

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI
MTs BHRUL ULUM TEMUROSO GUNTUR
DEMAK**

SKRIPSI

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



Oleh:

YUKHA ILAIYA

NIM: 1603036046

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

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yukha Iliya

NIM : 1603036046

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTs BAHRUL ULUM TEMUROS GUNTUR DEMAK

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

Semarang, 10 September 2020

Pembuat pernyataan,



Yukha Iliya

NIM: 1603036046



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus 2) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak**
Penulis : Yukha Ilaia
NIM : 1603036046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Progam Studi : Strata Satu (S.1)

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah 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, 4 November 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua/Penguji I,

Drs. H. Danusiri, M.Ag.
NIP. 195611291987031001

Sekretaris/Penguji II,

Agus Khunafi, M.Ag.
NIP. 197602262005011004

Penguji III,

Drs. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 196903141995031001

Penguji IV,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
NIP. 197708162005011003

Pembimbing

Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003

NOTA DINAS

Semarang, 10 September 2020

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

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

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak**
Penulis : Yukha Ilaiya
NIM : 1603036046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Strata Satu (S.1)

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

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing,



Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak**
Penulis : Yukha Ilaiya
NIM : 1603036046

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seorang guru untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikannya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh lembaga. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di MTs Bahrul Ulum yang berjumlah 23 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dengan hasil perhitungan $r_{xy} = 0,681 > r_{tabel} = 0,413$, persamaan garis regresi $\hat{Y} = 12,29 + 0,692X$, $F_{hitung} = 18,131 > F_{tabel} = 4,32$, dan nilai *R square* = 0,463. (2) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dengan hasil perhitungan $r_{xy} = 0,678 > r_{tabel} = 0,413$, persamaan garis regresi $\hat{Y} = 20,66 + 0,800X$., $F_{hitung} = 18,878 > F_{tabel} = 4,32$, dan nilai *R square* = 0,46. (3) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 5,98 + 0,46X_1 + 0,53X_2$, $F_{hitung} = 15,918 > F_{tabel} = 4,32$ nilai *R square* = 0,614.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru

TRANSLITERASI 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. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja konsisten agar sesuai teks Arabnya.

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

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أو

ai = أي

iy = إي

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan inayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kebodohan menuju jalan yang diridhoi oleh Allah SWT. Semoga kita semua termasuk umat yang mendapatkan syafaat dari beliau di dunia dan di akhirat. Amiin.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak”, penulis banyak mendapat bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak, sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. Hj. Lift Anis Ma'sumah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. Fatkuroji, M.Pd. dan Agus Khunaefi, M.Ag. Selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Abdul Wahid, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo yang telah mencurahkan segenap ilmunya kepada penulis.
6. Nur Hasan, S. Pd.I., selaku kepala MTs beserta semua Guru dan Tenaga Kependidikan di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Keluarga tercinta bapak Imron Mashadi dan ibu Siti Juwariyah selaku kedua orang tua, kakak Rajib Nailun Naja, adik Zida Alfi Syafaah dan adik Mislal Syayidatul Azizah. Terima kasih atas cinta, kasih sayang, doa, nasihat, motivasi dan segala pengorbanan dalam mendidik dengan penuh kesabaran, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016, TIM KKN Posko 28 Desa Banyuringin, TIM PPL SMPN 1 Boja, teman kos BPI F29, beserta sahabat-sahabatku tercinta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis hingga dapat terselesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil demi terselesaikannya skripsi ini.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa, hanya ucapan terimakasih dengan tulus serta iringan doa, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dan melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik saran yang membangun dari semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 10 September 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a loop and a vertical stroke.

Yukha Ilaiya

NIM: 1603036046

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	9
1. Motivasi Kerja	9
a. Pengertian Motivasi Kerja	9
b. Teori-teori Motivasi Kerja	11
2. Kompensasi	17
a. Pengertian Kompensasi	17
b. Tujuan Kompensasi	19
c. Jenis-jenis Kompensasi	21

d. Asas-asas Kompensasi	23
3. Kinerja Guru	24
a. Pengertian Kinerja Guru	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	25
c. Penilaian Kinerja Guru	28
B. Kajian Pustaka.....	31
C. Rumusan Hipotesis	34
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Deskripsi Data.....	54
C. Analisis Data Penelitian	65
D. Pembahasan Penelitian.....	91
E. keterbatasan Penelitian.....	96
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	99

C. Penutup..... 100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 3.1	Kisi-kisi Angket Penelitian..... 38
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Instrumen X_1 (Motivasi Kerja)..... 41
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen X_2 (Kompensasi) 42
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Kinerja Guru) 42
Tabel 3.5	Alternatif dan Skor Jawaban..... 45
Tabel 3.6	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi..... 46
Tabel 4.1	Distribusi Nilai Mean Variabel Motivasi Kerja. 56
Tabel 4.2	Kualitas Variabel Motivasi Kerja..... 57
Tabel 4.3	Distribusi Nilai Mean Variabel Kompensasi..... 59
Tabel 4.4	Kualitas Variabel Kompensasi..... 61
Tabel 4.5	Distribusi Nilai Mean Variabel Kinerja Guru.... 63
Tabel 4.6	Kualitas Variabel Kinerja Guru..... 65
Tabel 4.7	Tabel Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)..... 66
Tabel 4.8	Hasil Korelasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru..... 69
Tabel 4.9	Tingkat Koefisien Korelasi..... 69
Tabel 4.10	Hasil Uji Anova Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru..... 74
Tabel 4.11	Hasil Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru..... 76

Tabel 4.12	Hasil Korelasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	78
Tabel 4.13	Tingkat Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 4.14	Hasil Uji Anova Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	83
Tabel 4.15	Model Summary Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	85
Tabel 4.16	Hasil Uji Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	90
Tabel 4.17	Hasil Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru...	91

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian..... 104
Lampiran 2	Nama Responden..... 111
Lampiran 3	Bukti Pengisian Angket..... 112
Lampiran 4	Data Mentah Variabel X_1 , X_2 , dan Y 116
Lampiran 5	Analisis Validitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y ... 119
Lampiran 6	Analisis Reliabilitas..... 130
Lampiran 7	Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi..... 131
Lampiran 8	Surat Pra Riset..... 132
Lampiran 9	Surat Izin Riset..... 133
Lampiran 10	Surat Keterangan Melakukan Penelitian..... 134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era globalisasi pendidikan memiliki peran penting dalam aspek kepribadian manusia. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia, yang mempunyai tujuan untuk membentuk manusia yang baik, berbudi luhur, nilai-nilai dari masyarakat serta untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan membutuhkan sumber daya yang mendukung dan menunjang pelaksanaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading & controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, penilaian kinerja, dorongan motivasi, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹ Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah lembaga pendidikan akan berkembang secara optimal apa yang diharapkan.

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 6.

Guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting di lembaga pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²

Guru merupakan salah satu penentu dalam tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Untuk meraih mutu hasil pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan guru dalam kegiatan belajar mengajar sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.³ Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1.

³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 45

dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁴ Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah atau madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Motivasi kerja dari guru merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Luthans mengemukakan "*Motivation is a process that starts with a physiological or physiological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*".⁵ Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan, guru akan berusaha untuk mengatasi kekurangan itu.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seorang guru untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah

⁴ Supardi, *Kinerja Guru ...*, hlm. 54.

⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2008), hlm 158.

diberikannya.⁶ Dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif. Motivasi bisa mendorong guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi adalah salah satu faktor yang menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.⁷ Tujuan pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi guru agar memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik bagi lembaga pendidikan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh lembaga.⁸ Kompensasi dalam hal ini dikategorikan dua golongan yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan lembaga kepada guru karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan lembaga pendidikan, seperti halnya gaji, insentif, tunjangan jabatan dan komisi. Sedangkan kompensasi

⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 278.

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 254.

⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 118.

tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada guru sebagai tambahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan guru, seperti halnya tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan lembaga pendidikan.⁹

Kompensasi merupakan salah satu alasan utama mengapa guru bekerja. Guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada lembaga, akan tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.¹⁰ Pemberian kompensasi salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Kecamatan Guntur. Sekolah ini terletak di wilayah pedesaan yaitu desa Temuroso Rt 03 Rw 05 Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. MTs Bahrul Ulum didirikan tahun 2000 oleh para pengurus

⁹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber ...*, hlm. 160.

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 217.

yayasan, tokoh masyarakat dan dukungan pengelola lembaga yang sudah ada saat ini yaitu MI Bahrul Ulum dan Madin Bahrul Ulum. Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak terdapat 23 guru.

Kinerja guru memiliki dampak yang besar bagi siswa dan madrasah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala sekolah di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak pada tanggal 27 Januari 2020. Bahwasanya motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah kepada guru berupa nasihat dan pembinaan, karena tidak semua guru dapat mengekspresikan kemampuannya secara penuh, sehingga masih diperlukan dorongan-dorongan. Guna membangun atau menciptakan motivasi kerja guru di MTs Bahrul Ulum yang diperlukan adalah komunikasi atau interaksi secara intensif antara guru dengan pimpinan maupun antara guru dengan guru. Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Sayung Demak pemberian kompensasi secara langsung dan tidak langsung sudah cukup baik, tetapi kinerja guru tidak memberikan umpan balik yang sebanding dengan diberikannya kompensasi secara rutin. Kinerja guru yang diberikan kepada madrasah kurang optimal, dalam hal ini ditandai dengan kurangnya guru dalam menguasai materi pembelajaran, kurangnya guru dalam menyampaikan materi dengan baik dan menarik, sebab itu masih terdapat siswa yang tidak memperhatikan guru saat pembelajaran berlangsung, dan terdapat guru yang memiliki tempat mengajar di lembaga

pendidikan lain sehingga mempengaruhi kedisiplinannya untuk kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Maka peneliti terdorong untuk penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari diperkuliahan sehingga dapat memahami ilmu dengan lebih baik.
- 2) Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

b. Secara praktis

- 1) Bagi guru
Hasil penelitian dapat membantu memberikan informasi sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja guru yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi.
- 2) Bagi penulis
Dapat dijadikan refrensi bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

BAB II

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata latin *mevore*, yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *mevore*, dalam bahasa inggris disebut dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.¹

Menurut Rivai dalam buku Kadarisman “motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”² Dalam buku Winardi, menurut Gray “motivasi adalah hasil sejumlah proses bagi seorang individu, yang menyebabkan

¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 171.

² Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 276.

timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.³

Edwin B Filippo dalam buku Hasibuan “motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai”.⁴

Motivasi dalam Islam diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. al-Jumuah/62:10)⁵

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia,

³ J Winardi, *Motivasi dan Pemotivian Manajemen*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 2.

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 143.

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Semarang: Asy-Syifa', 1994), hlm. 1489.

rahmat serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya akan menanamkan niat yang sungguh-sungguh dan selalu bekerja keras serta kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja guru merupakan suatu kondisi yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang guru di sekolah untuk mencapai suatu tujuan.

b. Teori-teori Motivasi Kerja

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an, terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor, dan teori X dan Y.

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan

secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, mulai kebutuhan dari bawah sampai kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut diantaranya:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan tingkat paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena bekerja akan mendapat imbalan yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

c) Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan tingkat ketiga merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d) Kebutuhan penghargaan

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan pretise diri dari lingkungan. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi kebutuhan pretise diri.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan tingkat yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.⁶

Teori hirarkhi kebutuhan dari Maslow merupakan kebutuhan manusia yang tersusun mulai dari kebutuhan paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau yang paling tinggi tingkatannya. Bila kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka akan muncul tingkat kebutuhan lebih tinggi. Selama kebutuhan pokok belum terpenuhi, kebutuhan lain tidak bisa dijadikan motivasi. Namun ini tidak berarti tingkat kebutuhan yang paling dasar harus terpenuhi 100%. Bisa saja kebutuhan paling dasar belum memuaskan, sudah muncul tingkatan lebih tinggi.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 123.

2) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Herzberg membagi dua faktor yang memengaruhi kerja pegawai dalam organisasi diantaranya:

a) Faktor Motivasional

Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong seseorang yang berprestasi yang bersifat *intrinsik*, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivasional ialah kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemajuan dalam karier, dan tanggung jawab.

b) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat *ekstrinsik* yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.⁷

⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM ...*, hlm. 179.

Berdasarkan penjelasan dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam memahami dan menerapkan ialah menghitung dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat *intrinsik* atau yang bersifat *ekstrinsik*.

3) Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia yaitu negatif yang ditandai dengan teori X dan bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a) Para pekerja pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, sebisa mungkin akan menghindari.
- b) Karena para pekerja tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Para pekerja akan menghindari tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu
- d) Kebanyakan pekerja menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif diantaranya:

- a) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang menyenangkan seperti istirahat atau bermain.
- b) Para pekerja akan berusaha melakukan pengarahan dan pengawasan diri untuk mencapai tujuan.
- c) Para pekerja dapat bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari dan tanggung jawab.
- d) Para pekerja mampu untuk mengambil keputusan inovatif yang menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang menduduki jabatan manajerial.⁸

Kesimpulan dari teori X dan Y, kedua teori ini pada dasarnya dapat kita terima dalam memandang pegawai. Tipe-tipe perilaku yang sesuai dengan kedua teori ini dalam memberikan motivasi kepada bawahan yaitu seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi bawahannya, apakah mereka tipe X atau Y. Pegawai tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan pegawai tipe Y memerlukan gaya partisipatif.

⁸ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm. 193.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.⁹

Menurut Widodo dalam buku Nurul “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi”.¹⁰

Sastrohadiwiryo menyatakan dalam buku Lijan, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Malayu S. P. Hasibuan mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang

⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 741.

¹⁰ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 120.

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 218.

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Penjelasan kompensasi berbentuk uang adalah pegawai dibayar dengan sejumlah uang. Sedangkan kompensasi berbentuk barang adalah pegawai yang dibayar dengan barang.¹²

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan. Allah telah menegaskan tentang kompensasi ini dalam al Quran surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. at-Taubah/9:105).¹³

Surat at Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Dalam

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 118.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah ...*, hlm. 539.

ayat ini adalah penegasan Allah bahwa niat bekerja itu mustilah benar. Sebab kalau bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau bekerja dengan benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan.

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru berupa uang atau barang secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh lembaga karena telah memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap kinerja para pegawai. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, misalnya produktivitas yang tinggi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh

kompetensi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah dan bertahan bekerja pada organisasi. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai dan akan lebih banyak peluang untuk memilih pegawai yang terbaik

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.¹⁴

¹⁴ Soelidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 143.

Dengan adanya tujuan kompensasi diharapkan tujuan tersebut dapat memberikan kesejahteraan bagi lembaga maupun pegawai. Tujuan pemberian kompensasi mempunyai dampak positif sehingga dapat tercapainya tujuan lembaga.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai. Salah satunya, Wilson menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung diterima karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari gaji dan insentif.

a) Gaji

Gaji merupakan gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan yang telah ditetapkan. Besar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, keterampilan yang dimiliki.

b) Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai pendorong kepada para perkerja agar dalam diri mereka timbul

semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari fasilitas dan tunjangan.

- a) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan lain-lain.
- b) Tunjangan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjanganlainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.¹⁵

Jenis-jenis kompensasi menggambarkan bahwa kompensasi yang biasa diberikan lembaga kepada guru, baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

¹⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 255-256.

d. Asas-asas Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kesadaran, guna merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Berikut akan diuraikan asas-asas untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi:

1) Asas keadilan

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan lain-lain. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama. Asas keadilan harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, loyalitas, dan stabilitasi pegawai akan lebih baik.¹⁶

2) Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkatan layak dan wajar. Tolak ukur layak adalah relatif, tetapi penetapan kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah. Sedangkan kompensasi wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber ...*, hlm. 122.

faktor seperti prestasi kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan lain-lain. Manajer sumber daya manusia harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hal ini penting agar semangat kerja tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari pegawai.¹⁷

Jadi asas keadilan dan kelayakan atau kewajaran menjadi penentu tingkatan gaji dan upah yang tepat. Dengan asas keadilan dan kelayakan atau kewajaran dapat menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja tinggi, loyalitas, dan stabilitasi pegawai akan lebih baik.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Widodo dalam buku Wibowo mengemukakan, kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukannya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.¹⁸

¹⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM ...*, hlm. 221.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 3.

Menurut Anwar Prabu, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pagawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹⁹

Supardi mengemukakan “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.”²⁰

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya sebaga pendidik di sekolah atau madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Variabel individu meliputi kemampuan dan ketrampilan baik fisik maupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman;

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 67.

²⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 54.

demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin.

- 2) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.²¹

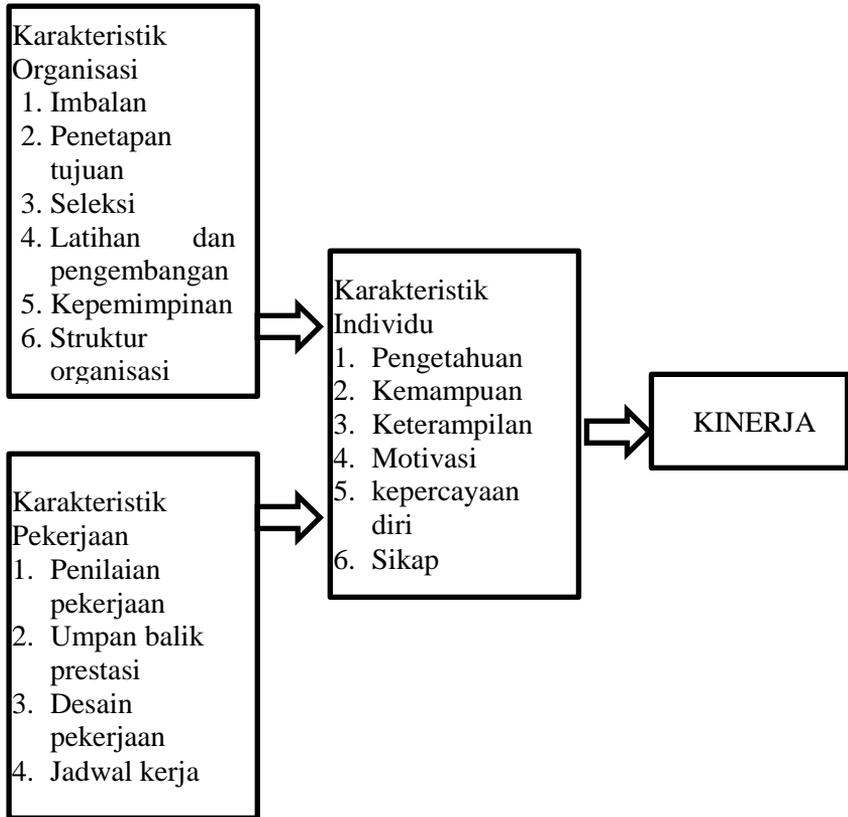
Armstrong tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sebagai berikut:

- 1) Faktor individu yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
- 2) Faktor kepemimpinan yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
- 3) Faktor kelompok atau rekan kerja yang berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) Faktor sistem yang berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) Faktor situasi yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.²²

²¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan ...*, hlm. 270.

²² Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta: Andi, 2018), hlm. 352.

Dalam melaksanakan kinerja, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan pekerjaan. Menurut Kopelman dalam Supardi, keterkaitan ketiganya dapat dilihat pada tabel berikut:



Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, dan sikap. karakteristik

individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.²³

c. **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja yang baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.²⁴ Penilaian kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Werther dan Davis dalam buku Donni menyatakan ada beberapa tujuan pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

- 1) Peningkatan kinerja yaitu hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

²³ Supardi, *Kinerja Gur*, ..., hlm. 51.

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* ..., hlm. 188.

- 2) Penyesuaian kompensasi yaitu hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Kepuasan penempatan yaitu hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan domasi bagi pegawai.
- 4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan yaitu hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier yaitu hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir atau potensi karier yang dapat dicapai
- 6) Prosedur perekrutan yaitu hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku dalam organisasi.
- 7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi yaitu hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.
- 8) Kesempatan yang sama yaitu hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak

diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

- 9) Tantangan eksternal yaitu hasil penilaian kinerja dapat, menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, kesehatan yang mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.
- 10) Umpan balik yaitu hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.²⁵

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik dalam suatu hal, seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya. Sedangkan bagi sekolah hasil penilaian guru sangat penting perannya dalam pengambilan keputusan. Penilaian kinerja guru tidak dimaksud untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik.

²⁵ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan ...*, hlm. 273.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa literatur yang akan digunakan peneliti sebagai referensi penelitian. Diantaranya kajian pustaka yang digunakan yaitu:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” yang ditulis oleh Muhammad Zidny Rohmat. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara jenjang pendidikan guru dengan kinerja guru MI sekecamatan Guntur Kabupaten Demak dengan presentasi sebesar 10,1%, dan terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru MI sekecamatan Guntur Kabupaten Demak dengan presentasi sebesar 31,2%, dan terdapat hubungan secara bersama-sama antara jenjang pendidikan dan motivasi kerja dengan kinerja guru MI sekecamatan Guntur Kabupaten Demak dengan presentasi sebesar 29,9%.²⁶

Dalam penelitian Muhammad Zidny Rohmat dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaanya yaitu terletak pada variabel bebasnya ada dua

²⁶ Muhammad Zidny Rohmat, Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, (Semarang: Jurnal UIN Walisongo, 2015), <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://eprints.walisongo.ac.id/7516/&ved=2ahUKEwj02uWBvfbmAhUBheYKHWRjDdkQFjABegQIBhAB&usg=AOvVaw0IWSAkWlp0OMWiH-haoFc2&cshid=1578572634931>, diakses 09 Januari 2020.

variabel dan variabel terikatnya sama membahas tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya yang dipilih. Pada penelitian tersebut variabel bebasnya jenjang pendidikan dan motivasi kerja, tetapi variabel bebas yang dipilih penulis yaitu motivasi kerja dan kompensasi.

2. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di Ma Al- Hikmah Kedaton Bandar Lampung” yang ditulis oleh Mustika Sulistio Ningsih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648. Selain itu sebesar 0,237 pada taraf signifikasi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja guru di MA AL- Hikmah Kedaton Bandar Lampung.²⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Mustika Sulistio Ningsih dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis

²⁷ Mustika Sulistio Ningsih, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di Ma Al- Hikmah Kedaton Bandar Lampung , (Lampung: Jurnal UIN Raden Intan, 2017), <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.radenintan.ac.id/2312/&ved=2ahUKEwiGiuJhzfbmAhVMOSsKHU3ZDxwQFjAAegQIBhAC&usg=AOvVaw0oLvQAwrXyCGRfUzWSu4pd>, diakses 09 Januari 2020.

sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaanya terletak pada penelitian dari penulis variabel bebasnya ada dua yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan dari Mustika terdapat satu variabel bebasnya yaitu motivasi kerja saja.

3. Skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Smp Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa” yang ditulis oleh Meirisa Ekawati. Hasil penelitian yang disimpulkan: 1) kompensasi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %, 2) Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63,63 %, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,87 > 2.042$ sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.²⁸

²⁸ Meirisa Ekawati, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Smp Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa, (Makasar: Jurnal UIN Alauddin, 2018), <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositori.u>

Dalam penelitian Meirisa Ekawati dan penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi. Perbedaannya terletak pada variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikatnya yang penulis teliti kinerja semua guru yang ada disekolah tersebut, tetapi yang Meirisa teliti kinerja guru honorer saja. Sedangkan perbedaan dari variabel bebasnya yaitu penelitian dari penulis variabel bebasnya ada dua yaitu motivasi kerja dan kompensasi, tetapi dari Meirisa terdapat satu variabel bebasnya yaitu kompensasi.

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁹ Adapun hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

in-
alauddin.ac.id/12744/&ved=2ahUKEwiX_KXCzfbmAhXIdn0KHTTmBmY
QFjAAegQICBAC&usg=AOvVaw2g-O6Cop69ZVPrlt1FVyJ8, diakses 09
Januari 2020.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,
(Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 64.

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.
3. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjawab atau menguji hipotesis yang sudah ditetapkan, yang berlandaskan sampel atau populasi tertentu menggunakan instrumen penelitian. Adapun data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis datanya bersifat statistik.¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi berganda, karena variabel independennya terdiri lebih dari satu. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependen kinerja guru. Pada penelitian ini peneliti mencari ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

¹ Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 37.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil penelitian di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai bulan maret 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.²

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak yang berjumlah 23 guru. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi seluruh guru yang berjumlah 23 menjadi responden. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.³

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 117-118.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 124.

kesimpulan.⁴ Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi.

2. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

Tabel 3.1

Kisi-kisi Angket Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Motivasi Kerja (X_1)	1. Kebutuhan Fisiologis	1
		2. Kebutuhan rasa aman	2,3,4
		3. Kebutuhan hubungan sosial	5,6,7
		4. Kebutuhan penghargaan	8,9,10,11
		5. Kebutuhan	12,13,14,15,16

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 38.

		aktualisasi diri	
2.	Kompensasi (X ₂)	1. Gaji pokok	1,2,3
		2. Insentif atau bonus	4,5,6
		3. Fasilitas	7,8,9
		4. Tunjangan	10,11,12
3.	Kinerja Guru (Y)	1. Pengetahuan	1,2,
		2. Kemampuan	3,4,5
		3. Keterampilan	6,7
		4. Motivasi	8,9
		5. Kepercayaan diri	10,11,12
		6. Sikap	13,14,15

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan sebuah prosedur yang sistematis dan memiliki standar guna memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Kuesioner (Angket) untuk pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 142.

checklist (√). Responden memberi tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dihadapi oleh responden. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data jawaban guru tentang variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), serta variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja guru (Y) di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. instrumen dikatakan valid hjika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.⁶

Perhitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 23. Instrumen penelitian di ujikan kapada 20 responden, dengan tarif signifikan 5% maka $r_{tabel} = 0,444$. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut dianggap valid.⁷ Dari hasil uji validitas butir soal yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan. Sedangkan butir soal yang valid akan digunakan sebagai alat untuk

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 137.

⁷ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 356.

memperoleh data. Hasil uji validitas yang diujikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Instrumen X₁ (Motivasi Kerja)

No Item	r hitung	r tabel 5% (20)	Keterangan
1	0,664	0,444	Valid
2	0,699		Valid
3	0,632		Valid
4	0,479		Valid
5	0,491		Valid
6	0,566		Valid
7	0,595		Valid
8	0,503		Valid
9	0,444		Valid
10	0,554		Valid
11	0,565		Valid
12	0,524		Valid
13	0,468		Valid
14	0,622		Valid
15	0,494		Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas variabel kompensasi diketahui bahwa dari pernyataan semua pernyataan dinyatakan valid atau mempunyai nilai signifikan $> 5\%$ dengan r_{tabel} (0,444). Maka semua pernyataan pada variabel motivasi kerja bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen X₂ (Kompensasi)

No Item	r hitung	r tabel 5% (20)	Keterangan
1	0,673	0,444	Valid
2	0,539		Valid
3	0,587		Valid
4	0,491		Valid
5	0,521		Valid
6	0,543		Valid
7	0,589		Valid
8	0,568		Valid
9	0,726		Valid
10	0,530		Valid
11	0,616		Valid
12	0,554		Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas variabel kompensasi diketahui bahwa dari pernyataan semua pernyataan dinyatakan valid atau mempunyai nilai signifikan $> 5\%$ dengan r_{tabel} (0,444). Maka semua pernyataan pada variabel kompensasi bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Kinerja Guru)

No Item	r hitung	r tabel 5% (20)	Keterangan
1	0,642	0,444	Valid
2	0,671		Valid

3	0,667	Valid
4	0,582	Valid
5	0,569	Valid
6	0,587	Valid
7	0,471	Valid
8	0,543	Valid
9	0,695	Valid
10	0,590	Valid
11	0,473	Valid
12	0,551	Valid
13	0,631	Valid
14	0,502	Valid
15	0,588	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas variabel kompensasi diketahui bahwa dari pernyataan semua pernyataan dinyatakan valid atau mempunyai nilai signifikan $> 5\%$ dengan r_{tabel} (0,444). Maka semua pernyataan pada variabel kompensasi bisa digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = koefisien reliabilitas tes

n = banyaknya butir item yang dikeluarkan salam tes

1 = bilangan konstan

$\sum S_t^2$ = jumlah varian butir

S_t^2 = varian total

Dengan taraf signifikan 5% apabila dari hasil perhitungan di dapat $r_{11} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel. Adapun untuk pengujian reliabilitas instrumen yang telah diuji cobakan kepada 20 responden memberikan hasil sebagai berikut:

Hasil uji reliabilitas instrumen X_1 (motivasi kerja) diperoleh $r_{hitung} = 0,834$, $r_{tabel} 5\% = 0,444$. Karena r_{hitung} (0,834) > r_{tabel} (0,444) maka butir soal uji coba instrumen variabel X_1 (motivasi kerja) **reliabel**. Kemudian hasil uji reliabilitas instrumen variabel X_2 (kompensasi) diperoleh $r_{hitung} = 0,803$, $r_{tabel} 5\% = 0,444$. Karena r_{hitung} (0,803) > r_{tabel} (0,444) maka butir soal uji coba instrumen variabel X_2 (kompensasi) **reliabel**. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas instrumen variabel Y (kinerja guru) diperoleh $r_{hitung} = 0,854$, $r_{tabel} 5\% = 0,444$. Karena r_{hitung} (0,854) > r_{tabel} (0,444) maka butir soal uji coba instrumen variabel Y (kinerja guru) **reliabel**.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu langkah yang paling menentukan dalam penelitian karena analisis data berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau

sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.⁸ Analisis data dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis pendahuluan

Analisis pendahuluan merupakan analisis penelitian pertama kali yang dilakukan dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam tabel dan frekuensi. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kualitas dan kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, dimana masing-masing item diberikan alternatif jawaban. Untuk mempermudah penggolongan data statistiknya, angka setiap item soal positif diberi skor sebagai berikut:⁹

Tabel 3.5

Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	4
2.	S	Setuju	3
3.	TS	Tidak Setuju	2
4.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 147.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm. 241.

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi *Product Moment*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi. Sebelum dilakukan terlebih dahulu peneliti mencari korelasi antara variabel X dengan Y untuk mengetahui kuat lemahnya tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y. Pada penelitian ini menggunakan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 3.6

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi¹⁰

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat kuat

Dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*, dengan rumus:

$$r_{x_1y} = \frac{\sum x_1y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

Setelah diadakan uji korelasi dengan korelasi *product Moment*, maka hasil yang di peroleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 257.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel (variabel X dan Y).

1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

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

$$a = \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X)}{n}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

X = Subyek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

a = Konstanta (nilai \hat{Y} apabila X = 0)

b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Kalau b (+) berarti naik, jika b (-) berarti terjadi penurunan.¹¹

2) Uji F (simultan)

a) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi dengan rumus:

$$(JK_{Reg[a]}) = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 188.

b) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \left\{ \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(Y)}{n} \right\}$$

c) Mencari Jumlah Kuadrat Residu dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

d) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi dengan rumus:

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

e) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

f) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Residu dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n - 2}$$

g) Menguji Signifikan dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan.

3) Uji t

Menentukan nilai uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.¹² Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (b_1 \sum X_1) - (b_2 \sum X_2)}{N}$$

Keterangan

\hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang di prediksi.

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan .

a = nilai konstanta harga Y jika $X=0$.

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm. 339

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.¹³

Regresi ganda digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan nama uji F. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

¹³ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 98-99.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak

MTs Bahrul Ulum Temuroso adalah satu-satunya Madrasah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) formal di Desa Temuroso sampai saat ini yang semakin tahun semakin berkembang dibandingkan dengan beberapa Madrasah Tsanawiyah yang ada di desa sekitarnya.

Di Desa Temuroso ada dua sekolah sederajat yang berdekatan yakni SMP Al-Karimah dan MTs Salafiyah Al-Hidayat Krasak, namun MTs Bahrul Ulum tetap masih banyak diminati oleh sebagian besar masyarakat desa Temuroso dengan alasan MTs Bahrul Ulum yang berlatar belakang pendidikan agama dan kitab kuning (Salafiyah) berijazah Nasional, karena mayoritas masyarakat Desa Temuroso berbasis pendidikan pesantren tetapi dengan tuntutan zaman mereka butuh ijazah formal yang berstandar Nasional.

MTs Bahrul Ulum temuroso didirikan tahun 2000 oleh para pengurus yayasan, tokoh masyarakat dan atas dukungan pengelola lembaga yang sudah ada saat itu yaitu MI Bahrul Ulum dan MADIN Bahrul Ulum.

Melalui proses yang panjang dan melalui rapat-rapat, pada tanggal 12 Juni 2000 memutuskan didirikannya MTs formal di Desa Temuroso oleh yayasan Bahrul Ulum dengan nama MTs Bahrul Ulum. Pada saat itu mulai disosialisasikan kepada masyarakat melalui jamaah Jumat, Jam'iyah Maulidiyyah dan lain sebagainya tentang telah dibukannya MTs Bahrul Ulum di Desa Temuroso, kemudian mulailah penerimaan siswa baru pada tanggal 20 Juni 2000 dan pada tanggal 11 Juli 2000 saat dimulainya tahun ajaran baru 2000/2001 MTs Bahrul Ulum berjalan Proses Belajar Mengajar (PBM) dengan jumlah siswa 37 orang dan jumlah guru 11 orang. Selanjutnya dengan berjalannya PBM, proses dilanjutkan dengan pengurusan izin operasional. Pada tanggal 11 Juli 2000 MTs Bahrul Ulum mengirimkan surat kepada Kepala Kantor Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah dengan Nomor : 13/YBU.MTs/VII/2000 tentang permohonan izin operasional MTs Bahrul Ulum, kemudian pada tanggal 11 Oktober 2000 izin operasional terbit dengan Nomor : Wk/5.c/PP.03.2/3487/2000.

2. Visi dan Misi Madrasah

a. Visi

Terbentuknya insan beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlaqul karimah, berwawasan luas dan berilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Misi

- 1) Meningkatkan pembelajaran menuju keimanan dan ketaqwaan yang optimal.
- 2) Meningkatkan pendidikan berkarakter islami dan akhlaqul karimah.
- 3) Menumbuhkembangkan minat peserta didik untuk trampil dan berwawasan luas.
- 4) Membekali peserta didik dengan pelatihan.
- 5) Menumbuhkembangkan minat berkarya dengan memanfaatkan teknologi yang dimiliki.
- 6) Mengembangkan kemampuan siswa berdasarkan kurikulum nasional dan pesantren.

3. Letak Geografis

MTs Bahrul Ulum terletak di wilayah perdesaan yaitu Desa Temuroso RT 03 RW 05 Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, dengan jarak ke Kecamatan 4 Km dan ke kota Kabupaten 13 KM. MTs Bahrul Ulum berada dikomplek Yayasan Bahrul Ulum Temuroso yang menyatu dengan lembaga dan tempat ibadah lainnya yaitu Madin Tarbiyyatul Athfal, Ra Bahrul Ulum, Mi bahrul Ulum, MA As Samaniyyah, Ponpes Tholabatul Istiqomah, dan Masjid Baitus Sholihin.

B. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti setelah melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak. Data tersebut diperoleh dari pengisian instrumen kuesioner (angket) yang telah diberikan kepada 23 responden. Untuk lebih jelasnya hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada deskripsi sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel motivasi kerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket motivasi kerja sebanyak 15 item pernyataan yang valid dari 23 responden. Selanjutnya peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran.

Data hasil responden akan dihitung nilai mean, interval kelas, serta standar deviasi mengenai motivasi kerja dengan rumus sebagai berikut:

- a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{1204}{23} \\ &= 52,34\end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,322 \log n \\&= 1 + 3,322 \log 23 \\&= 1 + 3,322 (1,3617) \\&= 5,52 \text{ dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

c. Mencari *range*

$$\begin{aligned}R &= H - L \\&\text{Keterangan} \\&H = \text{Nilai tertinggi} \\&L = \text{Nilai terendah} \\R &= H - L \\&= 58 - 42 \\&= 16\end{aligned}$$

d. Menentukan interval kelas

$$\begin{aligned}i &= \frac{R}{K} \\&\text{Keterangan} \\i &= \text{Nilai interval} \\R &= \text{Range} \\K &= \text{Jumlah kelas yang dikehendaki} \\i &= \frac{R}{K} \\&= \frac{16}{6} \\&= 2,7 \text{ dibulatkan menjadi } 3\end{aligned}$$

Tabel 4.1

Distribusi Nilai Mean Variabel Motivasi Kerja

Interval	M'	F	X'	FX'	X²	FX²
56-58	55	6	2	12	4	24
53-55	54	8	1	8	1	8
50-52	51	4	0	0	0	0
47-49	48	3	-1	-3	1	3
44-46	45	1	-2	-2	4	4
41-43	42	1	-3	-3	9	9
i=3		N=23		$\sum Fx'$ = 12		$\sum Fx^2$ = 48

$M' = \text{mean terkaan}$

e. Mencari *mean*

$$\begin{aligned}
 M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\
 &= 51 + 3 \left(\frac{12}{23} \right) \\
 &= 51 + 3 (0,52) \\
 &= 51 + 1,56 \\
 &= 52,56
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{\frac{48}{23} - \left(\frac{12}{23} \right)^2} \\
 &= 3 \sqrt{2,08 - \frac{144}{529}} \\
 &= 3 \sqrt{2,08 - 0,27}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 3 \sqrt{1,81} \\
&= 3 \times 1,345 \\
&= 4,035
\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima:

$$M + 1,5 \text{ SD} = 52,56 + 1,5 (4,035) = 58,612 = 58 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 \text{ SD} = 52,56 + 0,5 (4,035) = 54,577 = 54 - 57$$

$$M - 0,5 \text{ SD} = 52,56 - 0,5 (4,035) = 50,542 = 50 - 53$$

$$M - 1,5 \text{ SD} = 52,56 - 1,5 (4,035) = 46,507 = 46 - 49$$

$$= 45 \text{ kebawah}$$

Tabel 4.2

Kualitas Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori
1	58 keatas	Sangat Baik
2	54 - 57	Baik
3	50 - 53	Cukup baik
4	46 - 49	Buruk
5	45 kebawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean dari motivasi kerja sebesar 52,56 atau berada pada interval 50 - 53 yang berarti motivasi kerja di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dalam kategori cukup baik.

2. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel kompensasi dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket kompensasi sebanyak 12 item pernyataan yang valid dari 23 responden. Selanjutnya peneliti menolah data hasil angket jawaban responden dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran.

Data hasil responden akan dihitung nilai mean, interval kelas, serta standar deviasi mengenai kompensasi dengan rumus sebagai berikut:

- a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma fx}{N} \\ &= \frac{801}{23} \\ &= 34,82\end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,322 \log n \\ &= 1 + 3,322 \log 23 \\ &= 1 + 3,322 (1,3617) \\ &= 5,52 \text{ dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

- c. Mencari *range*

$$R = H - L$$

Keterangan

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

R = H - L

R = 41 - 28

= 13

d. Menentukan interval kelas

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i = Nilai interval

R = Range

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{13}{6}$$

= 2,1 dibulatkan menjadi 2

Tabel 4.3

Distribusi Nilai Mean Variabel Kompensasi

Interval	M'	F	X'	FX'	X ²	FX ²
40-41	41,5	3	3	9	9	27
38-39	38,5	2	2	4	4	8
36-37	36,5	4	1	4	1	4
34-35	34,5	7	0	0	0	0
32-33	32,5	3	-1	-3	1	3
30-31	30,5	2	-2	-4	4	8
28-29	28,5	2	-3	-6	9	18
i=3		N=23		∑Fx = 4		∑Fx ² = 68

M' = mean terkaan

e. Mencari *mean*

$$\begin{aligned}M &= M' + i \left(\frac{\sum f x'}{N} \right) \\&= 34,5 + 2 \left(\frac{4}{23} \right) \\&= 34,5 + 0,34 \\&= 34,84\end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= i \sqrt{\frac{\sum f x^2}{N} - \left(\frac{\sum f x'}{N} \right)^2} \\SD &= 2 \sqrt{\frac{68}{23} - \left(\frac{4}{23} \right)^2} \\&= 2 \sqrt{2,95 - \frac{16}{529}} \\&= 2 \sqrt{2,95 - 0,03} \\&= 2 \sqrt{2,92} \\&= 2 \times 1,708 \\&= 3,416\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima:

$$M + 1,5 SD = 34,84 + 1,5 (3,416) = 39,964 = 39 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 SD = 34,84 + 0,5 (3,416) = 36,548 = 36 - 38$$

$$M - 0,5 SD = 34,84 - 0,5 (3,416) = 33,132 = 33 - 35$$

$$M - 1,5 SD = 34,84 - 1,5 (3,416) = 29,716 = 29 - 32$$

$$= 28 \text{ dibawah}$$

Tabel 4.4
Kualitas Variabel Kompensasi

No	Interval	Kategori
1	39 keatas	Sangat Baik
2	36 – 38	Baik
3	33 – 35	Cukup baik
4	29 – 32	Buruk
5	28 kebawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean dari kompensasi sebesar 34,84 atau berada pada interval 33 – 35 yang berarti kompensasi di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dalam kategori cukup baik.

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel kinerja guru dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket kinerja guru sebanyak 15 item pernyataan yang valid dari 23 responden. Selanjutnya peneliti menolah data hasil angket jawaban responden dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran.

Data hasil responden akan dihitung nilai mean, interval kelas, serta standar deviasi mengenai kinerja guru dengan rumus sebagai berikut:

a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\Sigma fx}{N} \\ &= \frac{1116}{23} \\ &= 48,52\end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,322 \log n \\ &= 1 + 3,322 \log 23 \\ &= 1 + 3,322 (1,3617) \\ &= 5,52 \text{ dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

c. Mencari *range*

$$R = H - L$$

Keterangan

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

$$R = H - L$$

$$R = 55 - 42$$

$$= 13$$

d. Menentukan interval kelas

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i = Nilai interval

R = Range

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}
 i &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{13}{6} \\
 &= 2,1 \text{ dibulatkan menjadi } 2
 \end{aligned}$$

Tabel 4.5

Distribusi Nilai Mean Variabel Kinerja Guru

Interval	M'	F	X'	FX'	X ²	FX ²
54-55	54,5	4	3	12	9	36
52-53	52,5	2	2	4	4	8
50-51	50,5	4	1	4	1	4
48-49	48,5	2	0	0	0	0
46-47	46,5	7	-1	-7	1	7
44-45	44,5	1	-2	-2	4	4
42-43	42,5	3	-3	-9	9	27
i=2		N=23		∑Fx = 8		∑Fx ² = 82

$M' = \text{mean terkaan}$

e. Mencari *mean*

$$\begin{aligned}
 M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\
 &= 48,5 + 2 \left(\frac{8}{23} \right) \\
 &= 48,5 + 2 (0,34) \\
 &= 48,5 + 1,68 \\
 &= 50,18
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= i \sqrt{\frac{\sum f x^2}{N} - \left(\frac{\sum f x'}{N}\right)^2} \\&= 2 \sqrt{\frac{82}{23} - \left(\frac{8}{23}\right)^2} \\&= 2 \sqrt{3,56 - \frac{64}{529}} \\&= 2 \sqrt{3,56 - 0,12} \\&= 2 \sqrt{3,44} \\&= 2 \times 1,854 \\&= 3,708\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima:

$$M + 1,5 \text{ SD} = 50,18 + 1,5 (3,708) = 55,742 = 55 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 \text{ SD} = 50,18 + 0,5 (3,708) = 52,034 = 52 - 54$$

$$M - 0,5 \text{ SD} = 50,18 - 0,5 (3,708) = 48,326 = 48 - 51$$

$$M - 1,5 \text{ SD} = 50,18 - 1,5 (3,708) = 44,618 = 44 - 47$$

= 43 kebawah

Tabel 4.6
Kualitas Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Kategori
1	55 keatas	Sangat Baik
2	52 – 54	Baik
3	48 – 51	Cukup baik
4	44 – 47	Buruk
5	43 kebawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean dari kinerja guru sebesar 50,18 atau berada pada interval 48 – 51 yang berarti kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dalam kategori cukup baik.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Pendahuluan

Dalam tahap ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak, dan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak. Peneliti menggunakan uji statistik regresi sederhana dan berganda. Tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum

Temuroso Guntur Demak. Adapun proses perhitungannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tabel Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

RES	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
1	51	38	48	2601	1444	2304	2448	1824	1938
2	56	38	50	3136	1444	2500	2800	1900	2128
3	56	32	55	3136	1024	3025	3080	1760	1792
4	51	36	42	2601	1296	1764	2142	1512	1836
5	47	35	46	2209	1225	2116	2162	1610	1645
6	55	38	55	3025	1444	3025	3025	2090	2090
7	57	35	54	3249	1225	2916	3078	1890	1995
8	48	36	47	2304	1296	2209	2256	1692	1728
9	56	31	50	3136	961	2500	2800	1550	1736
10	53	36	48	2809	1296	2304	2544	1728	1908
11	46	35	46	2116	1225	2116	2116	1610	1610
12	55	36	51	3025	1296	2601	2805	1836	1980
13	47	33	45	2209	1089	2025	2115	1485	1551
14	56	34	46	3136	1156	2116	2576	1564	1904
15	53	34	47	2809	1156	2209	2491	1598	1802
16	55	35	55	3025	1225	3025	3025	1925	1925
17	52	43	46	2704	1849	2116	2392	1978	2236
18	58	23	52	3364	529	2704	3016	1196	1334
19	53	32	42	2809	1024	1764	2226	1344	1696
20	42	38	42	1764	1444	1764	1764	1596	1596
21	54	42	53	2916	1764	2809	2862	2226	2268
22	53	33	50	2809	1089	2500	2650	1650	1749
23	50	28	46	2500	784	2116	2300	1288	1400

	1204	801	1116	63392	28285	54528	58673	38852	41847
--	------	-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis dan membuktikan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti maka digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Analisis Korelasi

Mencari korelasi antara X_1 dan Y dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dengan rumus:

$$r_{x_1y} = \frac{\sum x_1y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

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

$$\begin{aligned} \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\ &= 63392 - \frac{(1204)^2}{23} \\ &= 63392 - \frac{1449616}{23} \\ &= 63392 - 63026,78 \\ &= 365,22 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\
&= 54528 - \frac{(1116)^2}{23} \\
&= 54528 - \frac{1245456}{23} \\
&= 54528 - 54150,26 \\
&= 377,74
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\Sigma x_1 y &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N} \\
&= 58673 - \frac{(1204)(1116)}{23} \\
&= 58673 - \frac{1343664}{23} \\
&= 58673 - 58420,17 \\
&= 252,83
\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, kemudian dimasukkan kedalam rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_{x_1 y} &= \frac{\Sigma x_1 y}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma y^2)}} \\
r_{x_1 y} &= \frac{252,83}{\sqrt{(365,22)(377,74)}} \\
&= \frac{252,83}{\sqrt{(137958,2)}} \\
&= \frac{252,83}{371,42} \\
&= 0,681
\end{aligned}$$

Tabel 4.8
Hasil Korelasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Guru

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	23	23
Kinerja	Pearson Correlation	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	23	23

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

Dari hasil uji korelasi *product moment pearson* diketahui bahwa $r_{xy} = 0,681$ berarti signifikan bahwa hipotesis diterima, karena $r_{xy} = 0,681 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%.

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel diatas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat kuat

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,681 dalam kategori kuat karena terletak pada interval 0,60-0,799.

2) Analisis Regresi Sederhana

a) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

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

Untuk mencari nilai a dan b maka dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X)}{n}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Untuk mengetahui \hat{Y} terlebih dahulu mencari nilai b dan a dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n\Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{23(58673) - (1204)(1116)}{23(63392) - (1204)^2}$$

$$= \frac{5815}{8400}$$

$$= 0,692$$

Jadi nilai b = 0,692.

Sedangkan untuk mencari nilai a dengan rumus:

$$a = \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X)}{n}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1116 - 0,692(1204)}{23} \\
&= \frac{282,83}{23} \\
&= 12,29
\end{aligned}$$

Diketahui nilai $b = 0,692$ dan nilai $a = 12,29$, maka persamaan garis regresinya adalah

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

$$\hat{Y} = 12,29 + 0,692X$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

\hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

$a = 12,29$ merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak (Y) akan konstan sebesar 12,29 satuan jika tidak ada pengaruh dari motivasi kerja (X_1).

$b = 0,692$ merupakan besar kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Koefisien b sebesar 0,692 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,692 dengan sifat hubungan searah. Jika variabel motivasi kerja (X_1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,692 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika

variabel motivasi kerja berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,692 satuan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa apabila motivasi kerja tidak memiliki nilai, maka kinerja guru tersebut mendapatkan nilai 0,692. Misalnya apabila nilai motivasi kerja adalah 5 maka nilai rata-rata kinerja guru 15,75 karena $\hat{Y} = 12,29 + 0,692(5) = 12,29 + 3,46 = 15,75$

Disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

b) Uji F (simultan)

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikan (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 21 (dari $N - 2 = 23 - 2$), maka diperoleh F_{tabel} 5% sebesar 4,32.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari F dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

(1) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} (JK_{Reg[a]}) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{(1116)^2}{23} \\ &= 54150,26 \end{aligned}$$

(2) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} JK_{Reg[b|a]} &= b \left\{ \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \right\} \\ &= 0,692 \left\{ \sum 58673 - \frac{(1204)(1116)}{23} \right\} \\ &= 0,692 (252,83) \\ &= 174,95 \end{aligned}$$

(3) Mencari Jumlah Kuadrat Residu

$$\begin{aligned} JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\ &= 54528 - 174,95 - 54150,26 \\ &= 202,79 \end{aligned}$$

(4) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} RJK_{Reg[a]} &= JK_{Reg[a]} \\ &= 54150,26 \end{aligned}$$

(5) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} RJK_{Reg[b|a]} &= JK_{Reg[b|a]} \\ &= 174,95 \end{aligned}$$

(6) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Residu

$$\begin{aligned} RJK_{Res} &= \frac{JK_{Res}}{n - 2} \\ &= \frac{202,79}{23 - 2} \end{aligned}$$

$$= 9,65$$

(7) Menguji Signifikan

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}}$$

$$= \frac{174,95}{9,65}$$

$$= 18,13$$

Tabel 4.10

Hasil Uji Anova Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175,022	1	175,022	18,131	,000 ^b
Residual	202,717	21	9,653		
Total	377,739	22			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi

Dalam penelitian ini, $F_{tabel} 5\% = 4,32$. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa F_{hitung} 18,131 berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{hitung} = 18,131 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%.

c) Uji t

Mencari uji t dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,681\sqrt{23-2}}{\sqrt{1-0,681^2}} \\&= \frac{0,681 \cdot 4,583}{\sqrt{0,537}} \\&= \frac{3,121}{0,733} \\&= 4,258\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,258$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{hitung} = 4,258 > t_{tabel} = 1,720$ pada taraf signifikan 5%.

d) Kontribusi antara variabel X_1 dan variabel Y (*R square*)

Diketahui $r_{x_1y} = 0,681$

$$\begin{aligned}R &= r_{x_1y}^2 \times 100\% \\&= 0,681^2 \times 100\% \\&= 0,463 \times 100\% \\&= 46,3\%\end{aligned}$$

Tabel 4.11
Hasil Model Summary Pengaruh Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,463	,438	3,107

a. Predictors: (Constant), motivasi

Pada tabel model summary, di dapat R = 0,681 Kemudian nilai R *square* = 0,463 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46,3%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,3% dan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak. Untuk menguji hipotesis dan membuktikan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti maka digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Analisis Korelasi

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

$$r_{x_2y} = \frac{\sum x_2y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}}$$

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

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\ &= 28167 - \frac{(801)^2}{23} \\ &= 28167 - \frac{641601}{23} \\ &= 28167 - 27895,69 \\ &= 271,31\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 54528 - \frac{(1116)^2}{23} \\ &= 54528 - \frac{1245456}{23} \\ &= 54528 - 54150,26 \\ &= 377,74\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2y &= \sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\ &= 39083 - \frac{(801)(1116)}{23} \\ &= 39083 - \frac{893916}{23} \\ &= 39083 - 38865,91 \\ &= 217,09\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, kemudian dimasukkan kedalam rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{x_2y} &= \frac{\sum x_2y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{217,09}{\sqrt{(271,31)(377,74)}} \\
 &= \frac{217,09}{\sqrt{(102484,63)}} \\
 &= \frac{217,09}{320,13} \\
 &= 0,678
 \end{aligned}$$

Tabel 4.12
Hasil Korelasi Pengaruh Kompensasi terhadap
Kinerja Guru

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	23	23
Kinerja	Pearson Correlation	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	23	23

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

Dari hasil uji korelasi *product moment* diketahui bahwa $r_{x_2y} = 0,678$ berarti signifikan bahwa hipotesis diterima, karena $r_{x_2y} = 0,678 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%.

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel diatas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat kuat

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi kompensasi terhadap kinerja guru sebesar dalam kategori kuat karena terletak pada interval 0,60-0,799.

2) Analisis Regresi Sederhana

a) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

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

Untuk mencari nilai a dan b maka dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X)}{n}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Untuk mengetahui \hat{Y} terlebih dahulu mencari nilai b dan a dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n\Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{23(39083) - (801)(1116)}{23(28167) - (801)^2} \\ &= \frac{4993}{6240} \\ &= 0,800 \end{aligned}$$

Jadi nilai b = 0,800.

Sedangkan untuk mencari nilai a dengan rumus:

$$\begin{aligned} a &= \frac{\Sigma Y - b(\Sigma X_2)}{n} \\ a &= \frac{1116 - 0,800(801)}{23} \\ &= \frac{475,2}{23} \\ &= 20,66 \end{aligned}$$

Diketahui nilai b = 0,800 dan nilai a = 20,66, maka persamaan garis regresinya adalah

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

$$\hat{Y} = 20,66 + 0,800X$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

\hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

$a = 20,66$ merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak (Y) akan konstan sebesar 20,66 jika tidak ada pengaruh dari kompensasi (X_2).

$b = 0,800$ merupakan besar kontribusi variabel kompensasi (X_2) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Koefisien b sebesar 0,800 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,800 dengan sifat hubungan searah. Jika variabel kompensasi (X_2) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,800 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel kompensasi berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,800 satuan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa apabila kompensasi tidak memiliki nilai, maka kinerja guru tersebut mendapatkan nilai 0,800. Misalnya apabila nilai kompensasi adalah 5 maka nilai rata-rata 20,66 kinerja guru karena $\hat{Y} = 20,66 + 0,800 (5) = 20,66 + 5 = 25,66$

Disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja guru.

b) Uji F (simultan)

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikan (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 21 (dari $N - 2 = 23 - 2$), maka diperoleh F_{tabel} 5% sebesar 4,32.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga F dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

(1) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} (JK_{Reg[a]}) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{(1116)^2}{23} \\ &= 54150,26 \end{aligned}$$

(2) Mencari Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} JK_{Reg[b|a]} &= b \left\{ \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(Y)}{n} \right\} \\ &= 0,800 \left\{ 39083 - \frac{(801)(1116)}{23} \right\} \\ &= 0,800 (217,1) \\ &= 173,68 \end{aligned}$$

(3) Mencari Jumlah Kuadrat Residu

$$\begin{aligned} JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\ &= 54528 - 173,68 - 54150,26 \end{aligned}$$

$$= 204,06$$

(4) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} RJK_{Reg[a]} &= JK_{Reg[a]} \\ &= 54150,26 \end{aligned}$$

(5) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi

$$\begin{aligned} RJK_{Reg[b|a]} &= JK_{Reg[b|a]} \\ &= 173,68 \end{aligned}$$

(6) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Residu

$$\begin{aligned} RJK_{Res} &= \frac{JK_{Res}}{n - 2} \\ &= \frac{204,06}{21 - 2} \\ &= 9,71 \end{aligned}$$

(7) Menguji Signifikan

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{RJK_{Reg[b|a]}}{RJK_{Res}} \\ &= \frac{173,68}{9,71} \\ &= 17,87 \end{aligned}$$

Tabel 4.14

Hasil Uji Anova Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173,704	1	173,704	17,878	,000 ^b
Residual	204,035	21	9,716		
Total	377,739	22			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Dalam penelitian ini, $F_{tabel} 5\% = 4,32$. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 17,878$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{hitung} = 17,878 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%.

c) Uji t

Mencari uji t dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,678\sqrt{23-2}}{\sqrt{1-0,678^2}} \\
 &= \frac{0,678 \cdot 4,583}{\sqrt{0,541}} \\
 &= \frac{3,108}{0,735} \\
 &= 4,228
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,228$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{hitung} = 4,228 > t_{tabel} = 1,720$ pada taraf signifikan 5%.

d) Kontribusi antara variabel X_2 dan variabel Y (*R square*)

Diketahui $r_{x_2y} = 0,678$

$$\begin{aligned} R &= r_{x_2y}^2 \times 100\% \\ &= 0,678^2 \times 100\% \\ &= 0,46 \times 100\% \\ &= 46\% \end{aligned}$$

Tabel 4.15

Hasil Model Summary Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,460	,434	3,117

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Pada tabel model summary, di dapat $R = 0,678$ Kemudian nilai $R\ Square = 0,46$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 46%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 46% dan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak

Menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru menggunakan teknik analisis regresi ganda dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari persamaan garis regresi

Sebelum menentukan persamaan garis regresi, terlebih dahulu perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasarkan score mentah, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a) } \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\ &= 63392 - \frac{(1204)^2}{23} \\ &= 63392 - 63026,78 \\ &= 365,22 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b) } \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\ &= 28167 - \frac{(801)^2}{23} \\ &= 28167 - 27895,69 \\ &= 271,31 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c) } \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 54528 - \frac{(1116)^2}{23} \\ &= 54528 - 54150,26 \\ &= 377,74 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d) } \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\
 &= 58673 - \frac{(1204)(1116)}{23} \\
 &= 58673 - 58420,17 \\
 &= 252,83
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{e) } \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\
 &= 39083 - \frac{(801)(1116)}{23} \\
 &= 39083 - 38865,91 \\
 &= 217,09
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{f) } \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} \\
 &= 42089 - \frac{(1204)(801)}{23} \\
 &= 42089 - 41930,6 \\
 &= 158,4
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, maka persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\
 &= \frac{(271,31)(252,83) - (158,4)(217,09)}{(365,22)(271,31) - (158,4)^2} \\
 &= \frac{68595,3 - 34387,05}{99087,83 - 25090,56} \\
 &= 0,46
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\
&= \frac{(365,22)(217,09) - (158,4)(252,83)}{(365,22)(271,31) - (158,4)^2} \\
&= \frac{79285,6 - 40048,27}{99087,83 - 25090,56} \\
&= 0,53 \\
a &= \frac{(\sum Y) - (b_1 \cdot \sum X_1) - (b_2 \cdot \sum X_2)}{N} \\
&= \frac{(1116) - (0,46 \cdot 1204) - (0,53 \cdot 801)}{23} \\
&= \frac{137,68}{23} \\
&= 5,98
\end{aligned}$$

Jadi persamaan garis regresinya adalah:

$$\begin{aligned}
\hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
&= 5,98 + 0,46X_1 + 0,53X_2
\end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan model persamaan garis regresi berganda dapat diartikan bahwa:

\hat{Y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

$a = 5,98$ merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak (Y) akan konstan sebesar 5,98 jika tidak ada pengaruh dari motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama.

$b_1 = 0,46$ merupakan besar kontribusi variabel motivasi kerja (X_1). Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,46.

$b_2 = 0,53$ merupakan besar kontribusi variabel kompensasi (X_2). Jika kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,53

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa apabila motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki nilai, maka kinerja guru tersebut mendapatkan nilai 0,46 dan 0,53. Misalnya apabila nilai motivasi kerja = 5 dan kompensasi = 5 maka nilai rata-rata kinerja guru 10,98 karena

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 5,98 + 0,46(5) + 0,53(5)$$

$$= 5,98 + 2,3 + 2,65$$

$$= 10,98$$

Disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan kompensasi maka semakin baik pula kinerja guru.

2) Uji F

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikan (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan

pembagi 21 (dari $N - 2 = 23 - 2$), maka diperoleh F_{tabel} 5% sebesar 4,32.

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R)^2} \\
 &= \frac{0,784^2(23 - 2 - 1)}{2(1 - 0,784)^2} \\
 &= \frac{12,29}{0,77} \\
 &= 15,91
 \end{aligned}$$

Tabel 4.16

Hasil Uji Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231,993	2	115,997	15,918	,000 ^b
Residual	145,746	20	7,287		
Total	377,739	22			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Dalam penelitian ini, F_{tabel} 5% = 4,32. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 15,918$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{hitung} = 15,918 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%.

3) Kontribusi antara variabel X_1 , X_1 dan Y (*R square*)

Diketahui $r_{x_1y} = 0,784$

$$\begin{aligned} R &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0,784^2 \times 100\% \\ &= 0,614 \times 100\% \\ &= 61,4\% \end{aligned}$$

Tabel 4.17

**Hasil Model Summary Pengaruh Motivasi
Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja
Guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,576	2,699

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Pada tabel model summary, di dapat $R = 0,784$ Kemudian nilai $R Square = 0,614$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 61,4%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 61,4% dan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan Penelitian

Perhitungan dan penyajian data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi

secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval 50 – 53 dengan nilai rata-rata 52,56. Kemudian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval 48 – 51 dengan nilai rata-rata 50,51.

Dalam analisis korelasi *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,681 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%. Hasil perhitungan tingkat korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,681 dalam kategori kuat karena terletak diatas interval 0,60-0,799.

Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = 12,29 + 0,692X$, menunjukkan bahwa jika $X=0$ maka diperoleh nilai motivasi kerja sebesar 12,29, apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,692 satuan. Selanjutnya pada perhitungan uji F variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap

variabel kinerja guru (Y) karena diperoleh $F_{hitung} = 18,131 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut R *square*, nilai R *square* = 0,463 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46,3%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,3% dan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan dalam pembahasan penelitian ini.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval 33 – 35 dengan nilai rata-rata 34,84. Kemudian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval 48 – 51 dengan nilai rata-rata 50,51.

Dalam analisis korelasi *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,678 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%. Hasil perhitungan tingkat korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,678 dalam kategori kuat karena terletak pada interval 0,60-0,799.

Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = 20,66 + 0,800X$, menunjukkan bahwa jika $X=0$ maka diperoleh nilai kompensasi sebesar 20,66, apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel kompensasi (X_2) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,800 satuan. Selanjutnya pada perhitungan uji F variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) karena diperoleh $F_{hitung} = 18,878 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut *R square*, nilai *R square* = 0,46 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 46% dan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan dalam pembahasan penelitian ini.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval 50 – 53 dengan nilai rata-rata 52,56. Selanjutnya pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval

33 – 35 dengan nilai rata-rata 34,84. Kemudian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak dinilai cukup baik dan berada pada interval 48 – 51 dengan nilai rata-rata 50,51.

Pada analisis regresi berganda didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 5,98 + 0,46X_1 + 0,53X_2$. Dari hasil tersebut dapat dianalisis bahwa kinerja guru jika tanpa adanya motivasi kerja ($X_1 = 0$) dan kompensasi ($X_2 = 0$) maka kinerja guru 5,98 apabila peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,46 dan 0,53 satuan. Selanjutnya pada perhitungan uji F variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) karena diperoleh $F_{hitung} = 15,918 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut *R square*, nilai *R square* = 0,614 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 61,4% dan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan dalam pembahasan penelitian ini.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Hal ini bukan karena faktor kesengajaan, akan tetapi karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak, peneliti mengambil sampel 23 guru. Oleh karena itu hasil penelitian ini hanya berlaku untuk guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.
2. Peneliti hanya memfokuskan penelitiannya pada motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

Hambatan dan kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini sampai pada proses penulisan laporan dalam bentuk skripsi. Syukur Alhamdulillah semuanya dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian skripsi yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan korelasi *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,681 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%. Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = 12,29 + 0,692X$. Selanjutnya pada perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} = 18,131 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut *R square*, nilai *R square* = 0,463 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” diterima.

2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan korelasi *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,678 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%. Pada analisis regresi sederhana didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = 20,66 + 0,800X$. Selanjutnya pada perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} = 18,878 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut *R square*, nilai *R square* = 0,46 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” diterima.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak Pada analisis regresi berganda didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = 5,98 + 0,46X_1 + 0,53X_2$ disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan kompensasi maka semakin baik pula kinerja guru. Selanjutnya pada perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} = 15,918 > F_{tabel} = 4,32$ pada taraf signifikan 5%. Kemudian

hasil dari r_{xy} diformulasikan ke dalam hitungan persen (%) yang disebut *R square*, nilai *R square* = 0,614 jika diubah dalam bentuk persen adalah 46%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak”, maka peneliti memberikan saran bahwa Motivasi Kerja di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak bagi kepala sekolah hendak memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dan bagi guru hendaknya selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi guru profesional. Selain motivasi kerja, faktor lain kinerja guru adalah kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Sebaiknya kebijakan ini atau lebih bijaksana jika kompensasi ditingkatkan sehingga kinerja guru akan lebih meningkat lagi.

C. Penutup

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat. Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, Semarang: Asy-Syifa, 1994.
- Dermawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Gomes, Faustino Cordoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2008.
- Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Notoatmodjo, Soelidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group, 2013.

- Priansa, Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: Andi, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisa di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1.
- Winardi, J, *Motivasi dan Pemotivian Manajemen*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Ekawati, Meirisa, Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer Di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa, Makasar: Repository UIN Alauddin, 2018, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12744/&ved=2ahUKEwiX_KXCzfbmAhXIdn0KHTTmBmYQFjAAegQICBAC&usg=AOvVaw2g-O6Cop69ZVPr1t1FVyJ8, diakses 09 Januari 2020.
- Ningsih, Mustika Sulistio, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di MA Al- Hikmah Kedaton Bandar Lampung , Lampung: repository UIN Raden Intan, 2017, <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.radenintan.ac.id/2312/&ved=2ahUKEwiGiujhzbmAhVMOSsKHU3ZDxwQFjAAegQIBhAC&usg=AOvVaw0oLvQAwrXyCGRfUzWSu4pd>, diakses 09 Januari 2020.
- Rohmat, Muhammad Zidny, Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, Semarang: Jurnal UIN Walisongo, 2015, <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://eprints.walisongo.ac.id/7516/&ved=2ahUKEwj02uWBvfbmAhUBheYKHWjDdkQFjABegQIBhAB&usg=AOvVaw0lWSAkWlp0OMWiH-haoFc2&ccshid=1578572634931>, diakses 09 Januari 2020.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS BAHRUL ULUM
TEMUROS
GUNTUR DEMAK

Identitas Responden

Nama :
Guru Mata Pelajaran :
Masa Kerja :
Pangkat/ Golongan :

Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu Guru dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu Guru pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dihadapi.

Keterangan

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok bapak/ibu.				
2.	Lingkungan kerja bapak/ibu aman dan nyaman.				
3.	Dalam bekerja bapak/ibu merasa aman karena kelak akan mendapat tunjangan hari tua.				
4.	Bapak/ibu merasa aman menjadi guru.				
5.	Hubungan bapak/ibu dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis.				
6.	Bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja.				
7.	Bapak/ibu mendapatkan dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.				
8.	Kinerja bapak/ibu dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.				
9.	Atasan akan memberikan pujian apabila bapak/ibu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
10.	Bagi bapak/ibu tunjangan sertifikasi merupakan suatu penghargaan.				
11.	Guru merupakan pekerjaan yang membanggakan khususnya jika peserta didik berhasil.				
12.	Lembaga memberikan kesempatan yang sama kepada bapak/ibu untuk berkarya.				

13.	Bapak/ibu bangga menjadi guru karena dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki.				
14.	Bapak/ibu merasa jabatan guru memberikan kesempatan untuk menerapkan pendekatan pembelajaran inovatif.				
15.	Bapak/ibu dapat mengaktualisasikan kemampuan untuk mengembangkan profesi sebagai seorang guru dengan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).				

ANGKET KOMPENSASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu.				
2.	Gaji yang diperoleh bapak/ibu dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.				
3.	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.				
4.	Bapak/ibu mendapatkan instensif masa kerja guru.				
5.	Instensif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja bapak/ibu.				
6.	Instensif diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi.				
7.	Fasilitas yang disediakan lembaga dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu.				

8.	Lembaga menyediakan tempat parkir khusus untuk kendaraan bapak/ibu.				
9.	Ruang kantor guru memberikan kenyamanan untuk mengerjakan pekerjaan bapak/ibu.				
10.	Lembaga memberikan jaminan kesehatan kepada bapak/ibu.				
11.	Bapak/ibu mendapat tunjangan hari raya setiap tahun.				
12.	Bapak/ibu mendapat dana pensiun dari lembaga.				

ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Bapak/ibu mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan.				
2.	Bapak/ibu membuat perencanaan pembelajaran setiap akan mengajar.				
3.	Bapak/ibu mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan madrasah maupun dalam KBM.				
4.	Bapak/ibu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang ada di lembaga.				
5.	Bapak/ibu berusaha optimal dalam mengelola proses pembelajaran dikelas untuk menghasilkan output yang bermanfaat.				
6.	Dalam pembelajaran bapak/ibu memberikan penilaian formatif				
7.	Pembelajaran yang bapak/ibu berikan kepada siswa, disesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional				
8.	Bapak/ibu mendapatkan motivasi dan arahan dari atasan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.				
9.	Atasan memberi reward terhadap kinerja bapak/ibu.				
10.	Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain.				
11.	Bapak/ibu dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan.				
12.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan				

	pekerjaan sesuai peraturan lembaga				
13.	Bapak/ibu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.				
14.	Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, rekan kerja, maupun peserta didik.				
15.	Bapak/ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai dikantor.				

Lampiran 2

NAMA RESPONDEN

NO	NAMA
1	Taufikur Rohman, S.Pd.I
2	Sapuan, S.Pd.I
3	Nur Hasan, S.Pd.I
4	Neni Romdhoni, S.Pd.
5	Zubaidah, S.Pd.I
6	Malikul Hakim, S.Ag.
7	Puji Utami Sitah, S.Pd.
8	Sri Wahyuningsih, S.Pd.
9	Muhlisin, M.Pd.I
10	Mustamar, S.Pd.I
11	Muhammad Anwar Yusuf, S.Pd.
12	Faza Mahmudah Awaliyah, S.Pd.
13	Milatus Syifa, S.Pd.
14	Drs. Moh Ustman, M.SI
15	Ahmad Ahwan, S.Pd.I

16	Shokibul Fadilah, S.Pd.
17	Wihdati Vanul Wudat, S.Pd.
18	Ali Rois Rosidi , S.E.
19	Ahmad Ruli, S.Pd.I
20	M. Irkam, S.Ag.
21	Dina Qismiyatul Fata, S.Pd.
22	Siti Masamah, S.Pd.
23	Ahmad Jazuli, S.Kom

Lampiran 3 Bukti Pengisian Angket

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS BAHRUL ULUM TEMUROSO
GUNTUR DEMAK

Identitas Responden

Nama : *Giti Masumah, S.Pd.*
 Guru Mata Pelajaran : *Bahasa Inggris*
 Masa Kerja : *-*
 Pangkat/ Golongan : *-*

Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu Guru dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu Guru pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dihadapi.

Keterangan

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok bapak/ibu.			✓	
2.	Lingkungan kerja bapak/ibu aman dan nyaman.			✓	
3.	Dalam bekerja bapak/ibu merasa aman karena kelak akan mendapat tunjangan hari tua.				✓
4.	Bapak/ibu merasa aman menjadi guru.			✓	
5.	Hubungan bapak/ibu dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis.				✓

6.	Bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja.			✓	
7.	Bapak/ibu mendapatkan dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.				✓
8.	Kinerja bapak/ibu dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.				✓
9.	Atasan akan memberikan pujian apabila bapak/ibu menyelesaikan tugas tepat waktu.			✓	
10.	Bagi bapak/ibu tunjangan sertifikasi merupakan suatu penghargaan.				✓
11.	Guru merupakan pekerjaan yang membanggakan khususnya jika peserta didik berhasil.				✓
12.	Lembaga memberikan kesempatan yang sama kepada bapak/ibu untuk berkarya.			✓	
13.	Bapak/ibu bangga menjadi guru karena dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki.			✓	
14.	Bapak/ibu merasa jabatan guru memberikan kesempatan untuk menerapkan pendekatan pembelajaran inovatif.				✓
15.	Bapak/ibu dapat mengaktualisasikan kemampuan untuk mengembangkan profesi sebagai seorang guru dengan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).				✓

ANGKET KOMPENSASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu.			✓	
2.	Gaji yang diperoleh bapak/ibu dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.			✓	
3.	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.			✓	
4.	Bapak/ibu mendapatkan instensif masa kerja guru.			✓	
5.	Instensif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja bapak/ibu.			✓	
6.	Instensif diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi.			✓	
7.	Fasilitas yang disediakan lembaga dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu.			✓	
8.	Lembaga menyediakan tempat parkir khusus untuk kendaraan bapak/ibu.			✓	
9.	Ruang kantor guru memberikan kenyamanan untuk mengerjakan pekerjaan bapak/ibu.			✓	
10.	Lembaga memberikan jaminan kesehatan kepada bapak/ibu.			✓	
11.	Bapak/ibu mendapat tunjangan hari raya setiap tahun.			✓	
12.	Bapak/ibu mendapat dana pensiun dari lembaga.			✓	

ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Bapak/ibu mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan.				✓
2.	Bapak/ibu membuat perencanaan pembelajaran setiap akan mengajar.			✓	
3.	Bapak/ibu mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan madrasah maupun dalam KBM.			✓	
4.	Bapak/ibu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang ada di lembaga.				✓
5.	Bapak/ibu berusaha optimal dalam mengelola proses pembelajaran dikelas untuk menghasilkan output yang bermanfaat.			✓	
6.	Dalam pembelajaran bapak/ibu memberikan penilaian formatif			✓	
7.	Pembelajaran yang bapak/ibu berikan kepada siswa,disesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional			✓	
8.	Bapak/ibu mendapatkan motivasi dan arahan dari atasan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.			✓	
9.	Atasan memberi reward terhadap kinerja bapak/ibu.			✓	
10.	Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain.			✓	
11.	Bapak/ibu dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan.			✓	
12.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga				✓
13.	Bapak/ibu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.				✓
14.	Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, rekan kerja, maupun peserta didik.			✓	
15.	Bapak/ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai dikantor.				✓

Lampiran 4

DATA MENTAH VARIABEL X_1

Res	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	X_{18}	X_{19}	X_{110}	X_{111}	X_{112}	X_{113}	X_{114}	X_{115}
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4
6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
10	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
11	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3
12	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
13	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
20	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
22	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
23	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4

DATA MENTAH VARIABEL X_2

Res	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	X_{26}	X_{27}	X_{28}	X_{29}	X_{210}	X_{211}	X_{212}
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
6	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
8	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
13	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
14	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2
15	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
19	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3

DATA MENTAH VARIABEL Y

Res	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
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
6	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
12	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
21	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 5

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL X₁

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
x1.1	Pearson Correlation	1	,469*	,383	,223	,348	,375	,276	,424
	Sig. (2-tailed)		,037	,096	,344	,132	,103	,239	,063
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.2	Pearson Correlation	,469*	1	,272	,408	,343	,436	,392	,704*
	Sig. (2-tailed)	,037		,246	,074	,139	,054	,087	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.3	Pearson Correlation	,383	,272	1	,167	,210	,238	,454*	,219
	Sig. (2-tailed)	,096	,246		,482	,374	,313	,045	,354
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.4	Pearson Correlation	,223	,408	,167	1	,385	,312	,320	,287
	Sig. (2-tailed)	,344	,074	,482		,094	,181	,169	,220
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.5	Pearson Correlation	,348	,343	,210	,385	1	,112	-,101	,448*
	Sig. (2-tailed)	,132	,139	,374	,094		,637	,672	,048
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.6	Pearson Correlation	,375	,436	,238	,312	,112	1	,599*	,154
	Sig. (2-tailed)	,103	,054	,313	,181	,637		,005	,518
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.7	Pearson Correlation	,276	,392	,454*	,320	-,101	,599*	1	,158
	Sig. (2-tailed)	,239	,087	,045	,169	,672	,005		,507
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.8	Pearson Correlation	,424	,704**	,219	,287	,448*	,154	,158	1
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,354	,220	,048	,518	,507	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

x1.9	Pearson Correlation	,271	,115	,314	0,000	,000	,378	,453*	,058
	Sig. (2-tailed)	,249	,628	,177	1,000	1,000	,100	,045	,808
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.10	Pearson Correlation	,271	,577**	,314	,236	0,000	,378	,226	,290
	Sig. (2-tailed)	,249	,008	,177	,317	1,000	,100	,337	,215
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.11	Pearson Correlation	,197	,140	,229	,229	,528*	,275	,165	-,099
	Sig. (2-tailed)	,406	,556	,332	,332	,017	,241	,488	,679
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.12	Pearson Correlation	,187	,343	,257	,140	,176	,075	,269	,241
	Sig. (2-tailed)	,429	,139	,275	,556	,457	,754	,251	,305
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.13	Pearson Correlation	,307	,218	,208	,356	,262	-,048	,043	,066
	Sig. (2-tailed)	,188	,355	,379	,123	,265	,842	,858	,783
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.14	Pearson Correlation	,271	,346	,314	,000	,198	,378	,453*	,174
	Sig. (2-tailed)	,249	,135	,177	1,000	,403	,100	,045	,463
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.15	Pearson Correlation	,307	,000	,356	-,089	,075	,190	,257	-,154
	Sig. (2-tailed)	,188	1,000	,123	,709	,754	,421	,274	,518
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
skorx1	Pearson Correlation	,664*	,699**	,632*	,479*	,491*	,566*	,595*	,503*
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,003	,033	,028	,009	,006	,024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

		Correlations							
		x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	skorx1
x1.1	Pearson Correlation	,271	,271	,197	,187	,307	,271	,307	,664**
	Sig. (2-tailed)	,249	,249	,406	,429	,188	,249	,188	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.2	Pearson Correlation	,115	,577**	,140	,343	,218	,346	0,000	,699**
	Sig. (2-tailed)	,628	,008	,556	,139	,355	,135	1,000	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.3	Pearson Correlation	,314	,314	,229	,257	,208	,314	,356	,632**
	Sig. (2-tailed)	,177	,177	,332	,275	,379	,177	,123	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.4	Pearson Correlation	0,000	,236	,229	,140	,356	0,000	-,089	,479*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,317	,332	,556	,123	1,000	,709	,033
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.5	Pearson Correlation	,000	0,000	,528*	,176	,262	,198	,075	,491*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,017	,457	,265	,403	,754	,028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.6	Pearson Correlation	,378	,378	,275	,075	-,048	,378	,190	,566**
	Sig. (2-tailed)	,100	,100	,241	,754	,842	,100	,421	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.7	Pearson Correlation	,453*	,226	,165	,269	,043	,453*	,257	,595**
	Sig. (2-tailed)	,045	,337	,488	,251	,858	,045	,274	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.8	Pearson Correlation	,058	,290	-,099	,241	,066	,174	-,154	,503*
	Sig. (2-tailed)	,808	,215	,679	,305	,783	,463	,518	,024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.9	Pearson Correlation	1	,200	,243	,198	,126	,333	,126	,444*

	Sig. (2-tailed)		,398	,303	,403	,597	,151	,597	,050
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.10	Pearson Correlation	,200	1	,243	,198	,126	,333	,378	,554*
	Sig. (2-tailed)	,398		,303	,403	,597	,151	,100	,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.11	Pearson Correlation	,243	,243	1	,192	,336	,728**	,642**	,565**
	Sig. (2-tailed)	,303	,303		,417	,147	,000	,002	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.12	Pearson Correlation	,198	,198	,192	1	,487*	,198	,299	,524*
	Sig. (2-tailed)	,403	,403	,417		,030	,403	,200	,018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.13	Pearson Correlation	,126	,126	,336	,487*	1	,126	,286	,468*
	Sig. (2-tailed)	,597	,597	,147	,030		,597	,222	,038
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.14	Pearson Correlation	,333	,333	,728**	,198	,126	1	,630**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,151	,151	,000	,403	,597		,003	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.15	Pearson Correlation	,126	,378	,642**	,299	,286	,630**	1	,494*
	Sig. (2-tailed)	,597	,100	,002	,200	,222	,003		,027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
skorx1	Pearson Correlation	,444*	,554*	,565**	,524*	,468*	,622**	,494*	1
	Sig. (2-tailed)	,050	,011	,009	,018	,038	,003	,027	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL X₂

		Correlations												
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	skorx2
x2.1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,218	,509*	,199	,345	,524*	,218	,350	,285	,373	,345	,317	,673**
			,355	,022	,401	,136	,018	,355	,130	,223	,105	,136	,173	,001
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,218	1	,000	,260	,395	-,055	,167	,459*	,620**	,201	,395	,115	,539*
		,355		1,000	,268	,085	,819	,482	,042	,004	,395	,085	,630	,014
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.3	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,509*	,000	1	,182	,000	,509*	,466*	,036	,096	,141	,590**	,606**	,587**
		,022	1,000		,442	1,000	,022	,038	,881	,686	,554	,006	,005	,007
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.4	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,199	,260	,182	1	,412	-,085	,477*	,169	,385	,249	,412	,129	,491*
		,401	,268	,442		,071	,721	,033	,476	,093	,291	,071	,587	,028
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,345	,395	,000	,412	1	,000	,527*	,242	,435	,636**	,000	,000	,521*
		,136	,085	1,000	,071		1,000	,017	,304	,055	,003	1,000	1,000	,018
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

x2.6	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,524	-,055	,509*	-,085	,000	1	,218	,350	,135	,154	,345	,484*	,543*
		,018	,819	,022	,721	1,000		,355	,130	,570	,518	,136	,031	,013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.7	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,218	,167	,466*	,477*	,527*	,218	1	,076	,390	,369	,527*	,178	,589**
		,355	,482	,038	,033	,017	,355		,749	,089	,110	,017	,452	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.8	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,350	,459*	,036	,169	,242	,350	,076	1	,469*	,284	,242	-,006	,568**
		,130	,042	,881	,476	,304	,130	,749		,037	,224	,304	,980	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.9	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,285	,620**	,096	,385	,435	,135	,390	,469*	1	,298	,435	,321	,726**
		,223	,004	,686	,093	,055	,570	,089	,037		,203	,055	,167	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,373	,201	,141	,249	,636**	,154	,369	,284	,298	1	,000	,100	,530*
		,105	,395	,554	,291	,003	,518	,110	,224	,203		1,000	,675	,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.11	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,345	,395	,590**	,412	,000	,345	,527*	,242	,435	,000	1	,242	,616**
		,136	,085	,006	,071	1,000	,136	,017	,304	,055	1,000		,304	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.1	Pears	,31	,115	,606**	,129	,000	,484*	,178	-	,321	,100	,242	1	,554*
2	on													
	Correl													
	ation													
	Sig.	,17	,630	,005	,587	1,00	,031	,452	,980	,167	,675	,304		,011
	(2-					0								
	tailed)													
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor	Pears	,67	,539*	,587**	,491*	,521*	,543*	,589**	,568**	,726**	,530*	,616**	,554*	1
x2	on													
	Correl													
	ation													
	Sig.	,00	,014	,007	,028	,018	,013	,006	,009	,000	,016	,004	,011	
	(2-													
	tailed)													
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8
y1	Pearson Correlation	1	,787**	,121	,450*	,279	,681**	,280	,357
	Sig. (2-tailed)		,000	,612	,046	,234	,001	,233	,122
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	,787**	1	,303	,526*	,404	,577**	,192	,252
	Sig. (2-tailed)	,000		,195	,017	,077	,008	,416	,283
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	,121	,303	1	,450*	,279	,157	,454*	,174
	Sig. (2-tailed)	,612	,195		,046	,234	,508	,044	,463
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	,450*	,526*	,450*	1	-,055	,260	,174	,193
	Sig. (2-tailed)	,046	,017	,046		,819	,268	,464	,414
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	,279	,404	,279	-,055	1	,490*	,093	,624**
	Sig. (2-tailed)	,234	,077	,234	,819		,028	,695	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	,681**	,577**	,157	,260	,490*	1	,042	,306
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,508	,268	,028		,862	,190
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y7	Pearson Correlation	,280	,192	,454*	,174	,093	,042	1	,058
	Sig. (2-tailed)	,233	,416	,044	,464	,695	,862		,807
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y8	Pearson Correlation	,357	,252	,174	,193	,624**	,306	,058	1
	Sig. (2-tailed)	,122	,283	,463	,414	,003	,190	,807	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y9	Pearson Correlation	,313	,397	,553*	,567**	,225	,172	,306	,140
	Sig. (2-tailed)	,180	,083	,011	,009	,340	,468	,190	,555
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y10	Pearson Correlation	,191	,000	,383	,238	,256	,456*	,152	,319
	Sig. (2-tailed)	,419	1,000	,096	,313	,277	,043	,522	,170
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

y11	Pearson Correlation	,137	-,058	,348	,510*	,239	,201	,302	,325
	Sig. (2-tailed)	,565	,808	,133	,022	,310	,395	,196	,162
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y12	Pearson Correlation	,280	,385	,454*	,174	,093	,250	,306	,204
	Sig. (2-tailed)	,233	,094	,044	,464	,695	,288	,190	,389
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y13	Pearson Correlation	,171	,471*	,599**	,372	,343	3,153	,102	,214
	Sig. (2-tailed)	,471	,036	,005	,106	,139	,519	,669	,365
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y14	Pearson Correlation	,179	,406	,390	,144	,464*	,050	,201	,290
	Sig. (2-tailed)	,450	,076	,089	,545	,039	,833	,395	,215
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y15	Pearson Correlation	,545*	,467*	,061	,225	,404	,577**	,192	,252
	Sig. (2-tailed)	,013	,038	,800	,339	,077	,008	,416	,283
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
skorY	Pearson Correlation	,642**	,671**	,667**	,582**	,569**	,587**	,471*	,543*
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,007	,009	,007	,036	,013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

		y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	skor Y
y1	Pearson Correlation	,313	,191	,137	,280	,171	,179	,545*	,642*
	Sig. (2-tailed)	,180	,419	,565	,233	,471	,450	,013	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	,397	0	-,058	,385	,471*	,406	,467*	,671*
	Sig. (2-tailed)	,083	1	,808	,094	,036	,076	,038	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	,553*	,383	,348	,454*	,599*	,390	,061	,667*
	Sig. (2-tailed)	,011	,096	,133	,044	,005	,089	,800	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	,567*	,238	,510*	,174	,372	,144	,225	,582*
	Sig. (2-tailed)								

	Sig. (2-tailed)	,009	,313	,022	,464	,106	,545	,339	,007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	,225	,256	,239	,093	,343	,464*	,404	,569*
	Sig. (2-tailed)	,340	,277	,310	,695	,139	,039	,077	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	,172	,456*	,201	,250	,153	,050	,577*	,587*
	Sig. (2-tailed)	,468	,043	,395	,288	,519	,833	,008	,007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y7	Pearson Correlation	,306	,152	,302	,306	,102	,201	,192	,471*
	Sig. (2-tailed)	,190	,522	,196	,190	,669	,395	,416	,036
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y8	Pearson Correlation	,140	,319	,325	,204	,214	,290	,252	,543*
	Sig. (2-tailed)	,555	,170	,162	,389	,365	,215	,283	,013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y9	Pearson Correlation	1	,628*	,438	,306	,421	,254	,397	,695*
	Sig. (2-tailed)		,003	,053	0,19	,064	,281	,083	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y10	Pearson Correlation	,628*	1	,550*	,304	,186	0	,422	,590*
	Sig. (2-tailed)	,003		,012	,192	,432	1	,064	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y11	Pearson Correlation	,438	,550*	1	-,201	,082	,111	,174	,473*
	Sig. (2-tailed)	,053	,012		,395	,731	,641	,463	,035
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y12	Pearson Correlation	,306	,304	-,201	1	,612*	,201	,192	,551*
	Sig. (2-tailed)	,190	,192	,395		,004	,395	,416	,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y13	Pearson Correlation	,421	,186	,082	,612*	1	,533*	,236	,631*
	Sig. (2-tailed)	,064	,432	,731	,004		,015	,317	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y14	Pearson Correlation	,254	0	,111	,201	,533*	1	,174	,502*
	Sig. (2-tailed)	,281	1	,641	,395	,015		,463	,024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

y15	Pearson Correlation	,397	,422	,174	,192	,236	,174	1	,588*
	Sig. (2-tailed)	,083	,064	,463	,416	,317	,463		,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
skorY	Pearson Correlation	,695*	,590*	,473*	,551*	,631*	,502*	,588*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,035	,012	,003	,024	,006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

Lampiran 6

ANALISIS RELIABILITAS

1. Variabel X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	15

2. Variabel X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	12

3. Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	15

Lampiran 7 Surat penunjukan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

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

Nomor : B-8095/J.3/PP.00.9/11/2019 Semarang, 03 Desember 2019
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.
Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag
Di Semarang

Assalaamu 'alaikum wr. wb

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

Nama : Yukha Iliaya
NIM : 1603036046
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Bahtul Ulum Temuroso Guntur Demak**

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag**

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

Wassalaamu 'alaikum wr. wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 8 Surat Pra 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: B - 402 /Un.10.3/D.1/TL.00./ 01 /2020

24 Januari 2020

Lamp : -

Hal : Pengantar Pra Riset

a.n. : Yukha Ilaiya

NIM : 1603036046

Yth.

Kepala Sekolah

Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Yukha Ilaiya

NIM : 1603036046

Alamat : Timbul Sloko Rt 02 Rw 01 Sayung Demak

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak.

Pembimbing : Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan riset selama 1 hari, pada tanggal 27 Januari 2020.

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Mahfud Junaedi,

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 9 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: B - 1307 /Un.10.3/D.1/TL.00./ 02 /2020 19 Februari 2020

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Yukha Ilaiya

NIM : 1603036046

Yth.

Kepala Sekolah

Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Yukha Ilaiya

NIM : 1603036046

Alamat : Timbul Sloko Rt 02 Rw 01 Sayung Demak.

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Bahrul Ulum Temuroso Sayung Demak.

Pembimbing : Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 2 hari, mulai tanggal 27 Februari 2020 sampai dengan tanggal 28 Februari 2020.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Mahfid Junaedi,

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 10 Surat Keterangan Melakukan Penelitian



مؤسسة التربية الإسلامية بحر العلوم
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM BAHRUL ULUM
MADRASAH TSANAWIYAH
"BAHRUL ULUM"
TEMUROSO GUNTUR DEMAK
Terakkreditasi B Akta Notaris No. 19 Tahun 2008
SK. MENKUMHAM RI NOMOR : AHU-1008.01.04. Tahun 2009

Alamat : Temuroso Guntur Demak Kode Pos : 59565 HP.081325010552 E-Mail : mts_bahrululum26@yahoo.co.id

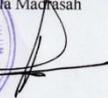
SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.BU/049/030/02/2020

Kepala Madrasah Tsanawiyah Bahrul Ulum Desa Temuroso Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, menerangkan bahwa :

Nama : Yukha Ilaiya
NIM : 1603036046
Asal PT/Fak : UIN Walisongo / FITK

Telah melaksanakan penelitian di MTs Bahrul Ulum sehubungan dengan penulisan skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak* pada tanggal 27 dan 28 Februari 2020 dengan baik.

Temuroso, 29 Februari 2020
Kepala Madrasah

Nur Hasan, S.Pd.I.



مؤسسة التربية الإسلامية بحر العلوم
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM BAHRUL ULUM
MADRASAH TSANAWIYAH
"BAHRUL ULUM"
TEMUROSO GUNTUR DEMAK
Terakkreditasi B Akta Notaris No. 19 Tahun 2008
SK. MENKUMHAM RI NOMOR : AHU-1008.01.04.Tahun 2009

Alamat : Temuroso Guntur Demak Kode Pos : 59565 HP.081325010552 E-Mail : mts_bahrululum26@yahoo.co.id

Nomor : MTs.BU/048/030/02/2020
Lamp : -
Perihal : **Ijin Penelitian**

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu
Rektor/Dekan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
di -
Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan Surat yang Bapak/Ibu kirimkan kepada kami Nomor :B- 1307 /Un.10.3/D.1/TL.00./02/2020 tanggal 19 Februari 2020, perihal : Mohon Ijin Riset Atas nama : Yukha Ilaiya, NIM : 1603036046 Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) untuk keperluan penelitian dan pencarian data yang berhubungan dengan penulisan skripsi berjudul : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak*,Maka dengan ini kami memberikan ijin kepada yang bersangkutan di MTs Bahrul Ulum pada tanggal 27 dan 28 Februari 2020.

Demikian surat ijin ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Temuroso, 20 Februari 2020

Kepala Madrasah



Nur Hasan, S.Pd.I.

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap: Yukha Ilaiya
2. TTL : Demak, 04 Februari 1999
3. Alamat : Timbul Sloko RT 02/RW 01 Sayung Demak
4. No HP : 085799792588
5. E-mail : yuchailaiya99@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N Timbul Sloko 1 Sayung Demak
2. MTs Sultan Fatah Guntur Demak
3. SMA N 1 Sayung Demak
4. UIN Walisongo Semarang

Semarang, 10 September 2020

Penulis,



Yukha Ilaiya

NIM: 1603036046