
- Guru Kelas 1 D : Anni Marzukoh, S.Pd.I
- Guru Kelas 2 A : Retno Wido Rahayu, S.Pd
- Guru Kelas 2 B : Akhmad Nur Khasan, S.Pd
- Guru Kelas 2 C : Arina Manasikana, S.Pd.
- Guru Kelas 2 D : Fikrotul Khusnia, S.Pd
- Guru Kelas 3 A : M. Maemun Hilmi, S.Pd.I
- Guru Kelas 3 B : M. Khoirul Lubab, S.Pd.I
- Guru Kelas 3 C : Ihtiya Kusuma Dewi, S.Pd.
- Guru Kelas 3 D : Nikmatul Fuadak, S.Pd.I
- Guru Kelas 4 A : Nanik Puji Rahayu, S.Pd.
- Guru Kelas 4 B : Nur Khasanah, S.Pd.I
- Guru Kelas 4 C : Sri Utari, S.Pd
- Guru Kelas 4 D : Salim Mubarak, S.Pd.I
- Guru Kelas 5 A : Muchamad Nasrudin, S.Pd.I
- Guru Kelas 5 B : Alfiyah, S.Pd. SD
- Guru Kelas 5 C : Mas Adah, S.Pd
- Guru Kelas 5 D : Durrotun Nafisah, S.Pd.I
- Guru Kelas 6 A : Slamet Sunarni, S.Pd.I
- Guru Kelas 6 B : Winarti Nur Istikomah, S.Pd
- Guru Kelas 6 C : Nur Sheha, S.Pd. SD

Guru Kelas 6 D : Naylas Syarifah, S.Pd
 Guru PENJASKES : AprikianditaUlil, S.Pd.
 Guru Perpustakaan : Anis Fita Maulida, A.Md
 Penjaga Dan Security : Royani
 Kebersihan : Khuriyah

4. Keadaan Siswa MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal

Tabel 4.1 Keadaan Siswa MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal

Kelas	Jumlah Murid		
	L	P	J
1A	15	13	28
1B	16	12	28
1C	14	12	26
1D	13	13	26
Jumlah	58	50	108
2A	15	15	30
2B	15	14	29
2C	19	11	30
2D	16	13	29
Jumlah	65	53	118
3A	15	16	31
3B	16	15	31
3C	17	13	30

3D	15	14	29
Jumlah	63	58	121
4A	16	15	31
4B	14	16	30
4C	13	17	30
4D	16	14	30
Jumlah	59	62	121
5A	14	18	32
5B	14	18	32
5C	15	17	32
5D	15	15	30
Jumlah	58	68	126
6A	13	15	28
6B	14	11	25
6C	13	12	25
6D	14	10	24
Jumlah	54	48	102
Total	357	339	696

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Pengisian angket dengan pilihan jawaban: (SS) Sangat setuju, (S) setuju, (RG) Ragu-ragu, (TS) Tidak setuju, (STS) Sangat tidak setuju. Pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan kepada 26 orang guru sebagai responden. Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} , didapatkan dari (df=n-2) maka (df= 26-2= 24) r_{tabel} = 0,3882, tingkat signifikansi 5%, maka didapatkan $r_{tabel} = 0,3882$. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir valid. Dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Validitas instrumen

NO	Nilai Validitas Variabel Kompensasi (X)	Valid / Tidak Valid	Nilai Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)	Valid / Tidak Valid
1	0,414	Valid	0,592	Valid
2	0,725	Valid	0,556	Valid
3	0,691	Valid	0,549	Valid

4	0,504	Valid	0,617	Valid
5	0,568	Valid	0,645	Valid
6	0,790	Valid	0,750	Valid
7	0,073	Tidak Valid	0,750	Valid
8	0,559	Valid	0,711	Valid
9	0,752	Valid	0,659	Valid
10	0,442	Valid	0,782	Valid
11	0,749	Valid	0,781	Valid
12	0,793	Valid	0,789	Valid
13	0,212	Tidak Valid	0,627	Valid
14	0,760	Valid	0,389	Valid
15	0,513	Valid	0,645	Valid
16	-0,146	Tidak Valid	0,349	Tidak Valid
17	0,274	Tidak Valid	0,332	Tidak Valid
18	0,845	Valid	0,523	Valid
19	-0,037	Tidak Valid	0,657	Valid
20	0,574	Valid	0,651	Valid

Sumber: Data diolah

Perhitungan validitas menggunakan Minitab 20 menunjukkan bahwa, untuk variabel X, 15 pertanyaan valid dan 5 tidak valid. Terdapat 18 pertanyaan valid, sedangkan 2 pertanyaan tidak valid untuk variabel Y. Oleh karena itu, peneliti menggunakan semua pertanyaan valid diajukan dalam bentuk kuesioner untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, versi 20 dari perangkat lunak statistik Minitab digunakan untuk menghitung reliabilitas. Untuk mengetahui keakuratan hasil pengisian angket dapat menggunakan uji reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Kompensasi (X)
Cronbach's Alpha

Alpha
0,8992

Sumber: Data diolah

Hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha adalah 0,8992, dapat disimpulkan bahwa data reliabel. Karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen kompensasi reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi kerja guru (Y)

Cronbach's Alpha

Alpha
0,9117

Sumber: Data diolah

Hasil oleh data diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha adalah 0,9117, dapat disimpulkan bahwa data reliabel. Karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen motivasi kerja guru reliabel.

2. Uji Deskriptif Data

Setelah data valid dan reliabel dilakukan pengujian deskriptif data. Berikut ini akan dideskripsikan secara rinci mengenai hasil perhitungan statistik.

a. Data Deskripsi Variabel X (Kompensasi) dan Hasil Analisisnya.

1) Data deskripsi variabel X (Kompensasi)

Data kompensasi diperoleh dari hasil angket. Data diambil dari 26 responden guru MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal. Peneliti kemudian mengumpulkan data dan melakukan pengelompokan data tentang kompensasi. Data penilaian kompensasi dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Data Variabel X (Kompensasi)

No	Responden	Kompensasi
1	Responden 1	61
2	Responden 2	57
3	Responden 3	38
4	Responden 4	57
5	Responden 5	37
6	Responden 6	59
7	Responden 7	39
8	Responden 8	59
9	Responden 9	48
10	Responden 10	61
11	Responden 11	52
12	Responden 12	55
13	Responden 13	61
14	Responden 14	44
15	Responden 15	54
16	Responden 16	70
17	Responden 17	56
18	Responden 18	67
19	Responden 19	52
20	Responden 20	67
21	Responden 21	60
22	Responden 22	61

23	Responden 23	59
24	Responden 24	62
25	Responden 25	41
26	Responden 26	56
Σ	1433	

2) Hasil analisis variabel X (Kompensasi)

a. Rentan nilai (r)

$$\begin{aligned}
 r &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah} \\
 &= 70 - 37 \\
 &= 33
 \end{aligned}$$

b. Jumlah kelas (k)

$$\begin{aligned}
 k &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 26 \\
 &= 1 + 4,669 \\
 &= 5,669 \sim 6
 \end{aligned}$$

c. Panjang interval (i)

$$\begin{aligned}
 i &= \text{Jumlah Rentang (r): Jumlah Kelas (k)} \\
 &= 33:6 \\
 &= 5,5 \sim 6
 \end{aligned}$$

d. Tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Kelas Interval	Fi	Xi	FiXi
37-42	4	39,5	158
43-48	2	45,5	91
49-54	3	51,5	154,5
55-60	9	57,5	517,5
61-66	5	63,5	317,5
67-72	3	69,5	208,5
Σ	26	327	1447

e. Mean (Rata-rata)

$$\begin{aligned}\text{Mean} &= \frac{\sum XiFi}{\sum Fi} \\ &= \frac{1447}{26} \\ &= 55,65\end{aligned}$$

Dari hasil penilaian kompensasi di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal diperoleh nilai rata-rata sebesar 55,65. Dari hasil rata-rata kompensasi tersebut, Kemudian nilai yang diperoleh dikonversi dengan skala penilaian⁴⁷ rentang 41-60. Rentang ini menunjukkan bahwa

⁴⁷ Sopimngi, *Statistik Pendidikan Jilid 1*, (Malang: Guung Samudra, 2015), hlm 45.

kompensasi di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal diinterpretasikan cukup.

b. Data Deskripsi Variabel Y (Motivasi Kerja Guru) dan Hasil Analisisnya

1) Data deskripsi variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

Data motivasi kerja guru diperoleh dari hasil angket. Data diambil dari 26 responden guru MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal. Peneliti kemudian mengumpulkan data dan melakukan pengelompokan data tentang motivasi kerja guru. Data penilaian motivasi kerja guru dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Data Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

No	Responden	Kompensasi
1	Responden 1	74
2	Responden 2	78
3	Responden 3	71
4	Responden 4	72
5	Responden 5	72
6	Responden 6	86
7	Responden 7	70
8	Responden 8	76
9	Responden 9	72
10	Responden 10	81
11	Responden 11	66
12	Responden 12	79

13	Responden 13	89
14	Responden 14	72
15	Responden 15	73
16	Responden 16	90
17	Responden 17	74
18	Responden 18	79
19	Responden 19	72
20	Responden 20	79
21	Responden 21	72
22	Responden 22	79
23	Responden 23	72
24	Responden 24	86
25	Responden 25	68
26	Responden 26	75
Σ		1977

2) Hasil analisis variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

a. Rentan nilai (r)

$$\begin{aligned} r &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah} \\ &= 90 - 66 = 24 \end{aligned}$$

b. Jumlah kelas (k)

$$\begin{aligned} k &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 26 \\ &= 1 + 4,669 \end{aligned}$$

$$= 5,669 \sim 6$$

c. Panjang interval (i)

$$i = \text{Jumlah Rentang (r) : Jumlah Kelas (k)}$$

$$= 24:6$$

$$= 4$$

d. Tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

Kelas Interval	Fi	Xi	FiXi
66-69	2	67,5	135
70-73	20	71,5	715
74-77	4	75,5	302
78-81	6	79,5	477
82-85	0	83,5	0
86-89	3	87,5	262,5
90-93	1	91,5	91,5
Σ	26	556,5	1983

e. Mean (Rata-rata)

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{\Sigma XiFi}{\Sigma Fi} \\ &= \frac{1983}{26} \\ &= 76,26 \end{aligned}$$

Dari hasil penilaian motivasi kerja guru di MI NU 56 Karajankulon Kab. Kendal diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,26. Dari hasil rata-rata motivasi kerja guru tersebut, Kemudian nilai yang diperoleh dikonversi dengan skala penilaian rentang 61-80. Rentang ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di MI NU 56 KrajanKulon Kaliwungu Kab. Kendal diinterpretasikan tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di MI NU 56 KrajanKulon Kaliwungu Kab. Kendal diinterpretasikan cukup dan motivasi kerja guru di MI NU 56 KrajanKulon Kaliwungu Kab. Kendal diinterpretasikan tinggi.

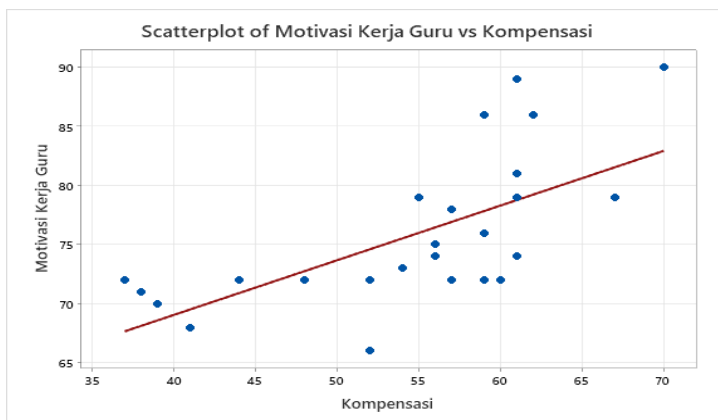
3. Uji Asumsi

Untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 KrajanKulon Kaliwungu Kab. Kendal dilakukan uji asumsi yang harus dipenuhi di antaranya adalah pengujian dengan grafik scatter-plot untuk uji linearitas. pengujian dengan uji kolmogorov -smirnov untuk asumsi berdistribusi normal (Uji Normalitas Residu). Setelah memenuhi uji asumsi dilakukan uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R Square) dan pengujian hipotesis (Uji Parsial).

a. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara dua variabel yang diberikan.

Grafik 4.1 Hasil Uji Linearitas



Sumber: Data diolah

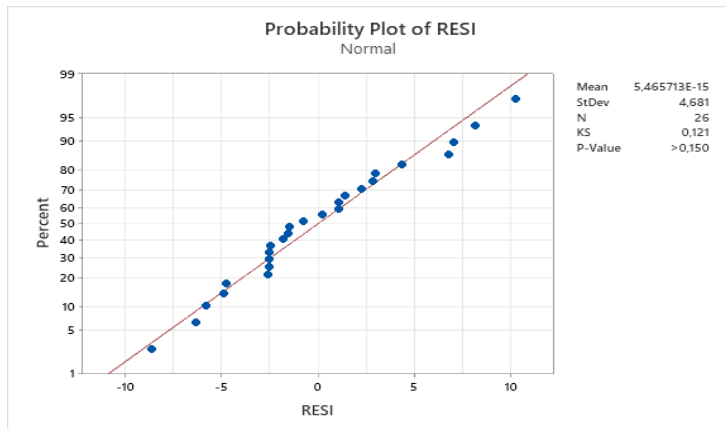
Hasil keluaran dari bagan scatterplot sebar di atas menunjukkan bahwa titik plot membuat pola garis lurus, dari kiri bawah ke kanan atas. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang didapat guru memiliki hubungan positif dan linier antara variabel kompensasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Makna dari hubungan positif adalah apabila kompensasi mengalami peningkatan maka motivasi kerja guru akan meningkat.

b. Uji Asumsi Residual Berdistribusi Normal (Uji Normalitas)

Untuk menentukan apakah nilai residu yang dihasilkan oleh regresi berdistribusi normal, dapat dilakukan Uji Residual berdistribusi normal (Uji Normalitas). Nilai residu yang berdistribusi normal adalah model regresi yang tepat. Metode grafik digunakan, yaitu, memeriksa distribusi data pada sumber

diagonal pada grafik Plot Probabilitas (Normal). Jika titik-titik mengelompok di sepanjang diagonal, residual normal. Hasil tes Kolmogorov-Smirnov dilakukan di minitab versi 20 adalah sebagai berikut:

Grafik 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual tidak berdistribusi normal

Dilihat dari hasil output grafik Probability plot (Normal) tergambar jelas bahwa titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal. Dengan nilai p_{value} sebesar 0,150 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Term	Coef
Constant	50,54
Kompensasi	0,463

Sumber: Data diolah

Tabel 4.9 menampilkan hasil uji regresi linier sederhana. Diketahui nilai konstan = 50,54, nilai kompensasi = 0,463. Persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 50,54 + 0,463X$$

Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- 1) Jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja guru meningkat sebesar 0,463.
- 2) Jika kompensasi bernilai nol, maka motivasi kerja guru sebesar 50,54.

5. Koefisien Determinasi (R Square)

Output minitab versi 20 mencakup nilai R Square atau R², yang dapat digunakan untuk mengukur ukuran kontribusi kompensasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) dalam regresi Linear Sederhana.

Tabel 4.10 Hasil Uji R Square

R-sq
44,38% ^s

Sumber: Data diolah

Hasil data dari tabel di atas, pada bagian ini ditampilkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 44,38%. Hal ini menyatakan bahwa besarnya kontribusi variabel kompensasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) adalah 44,38% sedangkan sisanya 55,62% diberi dampak oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

6. Pengujian Hipotesis (Uji Parsial)

Untuk menunjukkan signifikansi relasi keduanya (kompensasi dengan motivasi kerja guru) dapat ditinjau dengan melakukan uji parsial.

1) Hipotesis:

H_0 : tidak ada kontribusi yang signifikan variabel kompensasi (X) pada variabel motivasi kerja guru (Y)

H_1 : ada kontribusi yang signifikan variabel kompensasi (X) pada variabel motivasi kerja guru (Y)

2) Statistik uji:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Parsial)

Term	T-Value	P-Value
Constant	8,56	0,000
Kompensasi	4,38	0,000

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari tabel 4.11 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,380. Dari tabel statistik diketahui nilai t_{tabel} didapatkan dari $(df=n-2)$ maka $(df = 26-2 = 24)$ tingkat signifikansi 0,05: 2 = 0,025 (uji 2 sisi), maka nilai t_{tabel} sebesar 2,064. Nilai signifikansi P_{value} diketahui dari hasil output pada tabel 4.12 adalah senilai 0,000.

3) Kesimpulan

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (4,380) $> t_{tabel}$ (2,064) dengan nilai signifikansi P_{value} (0,000) $< \alpha$ (0,05) ini berarti bahwa H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal diperoleh nilai rata-rata sebesar 55,65 sehingga kompensasi diinterpretasikan cukup. motivasi kerja guru di MI NU 56 Karajankulon Kab. Kendal diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,26 sehingga motivasi kerja guru diinterpretasikan tinggi.

Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal. Hal tersebut dapat dilihat dari pada pengujian statistik (uji parsial), hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,380 dan t_{tabel} sebesar 2,064 dengan nilai signifikansi P_{value} (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Dengan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau P_{value} lebih besar dari α (0,05), kompensasi tidak berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru dan H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P_{value} lebih kecil dari α (0,05) artinya kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sehingga hasilnya yaitu terdapat kontribusi yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 Karajankulon Kaliwungu Kab. Kendal.

Kemudian pada pengujian statistik regresi linear sederhana dihasilkan model regresi yaitu $\hat{Y} = a + bX$, a = angka konstan dari unstandardized Coefficients nilainya sebesar 50,54 dan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,463. Yang mengandung arti Jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja guru meningkat sebesar 0,463. Jika kompensasi bernilai nol, maka motivasi kerja guru sebesar 50,54. Serta nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,4438 yang artinya 44,38% motivasi kerja guru di pengaruhi oleh kompensasi, dan sebesar 55,62% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian seperti jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan dan lain lain.

Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja guru. Selain itu kompensasi juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru sehingga berdampak pada motivasi kerja guru. Kemudian terdapat teori oleh Simamora yang berpendapat bahwa kompensasi itu terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Yaitu gaji yang

adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif atau bonus/tambahan, tunjangan yaitu seperti tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan ekstrakurikuler, tunjangan wali kelas, fasilitas seperti adanya sarana dan prasarana yang tersedia.

Kemudian teori oleh Al-fadjar anshori dan Meithiana Indrasari yang berpendapat bahwa kompensasi meliputi Imbalan Ekstrinsik yang berbentuk uang dan Ekstrinsik yang bentuknya benefit/tunjangan, dan Imbalan Intrinsik. Imbalan Ekstrinsik yang berbentuk uang diantaranya: gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, dll. ekstrinsik yang bentuknya benefit/tunjangan diantaranya: uang transportasi, uang pensiun, dll. Imbalan Intrinsik yaitu yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa, kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Kompensasi yang diberikan di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal yaitu tunjangan dan intensif. Tunjangan dan intensif diberikan kepada guru yaitu berupa tunjangan tunjangan ekstrakurikuler, tunjangan wali kelas dan lain lain. Berdasarkan hasil data angket diketahui guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal mendapatkan gaji rata-rata Rp. 650.000 – Rp. 1.500.000 perbulan. Gaji yang diberikan kepada guru sesuai dengan jam mengajar guru. Sehingga diketahui bahwa setiap guru memiliki jam mengajar yang berbeda-beda, sehingga kompensasi yang diterima tiap bulannya pun berbeda pula.

Semakin banyak jam guru mengajar maka semakin banyak pula kompensasi yang guru terima.

Kemudian untuk motivasi kerja guru, merujuk pada teori yang diungkapkan oleh Abraham Maslow seseorang memiliki motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisik, Kebutuhan fisik mencakup sandang, pangan rumah, pakaian dan lain-lain. kebutuhan akan rasa aman bentuknya berupa jaminan pekerjaan, tabungan dan asuransi Kesehatan. kebutuhan sosial misalnya dengan bergaul dengan lingkungannya, menjalin pertemanan, mencintai, dicintai, dan sejenisnya. kebutuhan akan harga diri misalnya, manusia ingin dihormati, diakui kekuasaannya, atau dihargai prestasi kerjanya. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Manusia berusaha menunjukkan potensi. Minat, bakat, atau kompetensi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang mendorong motivasi kerja seorang guru adalah kompensasi. Tidak dapat elakkan bahwa sebagian besar mengajar untuk mendapatkan uang sebagai motif pembelian kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itulah, untuk mendorong motivasi kerja guru diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi madrasah, sedangkan pihak madrasah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Secara umum penelitian ini serupa dengan hasil penelitian Jumardi Budiman dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau

Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,443, Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,443 > 2,045$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja guru tidak tetap di kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi menyumbang pengaruh sebesar 29,7% terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau dengan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,54. Dapat diketahui kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Guru tidak tetap (GTT) di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau.

Dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal tentu tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya kompensasi. Faktor-faktor lain diluar penelitian, seperti: desain jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkat jika kompensasi tersebut meningkat, namun sebaliknya jika kompensasi menurun maka dapat menurunkan motivasi kerja para guru.

Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja guru merupakan variabel yang mempunyai keterkaitan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik. sehingga kompensasi yang diberikan memberikan kontribusi yang signifikan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajankulon Kaliwungu Kab. Kendal.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti merasa hal-hal berikut menjadi kendala pada kemampuan untuk menyelesaikan penelitian ini:

1. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, responden dimungkinkan tidak memberikan hasil tanggapan atau jawaban yang diharapkan. Responden telah didorong untuk jujur, tetapi ini tidak menutup kemungkinan responden membuat keputusan tanpa mempertimbangkan dengan cermat dan jawaban sesuai dengan pribadinya.
2. Dalam menjelaskan data motivasi kerja guru dan kompensasi guru yang didapat dari angket. jawaban diberikan oleh responden kemungkinan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan keterbatasan yang disebabkan oleh peneliti dan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan kepada guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab.Kendal diinterpretasikan cukup, dan motivasi kerja guru di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal diinterpretasikan tinggi.
2. Model yang didapat dari persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 50,54 + 0,463X$ yang artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja guru meningkat sebesar 0,463 dan jika kompensasi bernilai nol, maka motivasi kerja guru sebesar 50,54. Terdapat kontribusi antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru, terlihat nilai dari hasil perhitungan regresi linear sederhana yang menunjukkan kontribusi positif dengan hasil $P_{value} 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,380 > t_{tabel} 2,064$ maka keputusan dalam penelitian ini H_0 ditolak. Dapat disimpulkan kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MI NU 56 Karajankulon Kaliwungu Kab. Kendal. Terdapat hubungan atau korelasi sehingga diperoleh R^2 sebesar 44,38%. Yang mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (motivasi kerja guru)

adalah sebesar 44,38%. Sedangkan sebesar 55,62% dikontribusi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran yaitu:

1. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, disarankan untuk mempertimbangkan tidak hanya faktor kompensasi yang diteliti tetapi juga faktor organisasi, pendidikan, peraturan dan kebijakan, dll.
2. Kepada pihak instansi untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru. Kepada kepala sekolah MI NU 56 Krajankulon kaliwungu kab. Kendal untuk tetap memperhatikan dan memberikan motivasi serta kesempatan seluas-luasnya kepada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya untuk menjadi mampu dan berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawab.
3. Kepada pihak guru untuk lebih meningkatkan gairah motivasi dan semangat kerja dalam mendidik siswa guna memperoleh hasil dari proses belajar mengajar dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R, dan Muhammad Fadhli, *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*, Medan: CV. Widya Puspita, 2018.
- Ananda, Rusydi, *Statistik Pendidikan*, Medan: CV Widya Puspita, 2018.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Arum, Danny, “Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol XXII No.1, 2015.
- Dahniar, Yeni, *Validitas dan Reliabilitas*. Artikel diakses 23 Februari 2023. <http://statistikpendidikan.com/wpcontent/uploads/2013/05/Validitas-dan-Reliabilitas.-yeni-dahniar.pdf>
- Departemen Agama RI *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al Qur'an lajnah Pentashih Alquran, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.
- Departemen Agama RI *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al Qur'an lajnah Pentashih Alquran, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2003.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan*

- Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Hasmin, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Analisis*, Vol. 5, 2016.
- Hidayat, Muhammad Arif, *Statistik Pendidikan (Panduan Praktis untuk Memahami Ilmu Statistik Secara Dasar yang Digunakan dalam Pendidikan)*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Husein Umar, Husein, *Riset Strategi Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Khan, W. Mufti, E.O, *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, (Journal of Basic and Applied Scientific Research.2, 2012.
- Kompasiana: *Isu Kesejahteraan Guru Honorer Yang Tak Kunjung Hilang*, diakses Senin 7 November 2022 pukul 07.07 wib. Dari <https://www.kompasiana.com/radityamayeeshabayusaputra1883/629e2ca2bb44866bdf4d81c2/isu-kesejahteraan-guru-honorer-yang-tak-kunjung-hilang>,
- Lijan dan Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, Depok: Rajawali Printing, 2019.
- Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016.
- Lutfi Erwin Lubis, “Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru

- Pada Sekolah Widya Batam”, *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, 2018.
- Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka, 2012.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Prayogo Kusumaryoko, *Manajemen Sumber daya Manusia di Era Revolusi Industrial 4.0*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021.
- Rivai, Vithzal,;Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori praktik*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Robert dan Budi Yuniarto Kurniawan, *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*, Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2016.
- Santoso, Singgih, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif: Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*, Yogyakarta: STIE YPKN, 2014.
- Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.2010.

- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Sopingi, *Statistik Pendidikan Jilid 1*, Malang: Penerbit gunung Samudera, 2015.
- Sugiarto, D. S, *Metode Statistika*, Jakarta: PT. Gramedia, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suhartini Eka, *Islamic Human Resource Management*, Makassar: Alauddin University Press, 2015.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2014.
- Undang Undang No 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.
- Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 *tentang Sisdiknas*.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Widodo Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Yusri, *Ilmu Pragmatik dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Zainal Rivai Veithzal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Variabel X (Kompensasi) dan Variabel Y (Motivasi Kerja Guru)

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu guru yang saya hormati, saya sebagai Mahasiswi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berkenan dengan pelaksanaan penelitian di MI NU 56 Krajan Kulon Kaliwungu Kab. Kendal dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “**KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI MI NU 56 KRAJAN KULON KALIWUNGU KAB. KENDAL**”. Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini dengan leluasa, sesuai dengan apa yang dirasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Sesuai dengan kode etik penelitian, data dari Bapak/Ibu guru akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu guru dalam mengisi kuesioner dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti

Risalatul Muawanah

I. Profil Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Pendapatan /Bulan :

II. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (√) pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan anda.

Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan:

- | | |
|--------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS) | : Skor 5 |
| Setuju (S) | : Skor 4 |
| Ragu-Ragu (RG) | : Skor 3 |

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
2.	Gaji/upah yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
3.	Saya menerima gaji/upah sesuai dengan jabatan.					
4.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman lamanya saya mengajar.					
5.	Gaji/upah yang saya terima sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur Pemerintah sesuai Undang-Undang.					
6.	Saya puas terhadap gaji/upah yang diberikan.					
7.	Bagi saya kesesuaian gaji/upah menjadi motivasi untuk bekerja.					
8.	Saat saya mengambil cuti (sakit, melahirkan dll) saya tetap mendapatkan gaji/upah.					
9.	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji/upah.					

10.	Sekolah memberikan kompensasi bila saya bertugas di luar tugas rutin (misal: panitia penerimaan siswa baru).					
11.	Adanya pembagian kompensasi dalam pengawasan dan pemeriksaan soal ujian siswa.					
12.	Saya memperoleh penghargaan prestasi sesuai dengan kinerja.					
13.	Adanya pembagian kompensasi bila saya bekerja di hari libur.					
14.	Saya mendapatkan tunjangan ekstrakurikuler.					
15.	Tunjangan hari raya selalu saya dapatkan setiap tahun.					
16.	Pemberian tunjangan memberikan Motivasi kepada saya untuk bekerja.					
17.	Sekolah memberikan tunjangan sertifikasi untuk guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.					
18.	Saya diberikan tunjangan khusus/tunjangan daerah dalam melaksanakan tugas di daerah.					
19.	Sekolah menyediakan tempat parkir khusus kendaraan.					
20.	Sekolah memberikan asuransi kesehatan kepada saya.					

MOTIVASI KERJA GURU

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar. Supaya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
2.	Sekolah tempat saya mengajar mempunyai sarana dan prasarana yang cukup memadai.					
3.	Fasilitas sekolah mendukung pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari sekolah di tempat saya mengajar.					
5.	Alasan utama saya tetap mengajar di sekolah ini adalah karena loyalitas terhadap sekolah.					
6.	Kepala sekolah menunjukkan ketertarikan/kepedulian terhadap semua guru di sekolah.					
7.	Rekan guru dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					
8.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan guru.					
9.	Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.					
10.	Rekan guru bersikap baik dan Menyenangkan kepada saya.					
11.	Rekan guru memberikan solusi dalam menghadapi masalah.					

12.	Hasil saya mengajar selalu dinilai secara positif oleh kepala sekolah.					
13.	Adanya aktualisasi diri dalam proses belajar mengajar (PBM)					
14.	Saya merasa senang menjadi seorang guru, karena profesi guru merupakan pekerjaan yang mulia.					
15.	Dengan menjadi seorang pengajar, Idealisme saya dapat terealisasikan.					
16.	Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi akan memberi motivasi kepada Saya dan guru yang lainnya.					
17.	Dalam bekerja/mengajar, saya ingin lebih berprestasi dari pada guru-guru lainnya.					
18.	Saya memiliki keinginan yang besar untuk selalu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja dan mengajar.					
19.	Saran dan kritik yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih maju.					
20.	Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Data Instrumen Kompetensi (X)

Kompensasi (X)

Respon de n	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	Kom pensa si
1	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	79
2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	75
3	5	1	3	3	1	1	4	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	1	5	1		60
4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	77
5	4	1	3	3	1	1	4	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	1	5	1		59
6	5	1	4	5	1	2	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
7	4	2	3	3	1	2	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	1	5	1		60
8	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4		81
9	5	2	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	1	2	5	3		67
10	5	2	5	2	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	3		80
11	4	2	4	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	73
12	5	3	4	4	1	3	2	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3		75
13	4	3	3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86
14	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	1	5	1		66
15	5	3	3	4	2	3	5	5	5	5	4	3	3	2	4	5	4	4	4	2		75
16	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3		91
17	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4		77
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3		89
19	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		72
20	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5		91
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		80
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3			83
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		79
24	5	4	4	4	1	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3		85
25	4	1	3	3	1	1	4	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	1	5	5		63
26	5	2	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	1	5	3		75
Total																						1980

Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Data Instrumen Motivasi Kerja Guru (Y)

Motivasi Kerja Guru (Y)

Respon den	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Motivasi Kerja Guru
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	80
2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	88
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	80
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	94
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	78
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	85
9	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	80
10	5	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	5	86
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	86
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
14	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	80
15	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	82
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
17	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	81
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	87
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	87
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	87
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	96
25	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	76
26	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	85
Total																					2189

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	No. Soal	No Soal Valid	Jumlah
Kompensasi (X)	Pemberian Gaji	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1,2,3,4,5,6,8,9	8
	Pemberian Intensif	10,11,12,13	10,11,12	3
	Pemberian Tunjangan	14,15,16,17,18	14,15,18	3
	Pemberian Fasilitas	19,20	20	1
Motivasi Kerja Guru (Y)	Pemenuhan kebutuhan fisiologis	1,2,3	1,2,3	3
	Pemenuhan kebutuhan rasa aman	4,5	4,5	2
	Pemenuhan kebutuhan Sosial	6,7,8,9,10,11	6,7,8,9,10,11	6
	Pemenuhan kebutuhan penghargaan	12,16	12	1
	Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri	13,14,15,17,18, 19,20	13,14,15,18, 19,20	6

Sumber: Data diolah

Lampiran 5 Kriteria Penilaian Hasil Angket

Presentase Jawaban	Kriteria Hasil Penelitian
81- 100	Sangat Tinggi
61- 80	Tinggi
41- 60	Cukup
21- 40	Kurang
00- 20	Buruk

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 Surat Izin Riset



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

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 766/Un.10.3/D1/TA.00.01/03/2023 Semarang, 08 Maret 2023

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset
a.n. : Risalatul Muawanah
NIM : 1903036007

Yth.
Bapak Muhammad Muhaimin, S.Pd
Kepala Madrasah
di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,
Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa:

Nama : Risalatul Muawanah
NIM : 1903036007
Alamat : Rt 07 Desa Pajar Indah, Muara Enim Prov. Sumatera Selatan
Judul skripsi : Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MI NU 56 Krajangkulon Kaliwungu Kab. Kendal

Pembimbing :
1. Silviatul Hasanah, M.Stat

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 2 Minggu, mulai tanggal 09 Januari 2023 sampai dengan tanggal 21 Januari 2023

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Tembusan:
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

Lampiran 8 Surat Telah Melakukan Riset



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KAB. KENDAL
MI NU 56 KRAJANKULON
KECAMATAN KALIWUNGU KABUPATEN KENDAL
TERAKREDITASI : B



LP MA'ARIF NU

NPSN : 60713081

NSM : 111233240035

Alamat : Kp. Kembangan Krajankulon Kaliwungu Kendal 51372 Email: minu56krajankulon@gmail.com 08999250019

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 71 / MI.NU.K / 56 / V / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Muhaimin, S.Pd**

NIP. : -

Jabatan : Kepala MI NU 56 Krajankulon

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Risalatul Muawanah

NIM : 1903036007

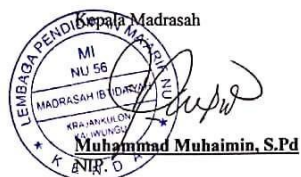
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Telah melakukan penelitian di MI NU 56 Krajankulon, untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul "KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MI NU 56 KRAJANKULON KALIWUNGU KAB. KENDAL".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Kaliwungu 27 Mei 2023



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Risalatul Muawanah
2. Tempat & Tgl Lahir: Pajar indah, 03 April 2001
3. Alamat Rumah : Pajar Indah, muara enim
4. HP : 085784249952
5. Email : muawanahrisalatul095@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Darma Bakti
 - b. SDN 30 Gunung Megang
 - c. SMPN 1 Gunung Megang
 - d. SMA Nuris Jember
 - e. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. TPQ Darul Hikmah
 - b. Madrasah Diniyah Darul Hikmah
 - c. Pondok Pesantren Nurul Islam (Nuris) Jember
 - d. Pondok Pesantren Life Skill Darun Najah