

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI (MTsN) DI KABUPATEN JEPARA JAWA TENGAH**

Tesis

Di Susun Oleh:
Sriwati (17711002)



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI (MTsN) DI KABUPATEN JEPARA JAWA TENGAH**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Sriwati

NIM 17711002

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah ” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 06 Januari 2020

Pembimbing I



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 196504031998031002

Pembimbing II



Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP. 197610022003121003

Malang, 06 Januari 2020

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI



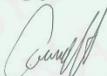
Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.Ak
NIP. 196903032000031002

iii

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Kmpensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 23 Januari 2020.

Dewan Penguji,


Dr. Muh. Hambali, M.Ag.
NIP. 197314042014111003

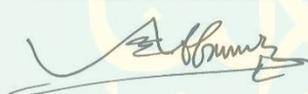
Ketua


Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 195507171982031005

Penguji Utama


Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 196504031998031002

Anggota


Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP. 197610022003121003

Anggota



Mengetahui
Direktur Pascasarjana,


Prof. Dr. H. Umi Sumbulah, M.Ag
NIP. 19710826 199803 2 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Sriwati
Nim : 17711002
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 06 Januari 2020

Hormat saya



Sriwati

NIM: 17711002

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَ
الْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur Allhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Amin ya robbal alamin.*

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *jazakumullah ahsanul jaza'*, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.

2. Ibu Prof. Dr. Umi Sumbulah, M. Ag selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd selaku sekretaris Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Bapak Dr.H. Agus Maimun, M.Pd selaku pembimbing utama dan bapak Dr.H. Abdul Bashith, M.Si selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
5. Ibu Dr.Hj. Umi Hanik, S.Ag, M.Pd selaku Kepala MTsN 01 Bawu Jepara dan bapak Miftakhudin, M.Pd selaku Kepala MTsN 02 Keling Jepara yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
7. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di MTsN 01 Bawu Jepara dan MTsN 02 Keling Jepara.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan refrensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini⁹ masih jauh dari

kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhamdulillahirabbil alamin.....

Malang, 06 Januari 2020

Peneliti,

Sriwati

NIM. 17711002



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar pernyataan	v
Kata pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Motto	xiv
Persembahan	xv
Abstrak Indonesia	xvi
Abstrak Arab	xvii
Absrtrak Inggris	xviii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis Penelitian.....	12
F. Asumsi Penelitian.....	13
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
H. Orisinalitas Penelitian.....	14
I. Definisi Operasional.....	21
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Motivasi Kerja.....	24
B. Kompensasi.....	33
C. Produktivitas Kerja Guru.....	42

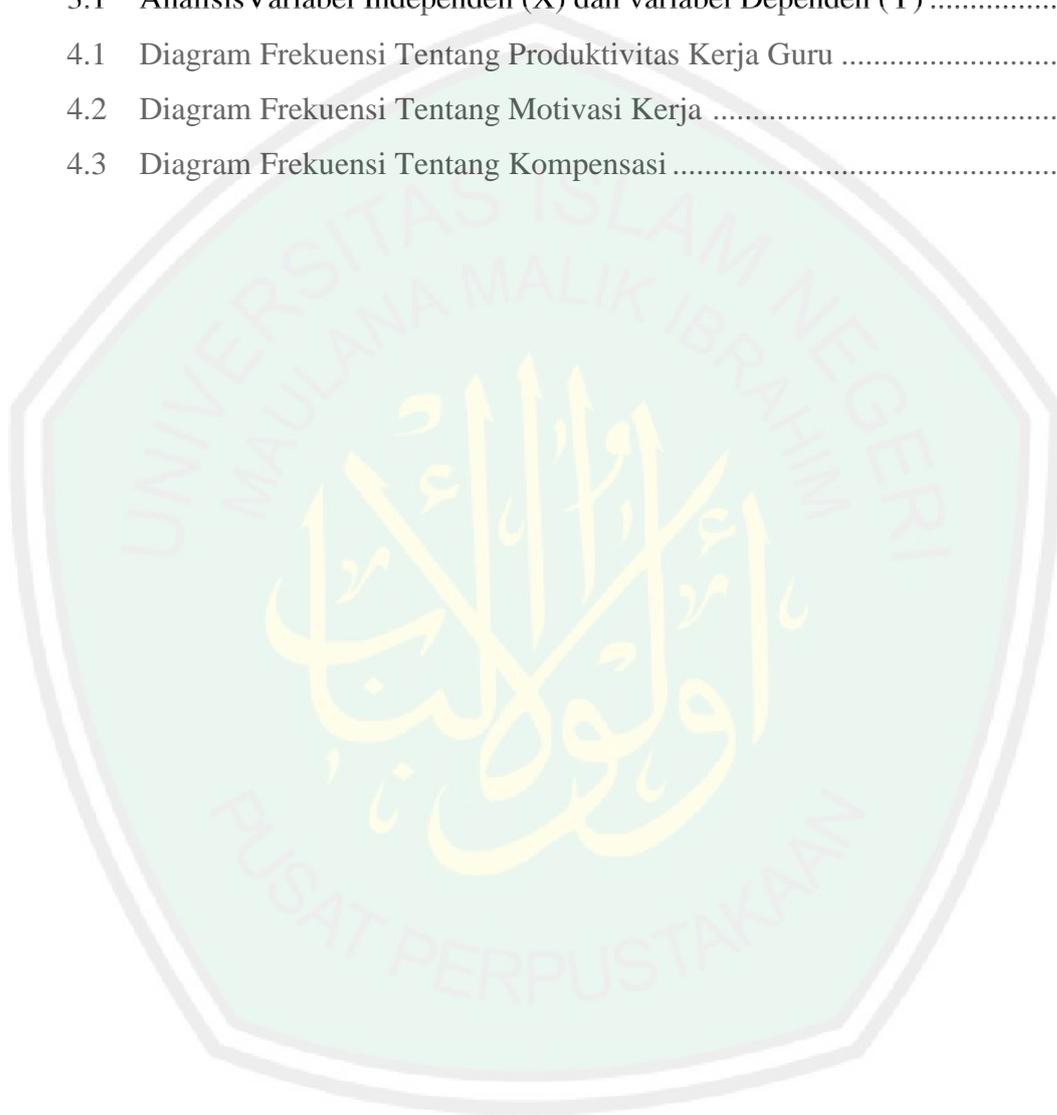
D. Pengaruh Antar Variabel	54
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	60
B. Variabel Penelitian.	61
C. Populasi dan Sampel.....	62
D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Instrumen Penelitian	65
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
G. Analisis Data	70
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	80
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
C. Pengujian Hipotesis	89
BAB V : PEMBAHASAN	
A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru.	102
B. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru.....	107
C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru.	113
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan.	118
B. Implikasi Teoritis dan Praktik	119
C. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Perbedaan dan Persamaan Peneliti Dengan Peneliti Sebelumnya	18
3.1 Populasi Penelitian	61
3.2 Sampel Penelitian	62
3.3 Skala likert.	66
3.4 Variabel dan Indikator.....	67
4.1 Distribusi Frekuensi Tentang Produktivitas Kerja Guru.....	84
4.2 Distribusi Frekuensi Tentang Motivasi Kerja.....	86
4.3 Distribusi Frekuensi Tentang Kompensasi	88
4.4 Uji Normalitas	89
4.5 Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru	90
4.6 Uji Linearitas Variabel kompensasi dengan Produktivitas Kerja Guru....	91
4.7 Uji Multikolinieritas.....	92
4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.9 Hasil uji Regresi Linear Berganda.....	94
4.10 Hasil Uji Hipotesis Parsial	95
4.11 Hasil Uji Parsial X_1 terhadap Y.	96
4.12 Hasil Uji Parsial X_2 terhadap Y	97
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	98
4.14 Hasil Uji Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y.....	99
4.15 Koefisien Determinasi R^2	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Analisis Variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y)	61
4.1 Diagram Frekuensi Tentang Produktivitas Kerja Guru	84
4.2 Diagram Frekuensi Tentang Motivasi Kerja	86
4.3 Diagram Frekuensi Tentang Kompensasi	88



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Distribusi hasil Angket Pervariabel
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 : Uji Prasyarat
- Lampiran 5 : Asumsi Klasik
- Lampiran 6 : Pengujian Hipotesis
- Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

MOTTO

يَقُولُوا أَنْ بَيْنَهُمْ لِيَحْكُمَ رَسُولُهُ ۗ اللَّهُ إِلَىٰ دُعَاؤِ إِذَا الْمُؤْمِنِينَ قَوْلَ كَانَ إِنَّمَا
الْمُفْلِحُونَ هُمْ وَأَوْلَاتِكَ وَأَطَعْنَا سَمِعْنَا

Artinya : “Sesungguhnya jawaban orang-orang mukmin, bila mereka dipanggil kepada Allah dan Rasul-Nya agar Rasul menghukum (mengadili) di antara mereka ialah ucapan. "Kami mendengar, dan Kami patuh". dan mereka Itulah orang-orang yang beruntung.” (Q.S An-Nuur: 51)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Segenap Jiwa dan Ketulusan Hati Ku Persembahkan Karya ini Kepada :

1. Kedua orang tua ku yang sangat ku sayangi dan ku cintai, Ayahanda Suryadi dan ibunda Kamsiyah yang tiada hentinya memberiku semangat, dan dorongan, dan kasih sayang serta pengorbanan tak tergantikan hingga aku selalu kuat untuk menjalani semua rintangan yang ada di depan ku.
2. Untuk keluarga ayah dan ibu ku yang tidak bisa kusebut satu persatu atas bimbingan dan nasehatnya yang diberikan kepada ku.
3. Adik ku Tercinta Nurlita yang selalu mewarnai hari-hari ku dengan penuh canda tawa.
4. Sahabat-sahabatku ucapkan terima kasih kalian semua kawan-kawan seperjuangan di Program Studi Magister MPI angkatan 2017/2018 yang selalu setia menemani dan saling berbagi ilmu dan pengalaman demi kesuksesan di hari esok.
5. Untuk sahabat yang hingga kini hadir menyemangati ku, Bella Fitriyah, Khal isnaya, Muhammad Daniel, dan squad Aceh yang tidak bisa ku sebut satu persatu yang telah memberikan masukan dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini

ABSTRAK

Sriwati. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah*, Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (I) Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, (II) Dr. H. Abdul Bashith, M.Si

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu pengembangan guru dan pengukuran produktivitas kerjanya sangatlah penting. Penilaian dan pengukuran produktivitas kerja meliputi penilaian terhadap perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, serta keikutsertaan dalam forum ilmiah. Pengaruh utama dalam produktivitas kerja adalah motivasi kerja, dimana dalam motivasi kerja sangat kuat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. selain itu kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru, dimana dalam kompensasi juga memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menjelaskan pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, (2) menjelaskan pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, (3) menjelaskan pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh guru PNS MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang guru. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data dengan angket. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis *regresi linear berganda*, *uji t*, *uji F*, *koefisien determinasi*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti menunjukkan ada faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah (2) Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti jika semakin baik pengaruh kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru. berdasarkan hasil penelitian di MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah,. (3) Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti semakin tinggi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru.

مستخلص البحث

سريواتي. 2019. أثر التحريض العمل والتعويض لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى، الأطروحة، البرنامج الماجستير للإدارة التربية الإسلامية، الدراسة العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف (1) الدكتور الحاج أغوس ميمون الماجستير، (2) الدكتور الحاج عبد البسيط الماجستير.

الكلمات المفتاحيات: التحريض العمل، التعويض، إنتاجية عمل المعلم.

إنتاجية عمل المعلم هي العنصر الذي يقرر جدا لنجاح التربية في الهيئة التربوية. بسبب تلك، تنمية المعلم ومعيار إنتاجية العمل مهم جدا. يتكون تامين ومعيار إنتاجية العمل من التامين للتخطيط وأداء العملية التعليمية، المنجز الدراسي، المحاولة للتنمية المهنة، واشتراك في الحلاقة العلمية. الأثر الرئيسي في إنتاجية العمل هو التحريض العمل، الذي يعطي الأثر الكبير لإنتاجية عمل المعلم. سوى ذلك، يستطيع التعويض ان يؤثر إنتاجية عمل المعلم جدا، الذي يعطي الأثر الكبير جدا لإنتاجية عمل المعلم.

الهدف من هذا البحث هو: (1) يتبين الأثر الواثق التحريض العمل لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى، (2) يتبين الأثر الواثق التعويض لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى، (3) يتبين الأثر الواثق الهام جماعة بين التحريض العمل والتعويض لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى.

(المدرسة PNS يستخدم النهج في هذا البحث الكمي. سكان البحث هو جميع المعلمين والمعلمات) المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى، بالأنموذج 81 المعلمين والمعلمات. أما التقني الأخذ الأنموذج يستخدم العينة المشبعة. التقني لأخذ البيانات بالاستطلاع. يستخدم التقني لتحليل البيانات في هذا (، والمعامل الحاسم. F ، الإختبار t البحث تحليل الإنحدار الخطي المتعدد، الإختبار)

يدل هذا حاصل البحث : (1) لا يكون الأثر الواثق الهام التحريض العمل لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى. هذا يدل على موجود العنصر الخارج الذي يملك الأثر الأكبر لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى. (2) يكون الأثر الواثق الهام التعويض لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى. هذا بمعنى، إذا أحسن أثر التعويض فأعلى إنتاجية عمل المعلم. بناء على حاصل البحث في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى. (3) يكون الأثر الواثق الهام التحريض العمل والتعويض لإنتاجية عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية مدينة جفارا جاوى الوسطى. هذا بمعنى أعلى أثر التحريض العمل والتعويض فأعلى إنتاجية عمل المعلم.

ABSTRACT

Sriwati. 2019. *The Influence of Work Motivation and Compensation Toward Work Productivity of Teachers in State Junior High School (MTsN) in Jepara Regency, Central Java.* Thesis, Master Program of Islamic Education Management, Postgraduate of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang, Advisors (I) Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, (II) Dr. H. Abdul Bashith, M.Si

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Productivity of Teachers

Teacher work productivity is a very determining factor for the success of education in an educational institution. This makes teacher development and work productivity measurement are very important. Assessment and measurement of work productivity are the assessment of the planning and implementation of the learning process, academic achievement, professional development work, and participation in scientific forums. The main influence of work productivity is work motivation. However, the work motivation is very strong influence for teacher work productivity. Besides, compensation can affect teacher work productivity. Also, compensation also gives a very strong influence on teacher work productivity.

The aims of this research are: (1) to explain the positive influence of work motivation toward work productivity of teachers in State Junior High School (MTsN) in Jepara Regency, Central Java, (2) to explain the positive influence of compensation toward work productivity of teachers in State Junior High School (MTsN) in Jepara Regency, Central Java, (3) to explain together about the significant positive influence between work motivation and compensation toward work productivity of teachers in State Junior High School (MTsN) in Jepara Regency, Central Java.

The approach of this research is a quantitative approach. The research population is all MTsN PNS teachers in Central Java, with a total sample of 81 teachers. However, the sampling technique uses saturated samples. The technique of collecting data with a questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis, T test, F test, coefficient of determination.

The results of this research are: (1) there is no significant influence on work motivation toward work productivity of teachers in MTsN in Jepara Regency, Central Java. This means that there are external factors which have the bigger influence toward work productivity of teachers in MTsN in Jepara Regency, Central Java. (2) there is significant positive influence of compensation toward work productivity of teachers in MTsN in Jepara Regency, Central Java. This means that the better effect of compensation means the higher the teacher's work productivity. It is based on the research in MTsN in Jepara Regency, Central Java. (3) There is a significant positive influence of work motivation and compensation on the work productivity of MTsN teachers in Jepara Regency, Central Java. This means that the higher influence of work motivation and compensation means the higher work productivity of teachers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas pendidikan, karena manusia merupakan motor penggerak utama yang menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kualitas suatu pendidikan adalah guru. Guru menyandang tugas yang amat penting di dalam kelas maupun di luar kelas dalam bentuk pengabdian. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu dan seperangkat pengetahuan serta keterampilan teknis dalam mengajar melainkan harus menampilkan kepribadian yang bisa menjadi teladan bagi siswa, untuk itu guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang sebagai sumber kegiatan dan sumber penghasilan kehidupan seseorang yang didasari pada keahlian, kemahiran, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi menunjukkan bahwa seseorang tersebut profesional.¹ Guru memiliki peran penting dan memiliki tanggung jawab secara langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan sebuah pendidikan.

¹ Depdiknas, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hlm. 75.

guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, melainkan juga pendidik dan juga pelatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa.²

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Kemampuan profesionalnya dan mutu kinerja guru sangat ditentukan oleh keinginan guru untuk terus berkreaitivitas dan berinovasi dalam mengembangkan kompetensinya.

Guru yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Mulyasa mengemukakan bahwa guru yang profesional dituntut untuk memiliki penguasaan isi bidang studi, pemahaman karakteristik peerta didik, melakukan pembelajaran yang mendidik, serta potensi pengembangan profesionalisme dan kepribadian.³ Guru dalam melaksanakan tugasnya sangat perlu mengembangkan potensinya secara terus menerus, mampu

²Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), hlm. 29

³ Mulyasa, *Uji Kompetensi Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 6

menempatkan diri sesuai dengan jabatan, dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya, sehingga keberhasilan pendidikan di suatu lembaga didukung oleh guru yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu pengembangan guru dan pengukuran produktivitas kerjanya sangatlah penting. Penilaian dan pengukuran produktivitas kerja meliputi penilaian terhadap perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, serta keikutsertaan dalam forum ilmiah.⁴

Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan terhadap pekerjaannya yang dilakukan hari ini harus lebih baik dan berkualitas dibandingkan pekerjaan yang lalu, dan pekerjaan pada saat yang akan datang harus lebih baik dan berkualitas daripada pekerjaan hari ini.⁵ Produktivitas kerja yang dimaksud disini adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan potensi yang ada padanya guna untuk mewujudkan kerativitas. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja yang ada pada diri seseorang akan berdampak pada prestasi kerja sehingga pada akhirnya keberhasilan suatu pendidikan akan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ahmad Susanto yang menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas seseorang akan

⁴Tri Atmadji Sutikno, "Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 32, No. 1, Februari 2009, hlm. 107

⁵Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 16

berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan keinginan untuk berprestasi.⁶

Fenomena yang terjadi pada di Kabupaten Jepara bahwa produktivitas kerja guru masih rendah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rosita Pudjiastuti pada tahun 2016 guru PNS SMPN Kabupaten Jepara mengalami kesulitan dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan menyusun laporannya. Dengan adanya buku kerja siswa yang disusun oleh pengurus MGMP dan digunakan oleh semua sekolah menyebabkan kreativitas guru terhenti. Guru tidak ada kemauan untuk menyusun diktat atau modul sendiri yang disesuaikan dengan kondisi sekolah masing-masing tetapi langsung menggunakan buku kerja siswa yang sudah jadi. Keadaan tersebut terjadi karena jarang guru mengikuti pelatihan penulisan karya ilmiah, kurang efektifnya pelaksanaan MGMP sekolah yang merupakan sarana untuk saling tukar pendapat dan pengetahuan antar guru untuk meningkatkan pengetahuan dan kreativitasnya. Banyak cara yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru antara lain melalui peningkatan jenjang pendidikan, penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan anggaran yang memadai, penyempurnaan dan perbaikan kurikulum, perbaikan kesejahteraan guru, serta sistem pembinaan guru, tetapi cara tersebut belum menunjukkan hasil yang signifikan. Peningkatan kesejahteraan guru dilakukan dengan memberikan tunjangan profesional bagi guru yang telah bersertifikasi.

⁶Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2016), hlm. 106

Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara juga sudah berupaya memberikan tambahan penghasilan sebesar Rp. 250.00 per bulan bagi guru yang belum bersertifikasi, dengan tujuan agar memperkecil kesenjangan penghasilan bagi yang sudah dan yang belum bersertifikasi. Pemberian tunjangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.⁷ Tetapi pada kenyataannya belum dapat mencapai tujuan yang diharapkan karena masih ada guru yang tidak memenuhi kewajibannya dalam mengajar. Meskipun kesejahteraan meningkat, tetapi masih ada semangat kerja yang kurang dirasakan oleh guru antara lain lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak ada komunikasi yang baik dengan kepala sekolah atau rekan kerja, tidak adanya penghargaan bagi guru yang telah mencapai prestasi tertentu, tidak adanya juga guru yang menerima gaji/upah tetapi tidak sesuai dengan kinerjanya dan guru jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya yang dirasa monoton. Adanya semangat kerja yang kurang yang dirasakan oleh guru, maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya dan akan menurunkan produktivitas kerja mereka.

Adapun Sedarmayanti⁸ mengatakan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari motivasi kerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, pendidikan, ketrampilan, manajemen, lingkungan dan iklim kerja, gizi dan kesehatan, teknologi, sarana dan prasarana serta tingkat penghasilan dan pelatihan, hubungan bawahan dan

⁷ Rosita Pudjiastuti, "Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMPN di Kabupaten Jepara," *Jurnal Pendidikan Sains Universtas Muhammdiyah Semarang*, Vol, 04, No. 02 Oktober 2016, hlm. 60-61

⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 71

atasan. Di antara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih beberapa faktor yaitu motivasi kerja. Karena motivasi kerja untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dihendaki, maka perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam lembaga pendidikan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka kepala sekolah dapat membimbing dan mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan produktivitas kerja guru adalah dengan menumbuhkan motivasi dikalangan guru/pegawai. Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi pegawai/guru untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi diperlukan bagi setiap orang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaanya. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasaan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai/guru yang tinggi.⁹

Penelitian yang terkait dengan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru, juga dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Nila Suparman¹⁰, Arif Yusuf Hamali¹¹, Ni Putu Cindiana Caludia Santoni¹²,

⁹Winardi, J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 207

¹⁰Nila Suparman, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang*, (Naskah Publikasi Universitas Maritim Raja Ali Haji) 2016

¹¹Arif Yusuf Hamali, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja," *Journal The Winners*, Vol. 14, No. 2, September 2013

¹² Ni Putu Cindiana Claudia Santoni, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7, No. 10, 2018, ISSN 2302-8912.

Iskandar¹³, dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja menemukan hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Namun berbeda dengan penelitian Ridwan Purnama yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.¹⁴

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru adalah pemberian kompensasi. Dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi bagi setiap pegawai/guru sangatlah penting tanpa kompensasi seorang pegawai/guru tidak akan memberikan kontribusi dalam hal mengembangkan atau meningkatkan produktivitas kerjanya untuk lembaga pendidikan.¹⁵ Jika produktivitas kerja pegawai/guru baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.¹⁶

Penelitian yang terkait dengan Kompensasi terhadap produktivitas kerja guru, juga dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Zuhcri Abdussamad,¹⁷ Oey Ananda,¹⁸ Dwi Lestari,¹⁹ dengan hasil penelitiannya bahwa kompensasi menemukan hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Namun berbeda dengan penelitian Budiono

¹³ Iskandar, *Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka*, (Tesis Universitas Terbuka Pangkal Pinang) 2012

¹⁴ Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung," *Jurnal Strategic*, Vol. 7, No. 14, September 2008

¹⁵ Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 139

¹⁶ Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 127-129

¹⁷ Zuhcri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, Vol. XVIII, No. 03, Oktobe 2014: 456-466

¹⁸ Oey Ananda Ayu Tresnawati, *Pengaruh Kompensasi dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan*, (Tesis Universitas Sanata Dharma Yogyakarta), 2010

¹⁹ Dwi Lestari, *Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Tesis Universitas Islam Negeri WaliSongo Semarang), 2015

dan Erlyna yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.²⁰

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Dengan kompensasi yang cukup maka guru akan menjalankan tugasnya dengan baik, artinya pemberian kompensasi mengarah pada peningkatan kesejahteraan sehingga dalam menjalankan tugasnya tidak perlu lagi mencari pekerjaan sampingan, ia hanya berkonsentrasi untuk meningkatkan profesionalismenya dan kualitas peserta didik. Namun kenyataan tidak demikian, apa yang menjadi harapan guru masih jauh dari kenyataan, tingkat kesejahteraan yang rendah, kurangnya rasa puas atau senang dalam menjalankan tugas diikuti dengan pemberian kompensasi tidak langsung kurang memadai, kesempatan mengikuti pendidikan lanjut, mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Kondisi ini lebih ironis dan parah lagi oleh guru-guru honor atau guru yayasan yang bekerja pada yayasan yang hanya berpenghasilan dari SPP siswa, di mana penghasilan mereka jauh dibawah tingkat kesejahteraan dan Upah Minimum Regional (UMR) padahal mereka menjalankan tugas yang sama dengan guru-guru pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemilihan lokasi penelitian di MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah, MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah terdiri dari dua madrasah yaitu MTsN 1 Jepara dan MTsN 2 Jepara dikarenakan beberapa alasan, dari beberapa sumber yang dihimpun oleh peneliti keunggulan dari kedua

²⁰ Budiono dan Erlyna, "Pengaruh Kompensai Terhadap Produktivita Kerja Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo," *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2015

Madrasah tersebut. MTsN 1²¹ Jepara juga dinobatkan sebagai madrasah literasi pertama di Provinsi Jawa Tengah dan beberapa prestasi lainnya. Sedangkan MTsN 2²² Jepara dapat mengantarkan siswanya menjadi juara 3 dalam event Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat Provinsi Jawa Tengah. Prestasi yang ditunjukkan oleh kedua MTsN tersebut mengindikasikan adanya tingkat produktivitas kerja guru yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan di atas, masih terdapat *research gap* pada penelitian yang mengindikasikan bahwa perlu melakukan penelitian lebih lanjut, maka peneliti ingin mengetahui apakah mengukur motivasi kerja dan kompensasi di MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah?

²¹ Kementerian Agama, *Farhani Launching MTsN 1 Jepara Jadi Madrasah Literasi Pertama di Jateng*, (ateng.kemenag.go.id/warta/berita/detail/farhani-launching-mtsn-1-jepara-jadi-madrasah-literasi-pertama-di-jateng) diakses pada tanggal 29 Oktober 2019, pada pukul 22.00 wib

²² MTsN 2 Jepara, <https://mtsn2jepara.sch.id/mts-negeri-2-jepara-juara-3-ksm-2019/>, diakses tanggal 29 Oktober 2019, pada pukul 22.11 wib

2. Apakah ada tingkat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah?
3. Apakah ada tingkat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisa tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah
2. Menganalisa tingkat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah
3. Menganalisa tingkat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru dengan memaksimalkan motivasi kerja dan kompensasi

- b. Memperoleh nilai-nilai yang berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dalam kaitanya antara motivasi kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja guru
- c. Dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang hubungan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan islam. Khusus bagi lembaga Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, hasil yang tersajikan dalam penelitian ini nantinya merupakan kondisi nyata yang terjadi, sehingga bisa dijadikan sebagai acuan dalam upaya meningkatkan produktivitas guru berimplikasi terhadap peningkatan mutu khususnya di lembaga setempat.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini akan memberikan manfaat dalam upaya meningkatkan produktivitas guru dengan memaksimalkan kegiatan motivasi kerja dan kompensasi.
- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi agar selalu berusaha selalu meningkatkan

produktivitas kerja sehingga terciptalah sumber daya manusia yang handal yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan khususnya lembaga dimana dia mengabdikan.

- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dalam hal motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru yang dapat digunakan sebagai data pembandingan atau rujukan sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk diuji keberadaannya.²³ Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

²³ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 8

1. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.
2. Tidak ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.
3. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.
2. Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.
3. Ada pengaruh positif signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar yang dijadikan sebagai kerangka berfikir pada penelitian yang sedang dilakukan. Asumsi yang pada umumnya dipegang atau dipercaya tentang hubungan sebab akibat harus juga

diperhitungkan. Untuk mengetahui asumsi penelitian yang dilakukan maka dapat diuraikan dengan beberapa kerangka diantaranya:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru diluar variabel penelitian di anggap konstan.
2. Gambaran motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru merupakan suatu kondisi yang bisa diamati dan dirasakan guru pada lokasi penelitian, dengan demikian responden mampu memberikan jawaban yang objektif terhadap situasi dan kondisi tempat kerjanya. Sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak tertekan sehingga objektif dalam pengisian angket.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitian, (2) variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah dengan populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan produktivitas kerja guru (Y).

H. Orisinalitas Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang peneliti lakukan dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sisi-sisi apa yang membedakan antara

penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian terdahulu diantaranya:

Bambang Sulistiyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja Dosen STAIN Kediri, (2) menguji ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja Dosen STAIN Kediri, (3) menguji ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja Dosen STAIN Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) ada hubungan positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja dosen STAIN Kediri, (2) ada hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja dosen STAIN Kediri, (3) ada hubungan positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja dosen STAIN Kediri.²⁴

Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Lalu Alwan Wijaya, Siti Nurmayanti, L. M. Furkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja terhadap pekerjaan produktivitas Guru SMP di Kecamatan Rayon 16 Terara Lombok Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pendekatan yang

²⁴Bambang Sulistiyawan, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen STAIN Kediri*, (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang), 2009

digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal asosiatif, dengan hasil penelitian, (1) gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (3) motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Guru SMP di Kecamatan Rayon 16 Terara Lombok Timur.²⁵

Selanjutnya Komalia, Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kualitas lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada guru-guru SMP Negeri sekota Bandung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kualitas lingkungan sekolah terhadap produktivitas kerja guru, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kualitas lingkungan sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru.²⁶

Penelitian selanjutnya Suliyastianingsih. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari

²⁵ Lalu Alwan Wijaya, Siti Nurmayanti, L. M. Furkan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur", *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram* , Vol. 6 No. 1 Maret 2017

²⁶ Komalia, "Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru", *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober 2013

Kabupaten Jember, (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember, (3) mengetahui pengaruh supervisi kepala akademik sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh positif supervisi akademik kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. (2) ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. (3) ada pengaruh positif secara bersama-sama supervisi kepala akademik sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama supervisi kepala akademik sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember.²⁷

Penelitian selanjutnya Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningih, Akmal. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara , (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara, (3) mengetahui pengaruh pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

²⁷ Sulistyaningsih, *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*, (Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang) 2017

guru SMAN di Kabupaten Jepara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan hasil penelitian adalah (1) ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja gurucpp SMAN di Kabupaten Jepara. (2) ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara. (3) ada pengaruh positif budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMAN di Kabupaten Jepara.²⁸

Selanjutnya untuk menjelaskan posisi peneliti dalam penelitian ini akan digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Perbedaan Dan Persamaan antara Peneliti Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1.	Suliyastianingsih, 2017	Sama-sama meneliti produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat Pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis data regresi berganda.	Produktivitas kerja guru dikaitkan dengan supervisi akademik kepala sekolah dan disiplin kerja	- Penggunaan dua variabel independent, yaitu motivasi kerja dan kompensasi. - Penggunaan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja guru - Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional

²⁸ Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningasih, Akmal, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara*, (Tesis Universitas PGRI Semarang) 2016

2.	Komalia, 2013	Sama-sama meneliti motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat Pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis data regresi berganda.	Produktivitas kerja guru dikaitkan dengan kualitas lingkungan sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan dua variabel independent, yaitu motivasi kerja dan kompensasi. - Penggunaan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja guru - Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh
3.	Lalu Alwan Wijaya, Siti Nurmayanti, L. M. Furkan, 2017	Sama-sama meneliti motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat	Produktivitas kerja guru dikaitkan dengan gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja Jenis penelitian menggunakan kausal asosiatif, menggunakan analisis data analisis path	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan dua variabel independent, yaitu motivasi kerja dan kompensasi. - Penggunaan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja guru - Teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa angket dan dokumentasi

4.	Bambang Sulistiyawan, 2019.	<p>Variabel produktivitas kerja guru sama-sama menjadi variabel terikat dan variabel motivasi kerja juga sama menjadi variabel bebas variabel terikat</p> <p>Pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis data regresi berganda.</p>	<p>Produktivitas kerja guru dikaitkan dengan gaya kepemimpinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan dua variabel independent, yaitu motivasi kerja dan kompensasi - Penggunaan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja guru - Menggunakan analisis data analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS
5.	Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningasih, Akmal. 2016	<p>Sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat</p> <p>Pendekatan kuantitatif</p> <p>Pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis data regresi berganda.</p>	<p>Produktivitas kerja guru dikaitkan dengan Budaya Organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan dua variabel independent, yaitu motivasi kerja dan kompensasi - Penggunaan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja guru - Lokasi penelitian Madrasah Tsanawiyah Negeri Jepara

Dari beberapa penelitian diatas dapat dilihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan persamaan dan perbedaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi dan produktivitas kerja guru belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga penulis termotivasi untuk mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.

I. Definisi Operasional

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Adapun indikator motivasi kerja diukur melalui:

1. kebutuhan akan beprestasi
 - Dorongan untuk sukses
 - Umpan balik
 - Berkeinginan untuk unggul
2. kebutuhan akan kekuasaan
 - keinginan yang kuat mengendalikan orang lain
 - keinginan untuk mempengaruhi orang lain
 - menyukai situasi kompetitif
3. kebutuhan akan afiliasi.

- Mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan persahabatan
- Keinginan diterima dalam kelompok
- Menyukai situasi kooperatif

Kompensasi dalam penelitian ini adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Adapun indikator kompensasi di ukur melalui:

1. Kompensasi langsung

- Mendapatkan gaji dan upah dengan adil
- Mendapatkan gaji sesuai aturan
- Mendapatkan intensif atas tugas tambahan
- Mendapatkan intensif jika berprestasi

2. Kompensasi tidak langsung

- Mendapatkan tunjangan dihari besar
- Mendapatkan jaminan kesehatan
- Mendapatkan tunjangan profesi
- Mendapat tunjangan pensiun
- Mendapatkan fasilitas pembelajaran

Produktivitas kerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam pemberian pelayanan kepada peserta didik dengan *performance* kerja yang maksimal dan mempunyai sikap mental untuk selalu mengadakan peningkatan dan perbaikan dalam proses belajar mengajar sehingga dapat menghasilkan produk (lulusan) yang bermutu yang pada gilirannya akan mendorong

peningkatan mutu sekolah. Adapun pengukuran produktivitas kerja guru berdsarkan pada dimensi berikut:

1. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

- Kegiatan yang dilakukan guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran yang meliputi pembuatan silabus, prota, promesda RPP

2. prestasi akademik

- berbagai macam penghargaan yang dimiliki oleh guru yang berkaitan dengan prestasi kerja

3. karya pengembangan profesi

- berbagai macam hasil karya guru sebagai hasil dari proses pengembangan profesinya yang meliputi makalah, artikel, PTK, serta pembuatan dan penggunaan media pembelajaran

4. keikutsertaan dalam forum ilmiah.

- Kegiatan yang dilakukan oleh guru berupa keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan workshop dengan tujuan dan peningkatan mutu pembelajran dan produktivitas kerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Motive*” yang berarti “*Dorongan*”. Atau “*Daya Penggerak*”. Motivasi hanya dapat diberikan kepada manusia, husunya kepada para bawahan atau pengikut.²⁹ Dengan dorongan atau daya penggerak dari dalam diri seseorang sehingga akan berbuat, hal ini menunjukkan bahwa dalam berbuat atau melaksanakan sesuatu akan disertai oleh motivasi.

Berbagai pakar mendefinisikan motivasi diantaranya yaitu McDonald, Tabrani dkk mendefinisikan motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.³⁰ Sedangkan Gray dan Winardi menyebutkan bahwa motivasi sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.³¹

Dalam konteks profesionalisme kerja, Melayu mengartikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang, agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya u

²⁹ Melayu S.P Hasibuan, *Oranisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 92

³⁰A. Tabrani Rusyan, dkk, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Karya, 2007), hlm. 100

³¹Winardi, *Manajemen Prilaku Organisasi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2011), hlm. 36

upaya untuk mencapai kepuasan.³² Dari beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikis untuk berbuat atau bekerja secara baik dan bertanggung jawab guna tercapainya kepuasan atas hasil kerja. Sehingga dalam konteks ini motivasi sangat berkaitan erat dengan proses kerja dan lingkungan kerja.

Sejalan dengan itu Mc.Cormick yang dikutip oleh Anwar Prabu mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³³ Lebih lanjut Anoraga mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja, oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.³⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

³²Melayu S.P Hasibuan, *Oranisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas....*, hlm. 93

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 94

³⁴Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 35

2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan, berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab.³⁵ Pembahasan tentang motivasi kerja kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland.

Dari riset mengenai kebutuhan akan berprestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.³⁶

³⁵D. C. McClelland, *The Achieving Society*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1961), hlm. 26

³⁶Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2010), hlm. 173

Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow- need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, berusaha untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan didalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif. Lebih lanjut Robbins menjelaskan tentang kebutuhan yang ketiga dari teori McClelland, yaitu kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*nAff- need for affiliation*) bahwa individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.³⁷

McClelland mengemukakan teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Menurutnya, terdapat jenis kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi. Kebutuhan akan berprestasi, membuat orang mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil. Berprestasi bukan ganjaran

³⁷ Ibid., hlm 174

3. Fungsi, Tujuan dan Alat Motivasi Kerja

Menurut Hamalik dalam Yamin terdapat fungsi motivasi diantaranya yaitu:³⁸ (1) mendorong timbulnya kelakuannya suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak, besarnya kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Pemberian motivasi merupakan perihal penting dilakukan untuk mendorong upaya maksimal dari suatu proses kerja. Melayu mengemukakan tujuan pemberian motivasi yaitu:³⁹ (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (4) mempertahankan loyalitas akan kestabilan karyawan perusahaan, (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, (9) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (10) mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas, dan (11) meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

³⁸ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 176-177

³⁹ Melayu S.P Hasibuan, *Oranisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas...*, hlm. 97-98

Adapun alat-alat motivasi dapat berupa:⁴⁰ (1) materiil insentif, yaitu motivasi yang diberikan itu berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, dengan kata lain insentif tersebut memberikan nilai ekonomis. Contoh: uang, kendaraan, rumah. (2) non materiil insentif. Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternila, jadi hanya memberikan kebanggaan atau kepuasan rohani saja. Contoh: medali, piagam, bintang jasa. (3) kombinasi materiil dan non materiil. Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (medali/piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.⁴¹ Sejalan dengan pendapat Edi Sutrisno faktor-faktor motivasi itu terdiri dari faktor intern dan ekstern yang berasal dari seseorang pegawai itu sendiri. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

⁴⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Oranisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas...*, hlm. 99

⁴¹ Faustino Cardoso Gaumes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), hlm. 181

- 1) Keinginan untuk hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa.⁴²

Sedangkan faktor-faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yang meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggungjawab
- 6) Peraturan yang fleksibel.⁴³

Sedangkan faktor motivasi kerja guru menurut Viethzal Rivai dan Sylviana Murni meliputi:

- 1) Pengaruh lingkungan fisik
- 2) Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi
- 3) Kebutuhan pribadi.⁴⁴

Menurut Sondang P. Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

⁴² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm. 118

⁴³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm. 120

⁴⁴ Viethzal Rivai dan Sylviana Murni, *Educational Management*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 729

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat kerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.⁴⁵

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebut maka faktor motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

5. Cara Mengukur Motivasi Kerja

Cara-cara pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland yang mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang bisa dijadikan indikator dalam mengukur motivasi kerja, yaitu: (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul resiko, (3) memiliki tujuan realistik, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6)

⁴⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 294

mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁴⁶

Sedangkan Edward Murray yang dikutip oleh Anwar berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan ketrampilan, (4) berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.⁴⁷

6. Motivasi Dalam Prespektif Islam

Motivasi lebih dominan berasal dari kemampuan diri dalam membangkitkan potensi diri. Dalam islam sumber motivasi adalah hati dimana seseorang mengetahui bagaimana dia harus mendekati diri kepada Allah SWT baik dalam ibadah maupun bekerja. Hati merupakan faktor penentu yang membuat manusia menjadi termotivasi baik atau buruknya tergantung kepada kondisi hati seseorang.

Rasulullah SAW bersabda: *“Ingatlah sesungguhnya dalam jasad manusia itu ada segumpal daging, jika ia baik, baiklah seluruh jasad, dan jika rusak, rusaklah seluruh jasad segumpal daging itu adalah hati (nurani).”* (HR. Al. Bukhari dan Muslim).

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 67

⁴⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja...*, hlm. 68

Motivasi dalam diri seorang guru akan membantunya dalam melaksanakan tugas dengan optimal. Ketika guru termotivasi maka guru akan semakin dekat dengan tujuan pembelajaran. Motivasi mampu memberikan kepuasan bagi guru sendiri sehingga guru merasa senang dan memiliki keserasian antara apa yang dikerjakan dengan apa yang diharapkan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa.⁴⁸ Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁴⁹

Menurut peneliti kompensasi bagi organisasi pendidikan berarti penghargaan pada guru atau karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar atau bekerja. Singkatnya kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang baik dalam finansial maupun fasilitas karena dia bekerja ditempat tersebut sehingga kompensasi menempati posisi sebagai faktor

⁴⁸Andromike Maineldi, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jatim Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiru Hulu", *JOM FEKON*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2014, hlm. 10

⁴⁹Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, September 2011 hlm. 1

paling penting bagi guru, pegawai maupun karyawan di manapun karena disadari atau tidak, uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut William B. Werther dan Keits Davis yang dikutip oleh Herman Sofyandi mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa pekerjaan yang dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.⁵⁰

Menurut Desseler yang dikutip oleh Nunung Ristiana kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.⁵¹

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atau pekerja sebagai imbalan atas

⁵⁰Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 160

⁵¹Nunung Ristiana, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, hlm. 34-35

kinerjanya diperusahaan tersebut, baik berupa uang maupun asuransi kepada karyawan.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerjaan akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Siapa yang memperkerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya”

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur’an dalam Surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁵²

Berdasarkan ayat di atas di jelaskan bahwa maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekakan kepada akherat itu lebih penting daripada penekakan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa. Ayat ini juga menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan

⁵²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta, 2010), hlm. 299

yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah lansun di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala). Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hambanya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.⁵³

Tujuan manajemen kompensasi menurut Wether dan Davis yang dikutip oleh Wibowo adalah sebagai berikut:⁵⁴

- 1) Memperoleh personel kualitas, maksudnya kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar

⁵³Nanang Okta Widiandaru, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*, Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, 2014, ISBN 978-602-14215-5-0, hlm. 5

⁵⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2014), hlm. 291

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada, maksudnya pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.
- 3) Memastikan keadilan, maksudnya manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan, maksudnya pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.
- 5) Mengawasi biaya, maksudnya sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.
- 6) Mematuhi peraturan ialah sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan kerja.
- 7) Memfasilitasi saling pengertian ialah sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja
- 8) Efisiensi administratif selanjutnya ialah program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:⁵⁵

⁵⁵Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 162

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal formal akan berbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus di pikul masing-masing
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan. Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan
- 5) Dan masih banyak lagi.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa adanya kaitan dengan prestasi, seperti upah, dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dpergunakan. Sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi diluar upah dan gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *Pay For Performance* atau pembayaran atas prestasi. Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja,

dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan.⁵⁶

Disamping upah, gaji, dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan ransangan lain berupa penghargaan atau *reward*. Perbedaan antara insentif dan *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak diaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak diaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan mendapat perhatian dari atasan.⁵⁷

3. Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi menurut Wether dan Davis yang dikutip oleh Wibowo mengatakan bahwa kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif, dan *ghang sharing*. Sementara itu kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.⁵⁸

⁵⁶James J. Jones, *Human Resource Management in Educational: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Yogyakarta: Q-Media 2008), hlm. 270

⁵⁷James J. Jones, *Human Resource Management in Educational: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan...*, hlm. 271

⁵⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 290

Kompensasi menurut Simamora tidak selalu berbentuk finansial atau keuangan.⁵⁹ Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.

1) Kompensasi yang bersifat finansial.

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi langsung terdiri dari:

- a) Banyak pokok yang didalamnya termasuk upah dan gaji.
- b) Bayaran prestasi (*Merit Pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
- c) Bayaran insentif (*deffierepday*) yang terdiri dari potongan tabungan dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya.

2) Kompensasi non finansial

⁵⁹ Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 442

Kompensasi ini juga terdiri dari dua macam:

- a. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi ini berbentuk sebagai tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang meraiik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.
- b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi ini terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

4. Faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:⁶⁰

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan
- 5) Biaya hidup/cost of living
- 6) Posisi atau jabatan karyawan
- 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja
- 8) Sektor pemerintah.

⁶⁰ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 163

C. Konsep Produktivitas Kerja Guru

1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Secara umum produktivitas kerja diartikan atau dirumuskan sebagai berikut: “produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*)”. A. Blunchor dan E. Kapustin mengemukakan pendapatnya sebagaimana dikutip oleh Sinungan sebagai berikut:⁶¹ “produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar menunjukkan suatu penampilan yang efesiensi”.

Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.⁶² Penataan sumber daya ini secara eksplisit dikemukakan oleh Allan Thomas dalam Pendi Susanto bahwa produktivitas dalam pendidikan mencakup 3 (tiga) fungsi, yaitu: (1) *The Administrator's Production Function* (PFI), yaitu suatu fungsi manajerial yang berhubungan dengan berbagai pelayanan untuk kebutuhan siswa dan guru. (2) *The Psikologist's Production Function* (PF2), yaitu suatu fungsi perilaku behavior yang keluarannya mengacu kepada fungsi pelayanan yang dapat mengubah perilaku siswa dalam kemampuan kognisi, ketrampilan, sikap dan kecakapan guru serta fasilitas. (3) *The Economist's Production Function* (PF3), yaitu suatu fungsi

⁶¹Sinungan, M., *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm.

⁶²Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 34

ekonomi yang keluarannya diidentifikasi sebagai lulusan yang memiliki kompetensi tinggi.

Guru sebagai salah satu komponen dalam dunia pendidikan dan secara langsung berhubungan dengan siswa, diharapkan juga memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai harapan semua pihak.

Whitmore sebagaimana dikutip oleh Uno juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.⁶³ Hal ini berarti bahwa tugas guru bukan hanya saja mengajar semata, tetapi mulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian.

Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari unjuk kerja dalam bidang tugasnya dan berbagai usaha untuk meningkatkan dan memperkaya kualitas akademik melalui berbagai kegiatan formal ataupun informal yang diselenggarakan oleh lembaga ataupun usaha pribadi. Wujud dari produktivitas di sini dapat berupa pelayanan yang baik dengan memperlihatkan kinerjanya.⁶⁴ Karena itu, produktivitas disini tidak hanya dalam kaitan dengan perbandingan *input-output* saja tetapi juga harus

⁶³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 86

⁶⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2016), hlm. 109

memperlihatkan kinerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam pengajaran dan rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil terbaik dan berbagai usaha dalam peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir secara terus menerus.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Al-quran menjelaskan tentang pentingnya produktivitas kerja seperti yang tersirat dalam QS. At-Taubah, ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁶⁵

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekerja dan menghasilkan sesuatu, lambat laun seseorang akan mandiri secara ekonomi. Demikian pula halnya dengan negara semakin banyak warganya yang mandiri, serta bekerja berusaha secara produktif, akan semakin tinggi tingkat kemandiriannya. Sebaliknya semakin tinggi tingkat pengangguran, semakin rendah pula tingkat kemandirian ekonomi negara tersebut. Dengan demikian, pengertian produktivitas kerja guru tidak harus

⁶⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta, 2010), hlm. 298

berkaitan dengan perbandingan atau rasio output dan input. Produktivitas kerja guru merupakan unjuk kerja dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam pemberian pelayanan kepada peserta didik dengan *performance* kerja yang maksimal dan mempunyai sikap mental yang selalu mengadakan peningkatan dan perbaikan dalam proses belajar mengajar sehingga dapat menghasilkan produk (lulusan) yang bermutu yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan mutu sekolah.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Seorang guru bisa dikatakan seorang guru yang profesional apabila memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan lembaga dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Pendi Susanto mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas antara lain moral, etika kerja, motivasi, sikap, disiplin kerja, kesehatan, kesempatan berprestasi, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, kepuasan, hubungan insane, tingkat pendidikan, kebijakan pemerintah, serta sarana prasarana.⁶⁶

Sedangkan Simanjuntak sebagaimana dikutip Sutrisno juga mengemukakan bahwa ada tiga hal yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja, diantaranya: pelatihan, mental dan kemampuan fisik

⁶⁶Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah...*, hlm. 35

karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.⁶⁷ Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah: (1) sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, (2) pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen, (5) tingkat penghasilan, (6) gizi dan kesehatan, (7) jaminan kesehatan, (8) lingkungan dan iklim kerja, (9) sarana produksi, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.⁶⁸

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja guru di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh moral, siap kerja, motivasi, disiplin kerja, kesehatan, kepuasan kerja, tingkat pendidikan dan tingkat penghasilan. Sedangkan eksternal produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan dan iklim kerja, kesempatan berprestasi, teknologi, sarana dan prasaranan, manajemen organisasi, serta hubungan antar bawahan dengan atasan termasuk di dalamnya adalah supervisi yang dilakukan kepala sekolah kepadah bawahanya (guru).

3. Ciri-ciri Guru yang Produktif

Peningkatan produktivitas kerja yang baik tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor pendukung yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannya produktivitas. Faktor-faktor yan mempengaruhi produktivitas kerja guru sudah disebutkna sebelumnya. Secara langsung

⁶⁷Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015), hlm. 209

⁶⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja...*, hlm. 72

maupun tidak langsung jika dipenuhi akan menjadikan guru/pendidik sebagai tenaga yang produktif. Adapun ciri-ciri seorang pegawai yang produktif adalah sebagai berikut: ⁶⁹

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai kualifikasi pegawai rendah. Indikator guru yang lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan ini adalah: (1) cerdas dan dapat belajar dengan cepat, (2) kompeten secara profesional atau teknis, (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan, (5) bekerja dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, kenyamanan, pembiayaan, dan penjadwalan, (6) selalu mencari perbaikan, tetapi akan tahu harus berhenti, (7) dianggap bernialai oleh atasan, (8) mempunyai catatan prestasi yang berhasil, dan (9) selalu meningkatkan diri.
- b. Bermotivasi tinggi, indikator guru yang bermotivasi tinggi yaitu: (1) dapat memotivasi diri sendiri, (2) tekun, (3) mempunyai kemauan keras untuk bekerja, (4) bekerja dengan efektif tanpa atasan, (5) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, (6) menyukai tantangan, (7) selalu ingin bertanya, (8) memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif dan selalu memikirkan perbaikan, (9) berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil, (10) selalu tepat waktu, (11) merasa puas jika telah mengerjakan

⁶⁹Desi Rahmawati, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Tulungagung”, *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 111

dengan baik, (12) memberikan andil lebih dari yang di harapkan, (3) percaya bahwa kerja wajar sehari perlu di imbani dengan gaji wajar sehari.

- c. Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif. Indikator guru yang mempunyai orientasi pekerjaan yang positif adalah sebagai berikut: (1) menyukai pekerjaannya yang membanggakan, (2) menetapkan standar yang tinggi, (3) mempunyai keboasaan kerja yang baik, (4) selalu terlihat dalam pekerjaannya, (5) cermat dapat di percaya dan konsisten, (6) menghormati manajemen dan tujuannya, (7) mempunyai hubungan baik dengan manajemen, (8) dapat menerima penghargaan, (9) luwe dan dapat menyesuaikan diri.
- d. Dewasa. Dalam hal ini pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten. Kedewasaan guru dapat diamati melalui: (1) integritas tinggi, (2) mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, (3) mengetahui kekuatan atau kelemahan sendiri, (4) mandiri, percaya diri, dan disiplin diri, (5) pantas memperoleh harga diri, (6) mantap secara emosional dan percaya diri, (7) dapat bekerja dengan efektif dibawah tekanan, (8) dapat belajar dari pengalaman, (9) mempunyai ambisi yang kuat.
- e. Dapat bergaul dengan efektif. Indikator guru yang dapat bergaul dengan baik dan efektif adalah : (1) memperagakan kecerdasan sosial, (2) pribadi yang menyenangkan, (3) berkomunikasi dengan efektif (jelas dan cermat, terbuka terhadap saran dan pendengar yang baik),

(4) bekerja produktif dalam rangka upaya tim, (5) memperagakan sifat positif dan antusiasme.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator guru mempunyai produktivitas kerja yang tinggi yaitu: (1) kualitas pekerjaan seorang guru tidak hanya dilihat pada saat mengajar di kelas, namun merupakan suatu keseluruhan tuas yang dapat meningkatkan mutu sekolah. (2) kepuasan kerja yang merupakan keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, (3) kepribadian positif yang merupakan keseluruhan cara seseorang beraksi dan berinteraksi dengan yang lain.

4. Aspek-aspek Produktivitas Kerja Guru

Seorang guru harus mampu memainkan perannya dengan baik dan melaksanakan tugas sebagaimana yang telah diamanahkan kepadanya. Sembilan peran guru dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam berbagai aspek antara lain sebagai pendidik, pengajar, fasilitator, pembimbing, pelayan, perancang, pengelola, inovator, serta penilai.⁷⁰

Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tuas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, (5) melaksanakan tugas tambahan.⁷¹

⁷⁰Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2009), hlm. 13

⁷¹Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52.

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pasal 52, tetapi dalam mengembangkan ketrampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan, dan *wroksop*, dan pengembangan media pembelajaran. Sebagaimana dikatakan oleh Mulyasa bahwa produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Kompetensi profesional guru meliputi:⁷²

- a. Memahami Standar Nasional Pendidikan
- b. Mengembangkan kurikulum tingkat Satuan Pendidikan, diantaranya mengembangkan silabus, menyusun RPP, melaksanakan pembelajaran dan menialai hasil belajar.
- c. Menguasai materi standar, yaitu bahan pembelajaran dan bahan pendalam.
- d. Mengelola program pembelajaran, meliputi merumuskan tujuan, menjabarkan kompetensi dasar, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, menyusun prosedur, dan melaksanakan pembelajaran
- e. Mengelola kelas
- f. Menggunakan media dan sumber pembelajaran yang meliputi membuat dan menggerakkan media pembelajaran, membuat alat-alat pembelajaran, dan mengelola laboratorium.
- g. Memahami dan melaksanakan pengembangan pesta didik.

⁷² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm.

- h. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- i. Memahami penelitian dalam pembelajaran, meliputi pengembangan rancangan penelitian, melaksanakan penelitian, dan menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
- j. Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran
- k. Mengembangkan teori dan konsep dasar pendidikan
- l. Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam produktivitas kerja guru tidak hanya terkait dengan proses pembelajaran, pengelola kelas, dan kelengkapan, administrasi, tetpi juga guru harus melakukan penelitian, khususnya Penelitian Tindak Kelas untuk pembelajarannya, menulis artikel atau jurnal, membuat alat-alat media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya, membimbing siswa, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu pelatihan, seminar dan sebagainya.

5. Pengukuran Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas pegawai yang diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator, kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai. Dimensi produktivitas menyangkut masuk proses produk atau keluaran (input atau ouput).

Masukan merujuk kepada perilaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang ingin dicapai.

Menurut Ahmad Susanto pembahasan produktivitas pendidikan diarahkan pada produktivitas individu guru sebab produktivitas guru adalah unsur pokok dari produktivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan. Produktivitas guru (tenaga pendidik) sangatlah kompleks, selain kualitas kinerjanya dalam pengajaran, berbagai usaha peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir juga turut diperhatikan. Karena itu, produktivitas disini tidak hanya dalam kaitan perbandingan *input* dan *output* saja tetapi juga harus memperhatikan kinerjanya sebagai guru dalam hal :⁷³

- a. Bidang pengajaran (merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi)
- b. Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- c. Rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil terbaik
- d. Berbagai usaha dalam peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir.

Penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Tri Atmadji Sutikno menyebutkan bahwa pengukuran produktivitas kerja guru dilakukan melalui sub variabel sebagai berikut:⁷⁴

- a. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator-indikator rancangan pengajaran, penyusunan silabus, program semester

⁷³Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru...*, hlm. 109

⁷⁴Tri Atmadji Sutikno, "Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 32, No. 1, Februari 2009, hlm. 107

dan program tahunan. Sebagaimana juga disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 pasal 52 yang menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup beberapa kegiatan pokok yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

- b. Prestasi akademik, dengan indikator karya akademik dan pembimbingan siswa
- c. Karya pengembangan profesi, yang mencakup indikator penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, dan alat pembelajaran. Sebagaimana tercantum dalam Permenag PAN RB Bab V pasal 11 bahwa karya pengembangan profesi guru terdiri dari : (1) menentukan teknologi tepat guna, (2) menentukan/menciptakan karya seni, (3) membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum.
- d. Keikutsertaan dalam forum ilmiah (pengembangan diri), dengan indikator workshop, pelatihan, dan seminar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja seorang guru bukan hanya sekedar didasarkan pada kemampuan mengajar semata, melainkan lebih dari itu seorang guru yang profesional, maka seorang guru harus mampu menetak prestasi, melakukan pengembangan diri melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, membuat karya

ilmiah berupa artikel, ataupun Penelitian Tindak Kelas (PTK),serta berusaha menciptakan karya inovatif.

D. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor utama menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Individu memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, bila motivasi kerja individu rendah, tidak akan bisa melaksanakan tugas secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Komalia yang menemukan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru.⁷⁵ Karena Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Dalam penelitian Dony Rizki Pramana Sianturi menyarankan bahwa sekolah menengah kejuruan harus memperhatikan peningkatan upah yang

⁷⁵ Komalia, "Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober 2013

layak, pemberian bonus bagi yang lebih berprestasi agar dapat memotivasi karyawan dan lebih mempunyai semangat kerja dan akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.⁷⁶

Berdasarkan uraian diatas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

H₁= Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk mengembangkan karir mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningih, Akmal⁷⁷, menemukan bahwa pemberian kompensasi

⁷⁶ Dony Rizki Pramana Sianturi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Negeri 1 Sibolga*, (Tesis Universitas Sumatera Utara) 2015

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. pengaruh secara parsial mengandung arti bahwa pemberian kompensasi secara baik atau sangat baik akan meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Kompensasi yang baik yaitu sesuai dengan harapan guru itu sendiri, bahkan melebihi apa yang diharapkan yakni sangat memuaskan dan terkait dengan pemenuhan kebutuhan yang paling dasar seorang guru sebagai manusia. Dengan kata lain pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong guru bekerja lebih produktif. Dalam penelitian Yunus Handoko menunjukkan bahwa insentif upah/ gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan baik jika digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena itu hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja guru berpengaruh positif dan signifikan.⁷⁸ Dari hasil penelitian Arini Dewi Muchtaram menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di kota Bandung.⁷⁹

Kompensasi menggambarkan bagaimana sekolah memberikan kompensasi kepada guru di sekolah, jika kompensasi yang meliputi pemberian gaji, bonus, insentif maupun tunjangan yang diberikan sekolah cukup besar maka guru akan termotivasi untuk berprestasi dalam

⁷⁷ Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningasih, Akmal, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara*, (Tesis Universitas PGRI Semarang) 2016

⁷⁸ Yunus Handoko, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perguruan Tinggi Asia Malang", *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 5, No. 1, Desember 2010

⁷⁹ Arini Dewi Muchtaram, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja guru sd negeri se kecamatan andir Kota bandung*, (Tesis Universitas Pendidikan Indonesia Bandung) 2014

mengajar, guru akan mempunyai ikatan kerjasama yang baik dengan atasan, mempunyai semangat dalam mengajar dan stabilitas kerja guru akan lebih baik karena turnover lebih kecil sehingga pemberian kompensasi yang besar diyakini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru disekolah.

H₂= Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru

3. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi pegawai/guru untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi diperlukan bagi setiap orang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaanya. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai/guru yang tinggi.⁸⁰

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai/guru sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi bagi setiap pegawai/guru sangatlah penting tanpa kompensasi seorang pegawai/guru tidak akan memberikan kontribusi dalam hal mengembangkan atau meningkatkan

⁸⁰Winardi, J, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 207

produktivitas kerjanya untuk lembaga pendidikan.⁸¹ Dengan demikian peningkatan motivasi kerja dan kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

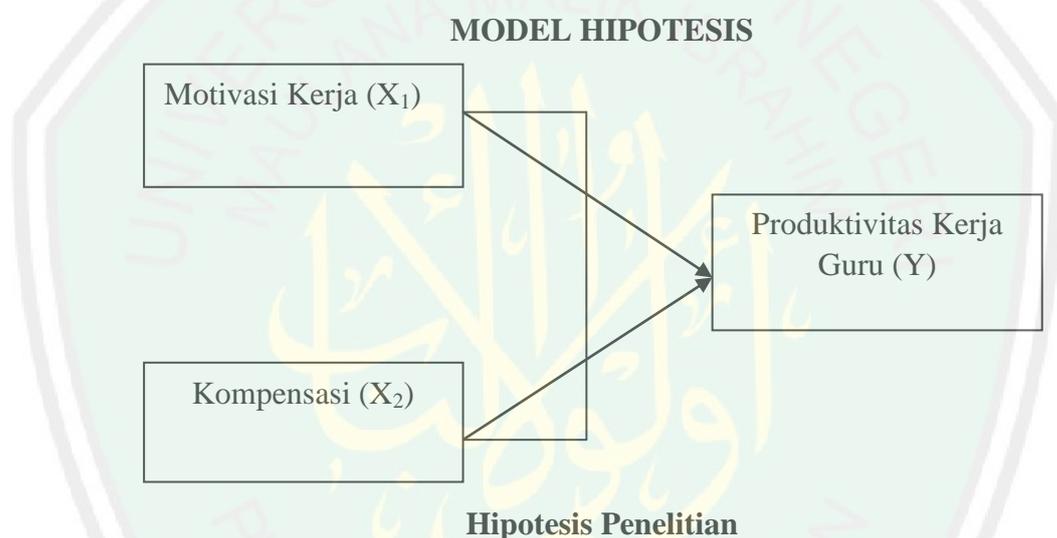
Dari hasil kajian pada penelitian yang sebelumnya diketahui bahwa motivasi kerja yang merupakan sikap mental sebagai bentuk penendalian terhadap perilaku merupakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja guru, sedangkan bahwa tingkat penghasilan dalam bentuk prestasi kerja ataupun besarnya upah yang diterima yang kemudian dikenal dengan istilah kompensasi. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja. Kompensasi juga mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja guru. Sebagaimana Sedarmayanti⁸² mengatakan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari motivasi kerja, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, pendidikan, ketrampilan, manajemen, lingkungan dan iklim kerja, gizi dan kesehatan, teknologi, sarana dan prasarana serta tingkat penghasilan dan pelatihan, hubungan bawahan dan atasan. Dari beberapa hal diatas yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

H₃= Ada pengaruh positif signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru

⁸¹ Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 139

⁸²Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 71

Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk motivasi kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dalam menjalankan kegiatan pendidikan di madrasah. Keterkaitan hubungan antar faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya. Adapun hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.
2. Diduga ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.
3. Diduga ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Apabila dilihat dari jenis masalah yang akan diteliti, maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menggunakan angka-angka atau statistik. Penelitian kuantitatif ini merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan angka-angka sebagai media untuk menganalisis keterangan apa yang ingin diketahui.⁸³

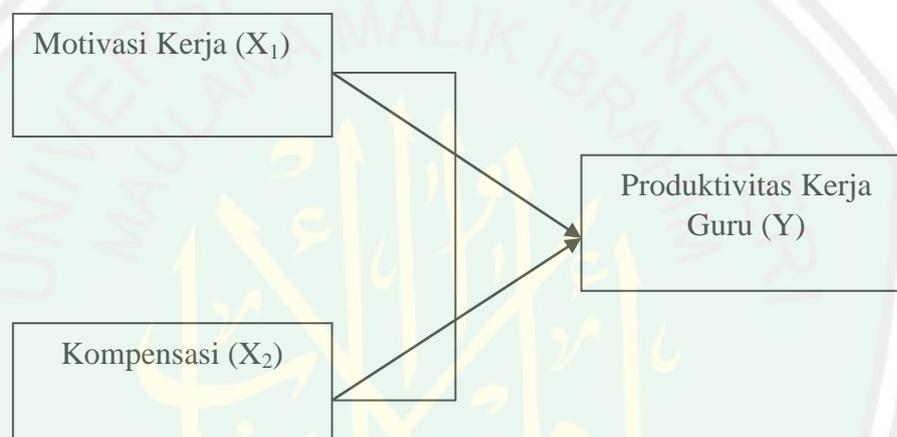
Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian korelasional (hubungan) dengan metode analisi kuantitatif (data berbentuk angka). Penelitian korelasional merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang terjadi dilapangan.⁸⁴

⁸³ Moh. Kasiran, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 149

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*, (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 10-11

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Ketiga variabel tersebut selanjutnya dijabarkan beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli. Sebagaimana menurut Sugiyono rancangan analisisnya dapat digunakan sebagai berikut:⁸⁵



Gambar 3.1

Analisis Antara Variabel Independen (X) dan Variabel dependen (Y)

Keterangan:

- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kompensasi
- Y = Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan gambar di atas, bahwa paradigma atas pola hubungan antar variabel penelitian pada dasarnya merupakan rencana studi/penelitian yang menggambarkan prosedur dalam menjawab pertanyaan masalah

⁸⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 4

penelitian. Menurut Stellitz dalam Punaji Setyosari terdapat tiga jenis penelitian yaitu: desain eksploratoris, desain deskriptif, dan desain kausal.⁸⁶ Desain eksploratoris merupakan desain penelitian untuk menjajagi dan mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru atas persoalan-persoalan yang relatif baru. Desain deskriptif merupakan desain penelitian yang bertujuan menguraikan sifat atau karakteristik suatu gejala atau masalah tertentu, dan desain kausal merupakan desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel.

Dengan mengacu pada masalah penelitian serta jenis desain penelitian, maka desain penelitian ini adalah desain kausal, dimana kajiannya dimaksud untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yaitu motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Produktivitas Kerja Guru (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁷ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.

Madrasah tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, ini ada dua madrasah yang mempunyai keunggulan dalam berprestasi, baik di

⁸⁶ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), hlm. 77

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm. 117

bidang akademik maupun di bidang non akademik, dan keunggulan para guru dalam mendidik para siswa. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti terkait tentang hal yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Adapun madrasah tsanawiyah negeri yang ada di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri Bawu Jepara, dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Keling Jepara.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸⁸ Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.⁸⁹ Dengan demikian seluruh populasi yang ada pada kedua Madrasah dijadikan sebagai sampel. Maka responden yang dijadikan dalam sampel penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah dengan sampel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel

No.	Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Jepara Jawa Tengah	Jumlah Guru PNS	Total
1	MTsN 1 Bawu Jepara	43	43
2	MTsN 2 Keling Jepara	38	38
Jumlah Total		81	81

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm. 118

⁸⁹ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013), hlm. 36

Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan, sampel terlebih dahulu diuji cobakan dengan konsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai *construct validity*, untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses menyediakan data primer yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.⁹⁰ Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data menggunakan angket.

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.⁹¹ Menurut Bugin, angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket dikembalikan ke peneliti.⁹²

Jadi angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

⁹⁰ Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data*; Langkah Vital Proses Penelitian, Vol. 23, No. 7. Maret (2005), 152

⁹¹ Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekiawan, 2005), 216

⁹² Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 123

Angket yang digunakan berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru bersangkutan. Angket atau kuesioner ini diberikan kepada guru untuk diisi dengan sebenarnya. Angket yang dipakai penelitian ini merupakan angket bentuk skala, yakni serangkaian tingkatan, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah *skala likert*.⁹³

E. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang sesuai kriteria akademik, maka bisa dipakai menjadi alat untuk mengetahui sesuatu objek atau menghimpun data tentang variabel.⁹⁴ Instrumen dipakai untuk mengumpulkan data harus memenuhi dua syarat yaitu valid untuk mengukur data dan mempunyai reliabilitas untuk konsistensi yang handal.⁹⁵ Pengembangan instrumen dilalui lewat banyak cara yakni: 1) merancang indikator variabel penelitian, 2) merancang kisi-kisi instrumen, 3) menjalankan uji coba instrumen, 4) menjalankan uji validitas dan realibilitas instrumen. Maka, instrumen penghimpunan data ialah alat ukur yang diterapkan dan dipakai oleh peneliti

⁹³ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Alfabeta: Bandung, 2012), hlm. 44

⁹⁴ Basi Intang Sappaile, "Konsep Instrumen Penelitian Pendidikan", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 13, No. 66, Mei 2007, hlm. 379

⁹⁵ Muhammad Khumaedi, "Realibilitas Instrumen Penelitian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, Vol. 12, No. 1, Juni 2012, hlm. 25

untuk penghimpunan data supaya kegiatan menjadi berurutan dan diperlancar dengan adanya instrumen tersebut.⁹⁶

Pada penelitian ini penyusunan instrumen menggunakan angket untuk mengukur motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru. Angket yang digunakan menggunakan skala likert yang jawabannya memiliki gradasi yang diberi bobot 5-1, misalnya jawaban sangat setuju skornya 5, ragu-ragu skornya 3, tidak setuju skornya 2, sangat tidak setuju skornya 1.

Tabel 3.3. Skala Likert⁹⁷

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Oleh karena itu, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

⁹⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 101

⁹⁷ Suharsimi Arikunto, *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 93

Tabel 3.4. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Item	No Item
1.	Motivasi Kerja (X_1) (McClelland 1961)	a. Kebutuhan akan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan untuk sukses - Umpan balik - Berkeinginan untuk Unggul 	1, 2, 3
		b. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan yang kuat mengendalikan orang lain - Keinginan untuk mempengaruhi orang lain - Menyukai situasi kompetitif 	4, 5, 6
		c. Kebutuhan akan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan persahabatan - Keinginan diterima dalam kelompok - Menyukai situasi kooperatif 	7, 8, 9
2.	Kompensasi (X_2) (Simamora 2004))	a. Kompensasi langsung	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan gaji dan upah dengan adil - Mendapatkan gaji sesuai aturan - Mendapatkan insentif atas tugas tambahan - Mendapatkan insentif jika berprestasi 	10, 11, 12, 13

		b. Kompensasi tidak langsung.	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan tunjangan dihari besar - Mendapatkan jaminan kesehatan - Mendapatkan tunjangan profesi - Mendapatkan tunjangan pensiun - Mendapatkan fasilitas pembelajaran 	14, 15, 16, 17, 18
3.	Produktivitas kerja guru (Y) (Mulyasa dan PP No. 74 tahun 2008)	a. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - kegiatan yang dilakukan guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran yang meliputi pembuatan silabus, prota, promes dan RPP 	19, 20, 21, 22, 23, 24
		b. prestasi akademik	<ul style="list-style-type: none"> - berbagai macam penghargaan yang dimiliki oleh guru yang berkaitan dengan prestasi kerja 	25, 26
		c. karya pengembangan profesi	<ul style="list-style-type: none"> - berbagai macam hasil karya guru sebagai hasil dari proses pengembangan profesinya yang meliputi makalah, artikel, PTK, serta pembuatan dan penggunaan media pembelajaran 	27, 28, 29

		d. keikutsertaan dalam forum ilmiah.	- kegiatan yang dilakukan oleh guru berupa keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan workshop dengan tujuan untuk peningkatan mutu pembelajaran dan produktivitas kerja guru.	30, 31, 32, 33
--	--	--------------------------------------	--	----------------

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian menurut Akdon adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keahlian suatu instrumen.⁹⁸

Guna menguji validitas instrumen, hal yang perlu dilakukan adalah mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari keseluruhan instrumen dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Untuk menghitung validitas instrumen digunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

R_{xy} = Angka Indeks Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subjek

⁹⁸ Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005), hlm. 109-110

\sum^{XY} = Jumlah Hasil Penelitian

\sum^X = Jumlah Skor x

\sum^Y = Jumlah seluruh y

2. Uji Reliabilitas

Pada suatu penelitian, instrumen yang reliable merupakan instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Artinya instrumen tersebut dapat dipercaya atau data yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS.

Untuk mengukur reliabilitas angket atau kuesioner digunakan rumus

Cronbach Alpha sebagai berikut:⁹⁹

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir soal

σ_t^2 = Varian total

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliable

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan langkah yang sangat penting mengingat perannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan hipotesis. Analisis data juga merupakan suatu

⁹⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 239.

proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat merumuskan hipotesis kerja sebagaimana yang disarankan oleh data.¹⁰⁰

Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik dan ekonometrik. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan. Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan informasi yang telah diperoleh dan digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk di analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu

¹⁰⁰ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002) hlm. 97

variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.¹⁰¹

Dalam analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple regression*) adalah dengan melakukan uji asumsi terkait dengan *linieritas* dan *normalitas* dengan uji hipotesis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis regresi sederhana, maka uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Sedangkan salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot probabilitas normal, yang mana dengan menggunakan plot ini masing-masing nilai pengamatan dipasang dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normal. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi

¹⁰¹ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 101

asumsi normal. Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan One-Sampel Kolmogrov-Sminov maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal.¹⁰² Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows 20*.

b. Uji linieritas

Uji linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variabel. Pengujian linieritas dengan menggunakan plot residual terhadap harga-harga prediksi. Linieritas terpenuhi apabila grafik antara harga-harga prediksi harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu yang dalam hal ini bisa berupa parabola, kubik atau lainnya.

Hal tersebut senada dengan maksud dilakukannya uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus).¹⁰³ Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows 20*.

c. Uji Multikolinieritas

¹⁰² R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS...*, hlm. 108

¹⁰³ Muhammad Nisfianoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 92

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas menggunakan rumus VIF hitung (Variance Inflation Factor). Adapun rumus yang digunakan.¹⁰⁴

$$VIF = \frac{i}{Tolerance}$$

Kriteria pengujian multikolinieritas yaitu jika VIF hitung lebih besar dari 5% maka ada multikolinieritas, sedangkan jika VIF hitung lebih kecil dari 5% maka tidak ada multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatn ke pengamatan yang lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada grafik scatter plot.

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejer. Jika variabel bebas signifikan

¹⁰⁴ S. Santosa, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, (Yogyakarta: Gramedia, 2000), hlm. 281

secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.¹⁰⁵

4. Analisis Regresi Berganda

Dalam tidaknya adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru dengan menggunakan analisis regresi SPSS 20.0 for windows. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen. Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.¹⁰⁶ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (variabel bebas) yaitu motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dan variabel dependen (variabel terikat) yaitu produktivitas kerja guru (Y), sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Kompensasi

Y : Produktivitas Kerja Guru

¹⁰⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 105

¹⁰⁶Sugiyono dan Eri Wibowo, *Statistik Untuk Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows* (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 2015

A : Konstanta (nilai intercep)

b : koefesien arah regresi

e : error

5. Uji hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Fungsi dilakukan uji t adalah untuk melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.¹⁰⁷ Uji t dapat dilakukan dengan rumus.¹⁰⁸

$$t_{hitung} = \frac{bi - \beta i}{sbi}$$

Keterangan :

bi = nilai koefisien regresi

βi = nilai koefisien regresi untuk populasi

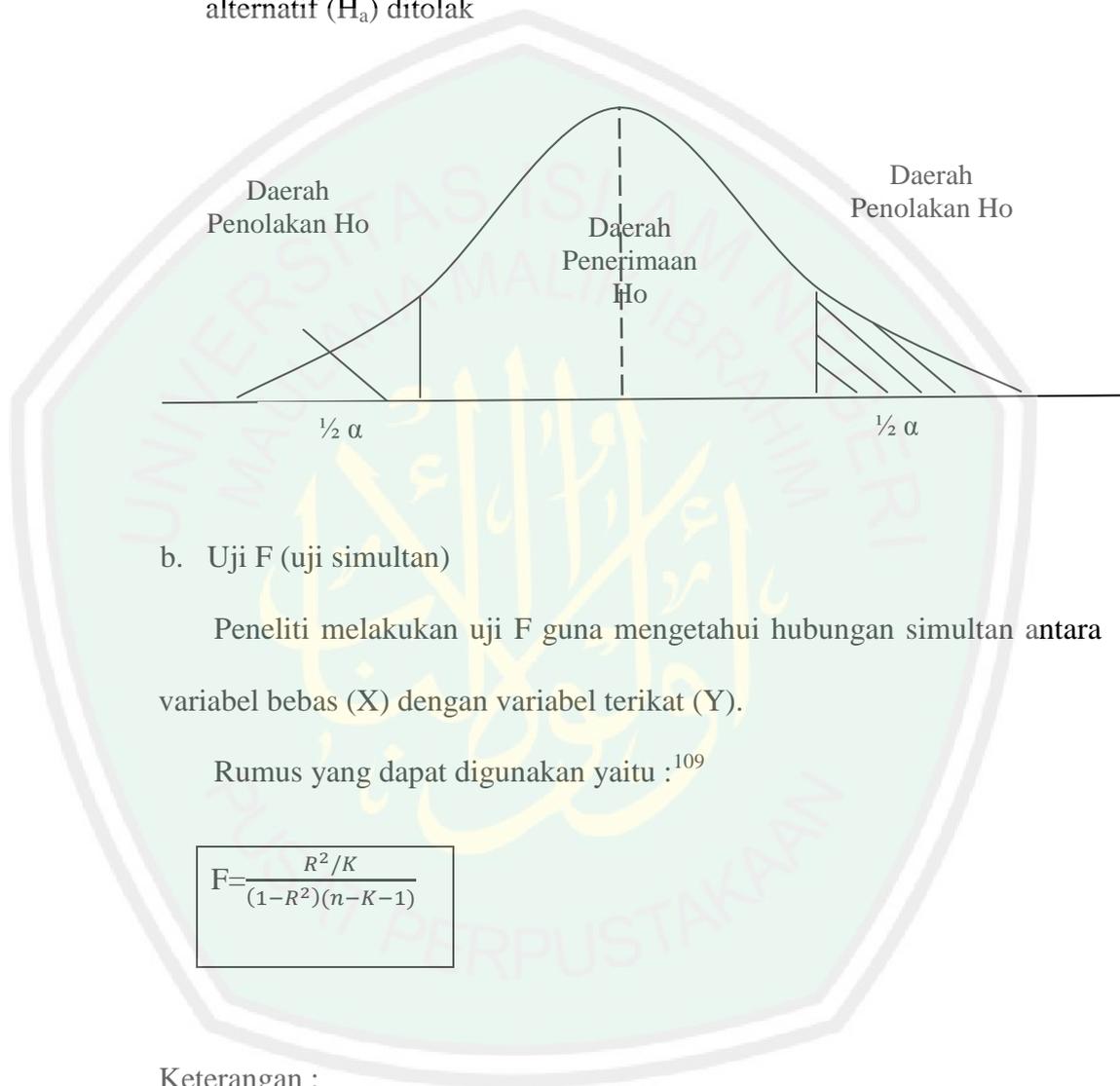
sbi = kesalahan baku koefisien regresi

Setelah dilakukan analisa data maka langkah selanjutnya adalah membandingkan signifikansinya dengan taraf signifikan 0.05. dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatil (H_a) tersebut ditolak atau diterima. Kriterianya sebagai berikut:

¹⁰⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS.*, hlm. 55

¹⁰⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 20

- 1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- 2) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak



b. Uji F (uji simultan)

Peneliti melakukan uji F guna mengetahui hubungan simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Rumus yang dapat digunakan yaitu :¹⁰⁹

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-K-1)}$$

Keterangan :

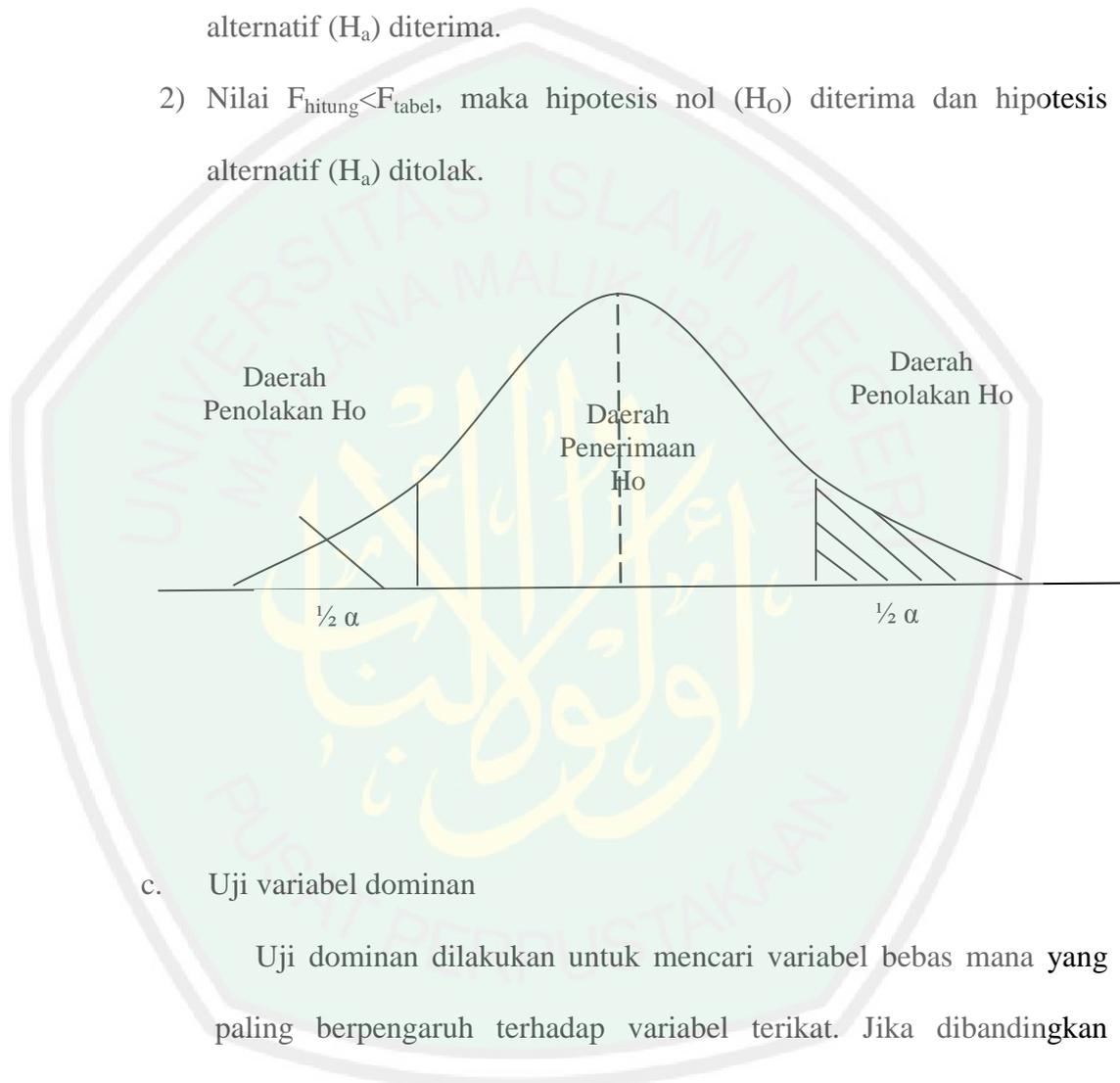
- R = koefisien korelasi linier berganda
n = banyaknya data
K = banyaknya variabel bebas

¹⁰⁹ D Gujarat, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 120

Kriteria dalam penerimaan dan penolakan hipotesis dalam uji F

adalah:

- 1) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- 2) Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.



c. Uji variabel dominan

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Dalam penelitian juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat,

adapun perhitungannya diperoleh dengan cara menguadratkan koefisien parsial.¹¹⁰

Rumusan untuk mencari SE adalah sebagai berikut:

$$SE = \beta \times \text{person correlation} \times 100\%$$

Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas program aplikasi SPSS versi 20.0 for windows.



¹¹⁰ D Gujarat, *Pengantar Statistik ...*, hlm. 161

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian I

Madrasah Tsanawiyah Negeri I Bawu Kabupaten Jepara adalah suatu lembaga pendidikan lanjutan tingkat pertama yang di dalam aktifitasnya bercirikan/bernuansa Islami. Di dalam sejarahnya Madrasah Tsanawiyah Negeri I Bawu Kabupaten Jepara berawal dari Madrasah Tsanawiyah Sultan Hadririn. Kemudian di negerikan oleh pemerintah pada tanggal 31 Mei 1980 hasil relokasi dari MTsN kebumen III (SK Menteri Agama RI No . 27 tanggal 31 Mei 1980).

MTsN 1 Jepara terletak di Jalan Raya Tahunan - Batealit Km 3.5 Desa Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara Jawa Tengah. MTsN 1 Jepara memiliki letak yang strategis lokasinya dekat dengan MIN 2 Jepara dan MAN 1 Jepara. Di sekitar MTsN 1 Jepara terdapat Perguruan Tinggi Islam yaitu UNISNU Jepara.

Madrasah Tsanawiyah Negeri I Bawu Kabupaten Jepara mendapat kepercayaan dan dukungan yang besar dari masyarakat Kabupaten Jepara terbukti animo masyarakat untuk menitipkan putra-putrinya memperoleh pendidikan di MTsN I Bawu Kabupaten Jepara semakin tahun meningkat. Adapun visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Negeri I Bawu Kabupaten Jepara, visi Madrasah Tsanawiyah Negeri I Bawu Kabupaten Jepara

adalah “Mewujudkan Pendidikan Madrasah yang berwawasan Literasi dengan Landasan Akhlakul Karimah dalam meraih Prestasi.”

Misi :

- a. Menciptakan Pembelajaran yang kreatif, profesional dan berwawasan Literasi dengan landasan akhlakul karimah dalam meraih prestasi
- b. Mengembangkan sistem Pendidikan Madrasah yang unggul, inovatif dan berkarakter
- c. Menyebarkan kreativitas pendidikan yang berwawasan literasi dalam meraih prestasi untuk mewujudkan semangat keteladanan
- d. Mewujudkan lulusan peserta didik yang berkualitas dan bertanggung jawab
- e. Membangun kerjasama dengan berbagai institusi dalam menunjang kelembagaan pendidikan yang berintegritas dan berwawasan literasi.

2. Lokasi Penelitian II

Madrasah Tsanawiyah Negeri II Keling Kabupaten Jepara merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama yang lahir berdasarkan SK Menteri Agama No. 107/1997 pada tanggal 17 Maret 1997. MTsN 2 Jepara terletak di Desa Jlegong Kecamatan Keling Kabupaten Jepara Jawa Tengah. MTsN 2 Jepara memiliki letak yang kurang strategis lokasinya dekat dengan perumahan warga desa Jlegong.

Visi dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Keling adalah: “Terwujudnya peserta didik yang religius, disiplin, terampil dan berprestasi.”

Misi:

- a. Menumbuhkembangkan budaya religius pada seluruh warga madrasah
- b. Meningkatkan kualitas masyarakat Tsanawiyah yang madani untuk mengabdikan kepada umat
- c. Menyelenggarakan pendidikan yang disiplin dan bernuansa islami dengan menciptakan lingkungan yang agamis di madrasah.
- d. Menyelenggarakan pendidikan dengan pembelajaran yang efektif dan berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik
- e. Meningkatkan proses pendidikan dan pengajaran yang sejuak, senang dan bermutu yang didasarkan pada akhlakul karimah
- f. Menyelenggarakan pembinaan dan pelatihan life skill untuk menggali dan menumbuhkembangkan minat, bakat peserta didik yang berpotensi tinggi agar dapat berkembang secara optimal.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat yang terdiri dari variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) dan variabel bebas yang terdiri dari 2 variabel yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2).

a. Variabel Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini variabel produktivitas kerja diukur melalui 4 indikator yang diuraikan kedalam 15 butir pernyataan. Pengukuran ini ditunjukkan untuk mengetahui besarnya tingkat produktivitas kerja guru. dari 15 butir pernyataan tersebut di beri skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(15 \times 5) - (15 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(75) - (15) + 1}{5} = 13 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

No.	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1.	15 – 27	Sangat rendah	1	1,2
2.	28 – 40	Rendah	0	0,0
3.	41 – 53	Sedang	4	4,9
4.	54 – 66	Tinggi	57	70,4
5.	67 – 79	Sangat tinggi	19	23,5
Jumlah			81	100%

(Sumber: Data Primer di Olah)

**Gambar 4.1**

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2007

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah hanya 1 responden atau sebesar 1,2% yang menyatakan sangat rendah. Dan tidak ada satupun guru yang

tergolong produktivitas kerja rendah (0%), sedangkan guru yang masuk pada kategori sedang sebanyak 4 orang atau sebesar 4,9%. Namun demikian sebagian besar memiliki produktivitas kerja pada kategori tinggi yaitu sebanyak 57 responden atau sebesar 70,4% dan sebanyak 19 responden atau 23,5% memiliki produktivitas kerja sangat tinggi.

b. Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 9 butir pernyataan. Pengukuran ini ditunjukkan untuk mengetahui besarnya tingkat motivasi kerja guru. dari 9 butir pernyataan tersebut di beri skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(9 \times 5) - (9 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(45) - (9) + 1}{5} = 8 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1.	9 – 16	Sangat rendah	0	0,0
2.	17 – 24	Rendah	2	2,4
3.	25 – 32	Sedang	6	7,5
4.	33 – 40	Tinggi	61	75,3
5.	41 – 48	Sangat tinggi	12	14,8
Jumlah			81	100%

(Sumber: Data Primer di Olah)

**Gambar 4.2**

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2007

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah tidak ada satupun guru yang tergolong motivasi kerja sangat rendah (0%), hanya 2 responden atau sebesar 2,4% yang

menyatakan rendah. sedangkan guru yang masuk pada kategori sedang sebanyak 6 orang atau sebesar 7,5%. Namun demikian sebagian besar memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi yaitu sebanyak 61 responden atau sebesar 75,3% dan sebanyak 12 responden atau 14,8% memiliki motivasi kerja sangat tinggi.

c. Variabel Kompensasi

Pada penelitian ini variabel kompensasi diukur melalui 2 indikator yang diuraikan kedalam 9 butir pernyataan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui besarnya tingkat kompensasi guru. dari 15 butir pernyataan tersebut di beri skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(9 \times 5) - (9 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(45) - (9) + 1}{5} = 8 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No.	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1.	9 – 16	Sangat rendah	1	1,2
2.	17 – 24	Rendah	0	0,0
3.	25 – 32	Sedang	4	4,9
4.	33 – 40	Tinggi	33	40,8
5.	41– 48	Sangat tinggi	43	53,1
Jumlah			81	100%

(Sumber: Data Primer di Olah)

**Gambar 4.3**

Sumber: Program Chart Microsoft Word 2007

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa kompensasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah hanya 1 responden atau sebesar 1,2% yang menyatakan

sangat rendah. Dan tidak ada satupun guru yang tergolong kompensasi rendah (0%), sedangkan guru yang masuk pada kategori sedang sebanyak 4 orang atau sebesar 4,9%. Namun demikian sebagian besar memiliki kompensasi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 40,8% dan sebanyak 43 responden atau 53,1% memiliki kompensasi sangat tinggi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pengamat distribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,30162700
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,051
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,886
Asymp. Sig. (2-tailed)		,412

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, adapun tabel 4.4 berada di lampiran IV.

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, dan kompensasi memiliki hubungan yang linear atau tidak dengan produktivitas kerja guru.

Tabel 4.5
Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * motivasi	(Combined)	2441,44	18	135,636	4,746	,000
	Between Groups	1304,88	1	1304,887	45,657	,000
	Linearity	7				
	Deviation from Linearity	1136,55	17	66,856	2,339	,008
	Within Groups	1771,98	62	28,580		
	Total	4213,43	80			
			2			

Tabel 4.6
Uji Linearitas Variabel Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * kompensasi	(Combined)	2316,199	15	154,413	5,290	,000
	Between Groups	1870,034	1	1870,034	64,068	,000
	Deviation from Linearity	446,166	14	31,869	1,092	,382
Within Groups		1897,233	65	29,188		
Total		4213,432	80			

Interprestasinya adalah : lihat kolom Sig. Pada baris Linearity di Table Anova, jika nilainya $< 0,05$ maka bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas.

Pada dua tabel diatas nilai signifikansi yang di peroleh dari uji linearitas menunjukan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru serta kompensasi dengan produktivitas kerja guru adalah 0,000. Karena nilainya $0,000 < 0,05$ maka hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan linear., adapun tabel 4.5 dan 4.6 berada di lampiran IV.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.				
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	18,526	5,374		3,448	,001				
1 motivasi kerja	,324	,178	,202	1,814	,074	,554	1,805		
Kompensasi	,791	,165	,532	4,785	,000	,554	1,805		

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru

Berdasarkan hasil output maka dapat dinilai tolerance pada variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,554, sedangkan untuk variabel kompensasi yaitu sama memiliki nilai sebesar 0,554. Jadi nilai tolerance kedua variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 1,805, sedangkan untuk kompensasi memiliki nilai sebesar 1,805. Jadi nilai VIF pada kedua variabel tersebut memiliki nilai < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, adapun tabel 4.7 berada di lampiran V.

b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,878	3,130		1,878	,064
1 motivasi kerja	-,206	,104	-,294	-1,982	,051
Kompensasi	,148	,096	,229	1,542	,127

a. Dependent Variable: Res2

Berdasarkan hasil output dapat dilihat nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,051. Untuk variabel kompensasi nilai signifikansinya sebesar 0,127. Karena nilai signifikansi dari ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas, adapun tabel 4.8 berada di lampiran V.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Oleh karena itu ditemukan hasil sebagai berikut. Adapun tabel 4.9 berada di lampiran VI.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,526	5,374		3,448	,001
	Motivasi kerja (x1)	,324	,178	,202	1,814	,074
	kompesasi (x2)	,791	,165	,532	4,785	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru (y)

Variabel dependent pada regresi ini adalah produktivitas kerja guru (Y) sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), adapun tabel 4.9 tersebut terlampir. Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,526 + 0,324X_1 + 0,791X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 18,526 menunjukkan jika motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki nilai yang sama besar yaitu 0 ($X_1 = 0, X_2 = 0$) maka produktivitas kerja guru akan meningkat sebesar 18,526.
- b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,324 adalah koefisien untuk motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan/ penurunan satu-satuan, maka

produktivitas kerja guru (Y) akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,0324.

- c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,791 adalah koefisien untuk motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan/ penurunan satu-satuan, maka produktivitas kerja guru (Y) akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,791.

4. Uji hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun tabel 4.10 berada di lampiran VI.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	18,526	5,374		3,448	,001
1	motivasi kerja (x1)	,324	,178	,202	1,814	,074
	kompetensi (x2)	,791	,165	,532	4,785	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru (y)

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru

Formulasi hipotesis:

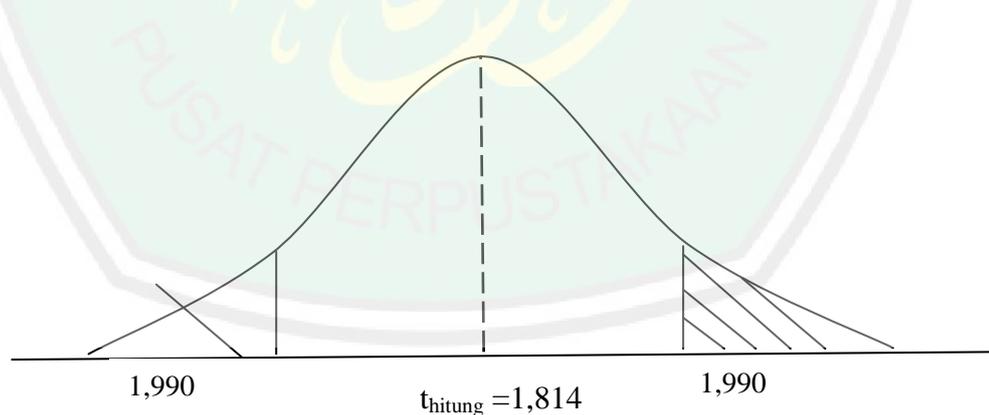
H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial X_1 terhadap Y

t_{hitung}	Signifikan	t_{tabel}
1,814	0,074	1,990

Berdasarkan tabel diatas diketahui t_{hitung} (1,814) < t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi (0,074) > (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} < t_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Sehingga secara parsial tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.



Pada model hipotesis diatas ditemukan bahwa daerah penerimaan H_0 diterima karena memenuhi taraf penerimaan dimana diketahui bahwa t_{hitung} < t_{tabel} maka dengan begitu dijelaskan bahwa motivasi

kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

2) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru

Formulasi hipotesis:

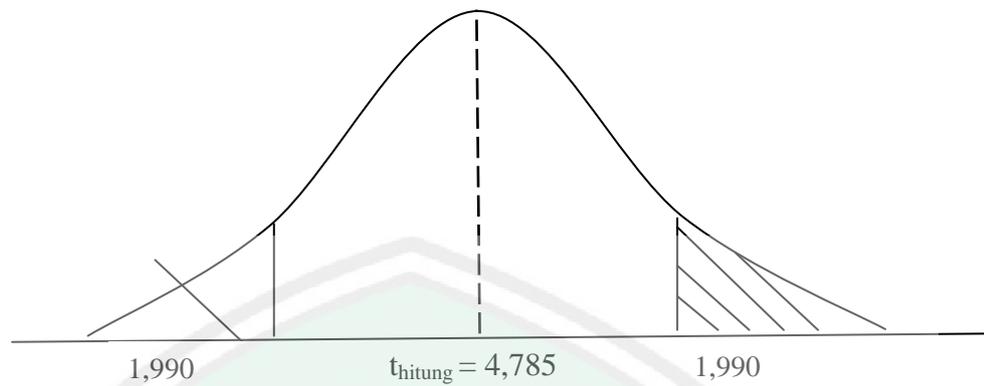
H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial X_2 terhadap Y

t_{hitung}	Signifikan	t_{tabel}
4,785	0,000	1,990

Berdasarkan tabel diatas diketahui t_{hitung} (4,785) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga secara parsial ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.



Gambar diatas dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat dijelaskan bahwa (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan).

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1964,852	2	982,426	34,079	,000 ^b
	Residual	2248,580	78	28,828		
	Total	4213,432	80			

a. Dependent Variable: produktivitas (y)

b. Predictors: (Constant), kompesasi (x2), motivasi (x1)

3) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru

Formulasi hipotesis:

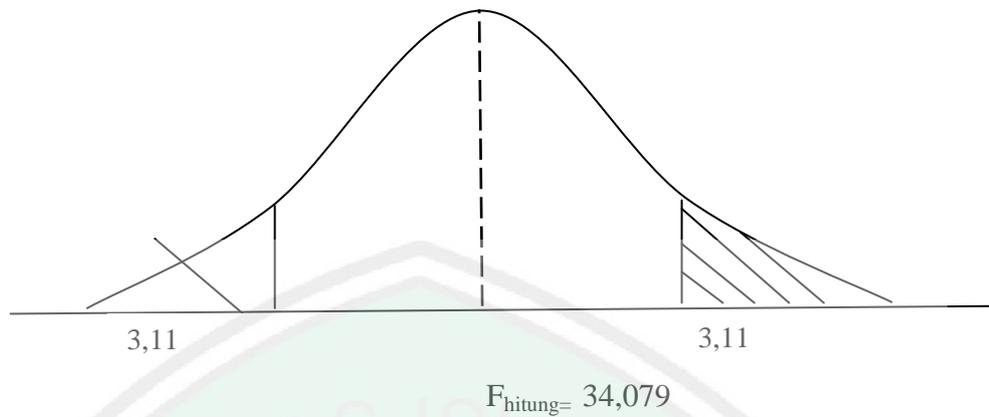
H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

H_a : ada pengaruh yang signifikan antarmotivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

F_{hitung}	Signifikan	F_{tabel}
34,079	0,000	3,11

Tabel diatas diketahui, F_{hitung} (34,079) > F_{tabel} (3,11) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah.



Gambar diatas dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan.

Dengan begitu dikatakan pada analisis ini H_0 ditolak. Sehingga motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

5. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dirunjukkan dalam presentase:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,453	5,36917

a. Predictors: (Constant), kompesasi (x2), motivasi (x1)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,466, hal ini mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X_1)

dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja guru (Y) adalah sebesar 46,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, adapun tabel 4.15 berada di lampiran VI.



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Setiap individu pasti memiliki kondisi internal dimana kondisi tersebut berperan serta dalam kesehariannya. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi yang berupa dorongan dasar yang menggerakkan orang tersebut bertindak laku. Banyak pakar mengetengahkan pandangannya tentang motivasi. Pandangan para pakar tentang motivasi tersebut melahirkan berbagai teori motivasi. Teori yang sangat fundamental dan monumental, juga telah banyak dikenal orang dan digunakan dalam berbagai kegiatan yang dinatarnya adalah teori hierarki Abraham Maslow, teori dua faktor oleh Frederich Henzberg, teori X dan Y oleh Douglas Mc. Gregory, teori prestasi oleh David McClelland, dan teori ERG dari Alderfer.¹¹¹

Berdasarkan dari uji hipotesis yang dijelaskan sebelumnya telah terbukti bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja belum memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. artinya, motivasi kerja belum memberikan hal yang baik terhadap produktivitas kerja guru.

¹¹¹ Achmad Mohyi, *Teori dan Prilaku Organisasi*, (Malang: UMM Press, 1999), hlm. 164

Hasil penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian Ridwan Purnama yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹¹² Demikian halnya dengan penelitian Lie Liana dan Tristiana Rijanti yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden dengan kriteria usia > 50 tahun atau mendekati usia pensiun sehingga mereka sulit untuk diberikan motivasi kerja apalagi dengan kriteria golongan IVa dan di atasnya, mereka tergolong sebagai guru yang senior.¹¹³

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Komalia yang menemukan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru.¹¹⁴ Hal ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dony Rizki Pramana Sianturi di SMK Negeri 1 Sibolga dengan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru.¹¹⁵ Karena Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan

¹¹² Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung," *Jurnal Strategic*, Vol. 7, No. 14, September 2008

¹¹³ Lie Liana, Tristiana Rijanti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus Pada Guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)* , (Tesis Unisbank Semarang), 2016, hlm. 725

¹¹⁴ Komalia, "Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru", *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober 2013

¹¹⁵ Dony Rizki Pramana Sianturi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Negeri 1 Sibolga*, (Tesis Universitas Sumatera Utara) 2015

kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan afiliasi. Adapun penjelasan akan 3 indikator tersebut adalah akan kebutuhan lebih merujuk pada kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku menghormati tetapi tanpa paksaan kebutuhan akan berprestasi adalah yaitu menggambarkan kebutuhan seseorang untuk berprestasi dalam hasil kerjanya. Kemudian kebutuhan akan afiliasi yaitu kebutuhan saling berhubungan dengan rekan kerja maupun atasan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Sedarmayanti yang mengatakan bahwa produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: (1) sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, (2) pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen, (5) tingkat penghasilan, (6) gizi dan kesehatan, (7) jaminan kesehatan, (8) lingkungan dan iklim kerja, (9) sarana produksi, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.¹¹⁶ Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru mungkin di sebagian tempat berpengaruh. Tetapi pada penelitian yang dilakukan MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.

¹¹⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 71

Motivasi kerja guru yang positif dalam hal ini adalah motivasi yang berasal dari internal maupun eksternal guru tersebut, dapat mempengaruhi perbaikan produktivitas kerja guru dalam bekerja maksimal saat menjalankan tugas mengajarnya. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Kepala sekolah dan teman sesama guru memiliki tanggung jawab utama untuk memberikan dukungan dalam rangka menumbuhkan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru memerlukan perhatian dan dorongan, baik berupa semangat dan dukungan untuk menciptakan keberhasilan di sekolah.¹¹⁷

Motivasi kerja MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, belum memberikan kesan positif bagi warga sekolahnya. Faktor pemicunya adalah kepala Madrasah kurangnya memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru yang berprestasi, sehingga guru tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Seharusnya kepala madrasah memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru yang berprestasi, agar guru berlomba-lomba demi kebaikan dan demi produktivitas kerja yang lebih baik. Sebagai salah satu contoh adalah guru yang mendampingi murid dalam olimpiade antar siswa. Guru tersebut akan diberikan penghargaan karena dianggap berprestasi dengan membawa nama baik lembaga.

Hasil Penelitian ini tidak mendukung teori yang diungkapkan oleh Hamzah Uno mengenai indikator dari motivasi kerja adalah: 1) dimensi

¹¹⁷ Muhammad Nurdin, *Kita Menjadi Guru Profesional...*, hlm. 49

tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, yaitu: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dalam tugas. 2) dimensi prestasi yang dicapainya, yaitu: dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul. 3) dimensi pengembangan diri yaitu: peningkatan ketrampilan, dorongan untuk maju. 4) dimensi mandiri dalam bertugas, yaitu: mandiri dalam bekerja, dan suka terhadap tantangan.¹¹⁸

Motivasi kerja guru merupakan proses pemberian stimulus atau dorongan yang dalam interaksinya mengutamakan nilai-nilai kekeluargaan, misalnya keharmonisan, keterbukaan, persahabatan, saling membantu dan saling memberikan dukungan antar satu pekerja dengan pekerja lainnya adalah salah satu ciri interaksi dalam proses pemberian motivasi. Pemberian motivasi dengan pola interaksi yang mengutamakan pendekatan kekeluargaan yang diterapkan di lembaga pendidikan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja guru, baik produktivitas kerja melalui kontribusi individu maupun kelompok yang bekerja bersama-sama.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru, pada penelitian ini tidak dapat dibuktikan, artinya ada faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

¹¹⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran...*, hlm. 73

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Dari hasil penelitian di MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah di ketahui bahwa kompensasi cukup baik. Hasil data menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi dikategorikan sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi di MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah sudah baik dan perlu dipertahankan.

Indikator pembentuk variabel paling tinggi adalah indikator gaji dan upah yang terdiri dari gaji tepat waktu dan sesuai jam kerja. Kepala Madrasah di MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah memberikan gaji dan upah sesuai aturan bagi para guru yang mendapatkan gaji dan upah. Hal ini baik sekali untuk dipertahankan agar produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah semakin baik.

Sementara yang terkecil adalah indikator intensif yang terdiri dari intensif karena tugas tambahan dan karena prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa tugas tambahan dan prestasi seseorang guru tidak menjadi hal utama dalam membentuk produktivitas kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori Simmamora yang mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk *financial* adalah penting bagi karyawan, sebab kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Tentunya pegawai berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai

dengan pengorbanan yang diberikan dalam bentuk *non financial* juga sangat penting untuk mengembangkan karir mereka.¹¹⁹

Berdasarkan dari uji hipotesis yang dijelaskan sebelumnya telah terbukti bahwa ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. artinya, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, semakin baik dan mendukung kompensasi maka semakin baik pula produktivitas kerja guru. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak baik dan tidak mendukung maka produktivitas kerja guru dapat menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningasih, Akmal¹²⁰, menemukan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan Lomri Mustari, ditemukan bahwa kompensasi (finansial dan non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Pengaruh secara parsial mengandung arti bahwa pemberian kompensasi secara baik atau sangat baik akan meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Kompensasi yang baik yaitu sesuai dengan harapan guru itu sendiri, bahkan melebihi apa yang diharapkan yakni sangat memuaskan

¹¹⁹ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), hlm. 68

¹²⁰ Puguh Wibowo, Yovitha Yuliejantiningasih, Akmal, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara*, (Tesis Universitas PGRI Semarang) 2016

dan terkait dengan pemenuhan kebutuhan yang paling dasar seorang guru sebagai manusia. Dengan kata lain pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong guru bekerja lebih produktif.

Hal ini membuktikan bahwa beberapa teori yang dikemukakan serta penelitian yang telah dilakukan terdahulu semuanya sejalan dengan hasil temuan penelitian ini yang secara teoritik maupun empirik terdapat adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Budiono dan Erlyna yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.¹²¹ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima dan dirasakan oleh responden memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa kompensasi MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. hal ini berarti peningkatan besaran kompensasi yang diberikan kepada guru maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja guru, responden merasa kompensasi adalah segala sesuatu yang mereka terima sebagai kontribusi balas jasa atas kerja mereka, merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai

¹²¹ Budiono dan Erlyna, "Pengaruh Kompensai Terhadap Produktivita Kerja Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo," *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2015

pengganti jasa yang telah mereka berikan.¹²² Warther dan Davis dikutip oleh Herman Sofyandi mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa pekerjaan yang dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.¹²³

Selain pernyataan di atas, menurut Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi mengemukakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹²⁴

Dari penjelasan di atas tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pentingnya kompensasi bagi guru mempunyai pengaruh terhadap cara kerja seorang guru. Sedangkan pentingnya kompensasi bagi lembaga pendidikan karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia.

¹²² Mondy, R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 45

¹²³ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 160

¹²⁴ Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks (Otonomi Daerah)*, (yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 2011), hlm. 53

Kompensasi sebagai bagian dari motivasi merupakan imbalan yang diterima guru. baik dalam bentuk moneter atau non moneter, langsung atau tidak langsung atau sejumlah karya yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu atau sewaktu-waktu. Sebagaimana motivasi kebanyakan orang dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, maka kebijakan kompensasi yang ditetapkan harus mampu mencerminkan rasa keadilan dan kelayakan agar mampu mendapatkan karyawan yang profesional, dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi dan menjaga harkat dan martabat manusia.

Di dalam islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerjaan akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Siapa yang memperkerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya”

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur’an dalam Surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan*

*Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*¹²⁵

Berdasarkan ayat di atas di jelaskan bahwa maka imbalan dalam konsep islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekakan kepada akherat itu lebih penting daripada penekakan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa. Ayat ini juga menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah lansun di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala). Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menysia-nyiakan amal hambanya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus menerus ditingkatkan lagi, peningkatan keahlian seseorang guru dapat diliha dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu mereka akan

¹²⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta, 2010), hlm. 299

termotivasi dalam bekerja dan mereka mendapatkan prestasu kerja sesuai apa yang diharapkan.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja guru.

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, peneliti berusaha menjelaskan urutan variabel yang paling besar berpengaruhnya sampai variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap variabel produktivitas kerja guru pertama adalah variabel motivasi kerja dari hasil analisis data, diperoleh hasil temuan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh dengan produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah belum baik dan harus ditingkatkan lagi. Kedua adalah variabel kompensasi dari hasil analisis data, diperoleh hasil temuan yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi sudah baik di MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah, dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi di

MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah sudah sangat baik dan harus dipertahankan.

Hal ini sesuai dengan pendapat David McClelland yang menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi kerja sama yang tinggi (*need of affiliation*) : bersikap sosial, suka berinteraksi dan bersama-sama secara kelompok, karena didorong keinginan untuk bersahabat mereka cenderung menginginkan kepercayaan yang lebih jelas, dan tegas, cenderung berkumpul dan mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama mengenai apa yang telah terjadi dan apa yang harus mereka percaya, secara pribadi bersedia untuk berkonsultasi dan suka menolong orang lain yang dalam kesukaran dan lebih menyenangi saling adanya hubungan persahabatan.¹²⁶

Hasil penelitian ini, dikaitkan dengan teori dari Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah: (1) sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, (2) pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen, (5) tingkat penghasilan, (6) gizi dan kesehatan, (7) jaminan kesehatan, (8) lingkungan dan iklim kerja, (9) sarana produksi, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.¹²⁷ Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa motivasi kerja dan kompensasi memang bisa mempengaruhi produktivitas kerja dari guru tersebut. Jika variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, berarti motivasi kerja

¹²⁶ M. Rangga W.K dan Prima Naomi, *Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa Universitas Paramida*, (Jakarta: PS Manajemen Universitas Parammida).

¹²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja...*, hlm. 72

bukanlah faktor satu-satunya peningkatan produktivitas kerja guru. sehingga ketika motivasi kerja dan kompensasi digabungkan akan menunjukkan hasil bahwa dari kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja guru.

Sebagaimana firman Allah surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ 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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS At-Taubah/9: 105).¹²⁸

Ayat di atas menjelaskan kepada kita, menjadi wajib bagi semua manusia usia produktif untuk bekerja keras dengan memilih kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Dalam memilih pekerjaan sangat dipertimbangkan sistem penggajian yang layak dengan usaha/pekerjaannya yaitu agar mendapatkan gaji yang sepadan, apabila hal itu tidak didapatkan, maka lebih baik berhijrah mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan usahanya. Maka dalam hal ini, negara harus membantu mencarikan/memposisikan warganya dalam mendapatkan pekerjaan dan pendapatan yang layak dalam rangka memerangi pengangguran dan

¹²⁸ Lajnah Pentashih Mushaf, *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik* (Bandung : Syigma, 2007), 203

kemiskinan sehingga ia mendapatkan pekerjaan yang halal sehingga kemiskinan akan cepat terentaskan.

Isi kandungan ayat diatas ada kaitannya dengan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru. Dimana semangat guru dalam mengerjakan tanggungjawabnya. Dalam membangun motivasi pada setiap guru memperlihatkan dalam hasil kerja yang meningkat. Keseimbangan antara kompensasi dan tanggungjawab pekerjaan juga diperlukan untuk membangun semangat dalam bekerja. Dengan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan baik secara teoritik maupun empirik yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Dengan melihat hasil signifikan F dalam uji Anova yang dilakukan diketahui besaran F sebesar 0,000 sehingga meniscayakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru. Sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kompensasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru yang di peroleh guru tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin turun tingkat motivasi kerja dan kompensasi seorang guru maka semakin menurun pula tingkat produktivitas kerja yang diperoleh guru tersebut.

Adapun nilai R Square yang diperoleh dari penelitian mengenai motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru adalah sebesar 0,466 sehingga menunjukkan bahwa variasi nilai produktivitas guru yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah 46,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya sumbangan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru ditunjukkan dengan besarnya sumbangan efektif yang sisanya berasal dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti menunjukkan ada faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah
2. Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti jika semakin baik pengaruh kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru. berdasarkan hasil penelitian di MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja guru dengan memberikan gaji dan upah sesuai aturan bagi para guru yang mendapatkan gaji dan upah.
3. Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti semakin tinggi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru.

B. Implikasi Teoritis dan Praktik

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis, hasil penelitian yang mengungkapkan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat dan tiga hipotesis yang dikemukakan membuktikan adanya pengaruh positif signifikan dari semua variabel.

Karena motivasi kerja dan kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja guru, maka diperlukan adanya pemberian pelayanan yang baik kepada guru. dari berbagai teori yang melandasi penelitian ini menyatakan apabila kedua variabel yakni variabel motivasi kerja dan kompensasi terpenuhi dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini mempunyai beberapa implikasi praktik. *Pertama*, dengan diterimanya hipotesis yang diharapkan lembaga lebih memperhatikan masalah motivasi kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru.

Kedua, dengan terciptanya motivasi kerja yang tinggi dan kompensasi yang tinggi maka pencapaian produktivitas kerja guru yang tinggi pun akan tercapai. Namun hal ini tidak lepas dari peranan kepala madrasah dalam memperhatikan tanggung jawab bawahannya, dengan

adanya perhatian dari kepala madrasah diharapkan produktivitas kerja guru akan terus meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari temuan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan produktivitas kerja guru
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Kementerian Agama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementerian Agama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan guru sehingga akan memberikan efek positif dan bermanfaat bagi peningkatan produktivitas kerja guru.

- b. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kepala Madrasah agar terus memberikan motivasi positif dan memberikan pelatihan enterpreneurship untuk kemandirian ekonomi madrasah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga produktivitas kerja guru di Madrasah yang dipimpinnya meningkat.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan produktivitas kerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan peningkatan lebih jauh dan mendalam lagi tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru, misalnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat diketahui secara lebih cermat dan mendalam tentang faktor penentu dari produktivitas kerja guru. Dan untuk pendekatan kuantitatif, pengukuran variabel secara substantive, bukan didasarkan pada persepsi atas suatu kondisi, perlu dikembangkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Oey Ananda Ayu. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan*, (Tesis Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)
- Abdussamad, Zuhcri. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, Vol. XVIII, No. 03, Oktobe: 456-466
- Akdon dan Sahlan Hadi. 2005. *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*, Bandung: Dewi Ruchi
- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan)*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Budiono dan Erlyna. 2015. "Pengaruh Kompensai Terhadap Produktivita Kerja Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo," *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Oktober
- Bugin. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Clelland, D. C.Mc. 1961. *The Achieving Society*, New Jersey: Princetod, D Van Nostand
- D Gujarat. 1999. *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Depdiknas. 2008. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Balai Pustaka
- Djalal, Fasli dan Dedi Supriyadi. 2011. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks (Otonomi Daerah)*, yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa

- Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja,” *Journal The Winners*, Vol. 14, No. 2, September
- Handoko, Yunus. 2010. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perguruan Tinggi Asia Malang”, *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 5, No. 1, Desember
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2014 . *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar. 2012. *Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka*, (Tesis Universitas Terbuka Pangkal Pinang)
- Jones, James J.. 2008. *Human Resource Management in Educational: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Yogyakarta: Q-Media
- Kasiran, Moh.. 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Malang Press
- Kementerian Agama Republik Indonesia. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta
- Kementerian Agama, *Farhani Launching MTsN 1 Jepara Jadi Madrasah Literasi Pertama di Jateng*, (ateng.kemenag.go.id/warta/berita/detail/farhani-launching-mtsn-1-jepara-jadi-madrasah-literasi-pertama-di-jateng) diakses pada tanggal 29 Oktober 2019, pada pukul 22.00 wib
- Khumaedi, Muhammad. 2012. “ Realibilitas Instrumen Penelitian Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, Vol. 12, No. 1, Juni
- Komalia. 2013. “Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru”, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober

- Komalia. 2013. “Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru”, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober
- Lalu Alwan Wijaya, Siti Nurmayanti, L. M. Furkan. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur”, *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram* , Vol. 6 No. 1 Maret
- Lestari, Dwi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Tesis Universitas Islam Negeri WaliSongo Semarang)
- Lie Liana, Tristiana Rijanti. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Guru (*Studi Kasus Pada Guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan*) , (Tesis Unisbank Semarang)
- M. Rangga W.K dan Prima Naomi, *Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa Universitas Paramida*, (Jakarta: PS Manajemen Universitas Parammida)
- Maineldi, Andromike. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jatim Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiru Hulu”, *JOM FEKON*, Vol. 1, No. 2, Oktober
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mohyi, Achmad. 1999 . *Teori dan Prilaku Organisasi*, Malang: UMM Press
- Mondy, R Wayne. 2008 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- MTsN 2 Jepara, <https://mtsn2jepara.sch.id/mts-negeri-2-jepara-juara-3-ksm-2019/>, diakses tanggal 29 Oktober 2019, pada pukul 22.11 wib
- Muchtaram, Arini Dewi. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja guru sd negeri se kecamatan andir Kota bandung*, (Tesis Universitas Pendidikan Indonesia Bandung)
- Muljani, Ninuk. 2011 . “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, September

- Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mushaf, Lajnah Pentashih. 2007. *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik* Bandung : Syigma
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Nisfianoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52.
- Pudjiastuti, Rosita. 2016. "Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMPN di Kabupaten Jepara," *Jurnal Pendidikan Sains Universtas Muhammdiyah Semarang*, Vol, 04, No. 02 Oktober
- Purnama, Ridwan. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung," *Jurnal Strategic*, Vol. 7, No. 14, September
- Rahmawati, Desi. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol. 1, No. 1
- Ristiana Nunung, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Rivai, Viethzal dan Sylviana Murni. 2009. *Educational Management*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusyan, A. Tabrani, dkk. 2007. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Karya
- Santoni, Ni Putu Cindyana Claudia. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7, No. 10, ISSN 2302-8912.

- Santosa S. 2000. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Yogyakarta: Gramedia
- Sappaile, Basi Intang. 2007. "Konsep Instrumen Penelitian Pendidikan", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 13, No. 66, Mei
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Setyosari, Punaji. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Jakarta: Kencana Prenada Group
- Siagian, Sondang P.. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sianturi, Dony Rizki Pramana. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Negeri 1 Sibolga*, (Tesis Universitas Sumatera Utara)
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stephen, Martinis. 2010. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Stephen, Robbins, P.. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2008. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono dan Eri Wibowo. 2004. *Statistik Untuk Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta
- Sukidin dan Mundir. 2005. *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* Surabaya: Insan Cendekiawan

- Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulistiyawan, Bambang. 2009. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen STAIN Kediri*, (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Sulistyaningsih. 2017. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*, (Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Suparlan. 2006 *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publising
- Suparlan. 2009. *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat Publishing
- Suparman, Nila. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang*, (Naskah Publikasi Universitas Maritim Raja Ali Haji)
- Suprpto, Agus. 2005. *Metode Pengumpulan dan Analisis Data*; Langkah Vital Proses Penelitian, Vol. 23, No. 7. Maret
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kerja Guru*, Jakarta: Prenada Media Grup
- Susanto, Pendi. 2016. *Produktivitas Sekolah*, Bandung: Alfabeta
- Sutikno, Tri Atmadji. 2009. "Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 32, No. 1, Februari
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Pranadamedia Group
- Taniredja, Tukiran. 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Alfabeta: Bandung
- Uno, Hamzah B.. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukuran: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

Wibowo, Puguh, Yovitha Yuliejantiningih, Akmal. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara*, (Tesis Universitas PGRI Semarang)

Wibowo, Puguh. 2016. Yovitha Yuliejantiningih, Akmal, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara*, (Tesis Universitas PGRI Semarang)

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Grafindo Persada

Widiandaru, Nanang Okta. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*, Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan, ISBN 978-602-14215-5-0

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Winardi. 2011. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Bandung: Citra Aditya Bakti



LAMPIRAN I ANGKET PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat.

Perkenalkan saya Sriwati mahasiswi Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk memberikan respon terkait kuesioner penelitian tesis saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah".

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian ilmiah, sehingga jawaban Bapak/Ibu Guru memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan pengetahuan. Jawaban yang diberikan tidak berhubungan dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu Guru memberikan pernyataan yang benar-benar sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu Guru menjadi responden pada penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Sriwati

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Guru Bidang Studi :
5. Lama Mengajar :
6. Pendidikan Terakhir :

B. Keterangan

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Bapak/Ibu guru diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban didalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat. Pertanyaan/pertanyaan berikut berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak /ibu ketahui dan rasakan dengan katagori pilihan jawaban sebagai berikut:
 - 5: Sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - 4: Setuju dengan pernyataan tersebut.
 - 3: Kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
 - 2: Tidak setuju dengan pertanyaan tersebut.
 - 1: Sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut.

A. Kuesioner Motivasi Kerja

No Soal	URAIAN PERNYATAAN	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
A. Kebutuhan akan Prestasi						
1.	Bagi saya tugas- tugas berat yang saya hadapi menjadi tantangan untuk maju					
2.	Saya ingin agar pekerjaan yang saya lakukan diberikan timbal balik					
3.	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk mencapai prestasi terbaik					
B. Kebutuhan akan Kekuasaan						
4.	Saya berkeinginan memberikan ide/saran dalam forum rapat					
5.	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
6.	Dalam melaksanakan tugas-tugas yang kompetitif, saya berusaha melebihi teman kerja lainnya					
C. Kebutuhan akan Afiliasi						
7.	saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya					
8.	Saya berkesempatan untuk berperan penting dalam suatu kegiatan di madrasah					
9.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada harus bekerja sendiri					

B. Kompensasi

No Soal	URAIAN PERNYATAAN	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
a. Kompensasi Langsung						
10.	Saya mendapatkan gaji tepat waktu					
11.	Saya mendapat gaji sesuai dengan masa kerja					
12.	Saya mendapat bonus kerja karena mendapatkan prestasi					
13.	Saya mendapatkan bonus tambahan karena ada tambahan tugas					
b. Kompensasi Tidak Langsung						
14.	Saya mendapat tunjangan hari raya setiap tahun					
15.	saya menggunakan asuransi kesehatan yang diberikan madrasah					
16.	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan saya					
17.	Saat pensiun saya dapatkan tunjangan					
18.	Saya bebas menggunakan fasilitas pembelajaran saat bekerja					

C. Produktivitas Kerja Guru

No Soal	URAIAN PERNYATAAN	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
a. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran						
19.	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum					
20	Saya mampu menyusun program tahunan setiap awal tahun ajaran.					
21	Saya mampu menyusun program semester sebagai pedoman pembelajaran selama satu semester					
22	Saya mampu menyusun RPP sebagai acuan dalam setiap proses pembelajaran					
23	Saya merancang perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan					
24.	Saya melakukan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik , bukan untuk menguji, sehingga membuat peserta didik merasa tertekan					
b. Prestasi Akademik						
25.	Saya mampu membuat karya akademik berupa artikel/makalah/PTK					

26.	Saya menjadi pembimbing siswa dalam kegiatan lomba mata pelajaran tingkat kecamatan dan kabupaten					
c. Karya Pengembangan Profesi						
27.	Saya membuat karya tulis ilmiah (PTK/artikel/makalah) sesuai dengan sasaran kerja yang sudah diprogramkan					
28.	Dalam proses pembelajaran saya menggunakan media yang sesuai dengan materi yang diajarkan					
29.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
d. Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah						
30.	Saya mengikuti kegiatan workshop untuk proses pengembangan diri.					
31.	Saya mengikuti diklat peningkatan mutu kinerja atau pengembangan karir					
32.	Saya mengikuti seminar pendidikan minimal sekali dalam setahun					
33.	Saya menjadi anggota kelompok kerja guru (KKG) sebagai wadah untuk proses pengembangan diri					

LAMPIRAN II DISTRIBUSI HASIL ANGGKET PERVARIABEL

Variabel Motivasi Kerja

RESPONDEN	Q1.1	Q1.2	Q1.3	Q1.4	Q1.5	Q1.6	Q1.7	Q1.8	Q1.9	TOTAL
1	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35
2	5	4	4	4	3	4	5	2	1	32
3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	38
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	34
6	5	3	4	4	3	4	5	2	4	34
7	2	4	5	4	3	3	4	4	2	31
8	2	1	5	4	3	4	5	4	5	33
9	4	3	5	4	3	2	5	3	5	34
10	5	1	5	4	1	1	5	4	5	31
11	5	3	4	2	2	2	5	2	4	29
12	4	4	4	4	3	4	5	4	5	37
13	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
14	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
15	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
17	5	2	4	3	4	4	5	4	3	34
18	4	4	4	4	4	4	4	5	2	35
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43

20	4	2	5	4	3	4	5	3	3	33
21	4	3	5	4	1	4	5	4	4	34
22	4	4	5	4	3	4	5	4	4	37
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
24	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
25	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
27	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
32	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
33	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	4	3	4	5	5	4	5	4	4	38
37	4	3	4	4	3	3	5	4	4	34
38	4	3	5	4	4	4	4	4	5	37
39	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
40	2	3	2	2	2	2	1	2	1	17
41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38

44	5	5	5	4	3	2	5	4	3	36
45	5	3	5	5	1	1	5	4	5	34
46	5	2	4	5	2	2	5	2	5	32
47	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
48	1	2	1	4	1	1	5	1	2	18
49	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39
50	4	3	5	4	2	3	5	4	4	34
51	5	3	4	4	2	3	5	4	4	34
52	5	5	5	5	4	3	5	4	5	41
53	4	4	5	4	2	3	5	4	5	36
54	5	4	5	5	3	3	5	4	3	37
55	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
56	5	4	5	4	3	4	5	4	4	38
57	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
58	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
59	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	3	5	3	4	3	5	4	4	36
62	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
63	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
66	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
67	5	4	4	4	4	3	5	4	5	38

68	5	4	4	4	3	4	5	3	4	36
69	5	3	4	3	3	4	5	4	4	35
70	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
71	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
72	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
73	5	4	4	4	4	3	5	4	5	38
74	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
75	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
80	5	3	4	4	4	4	5	4	5	38
81	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
JUMLAH KESELURUHAN										2967

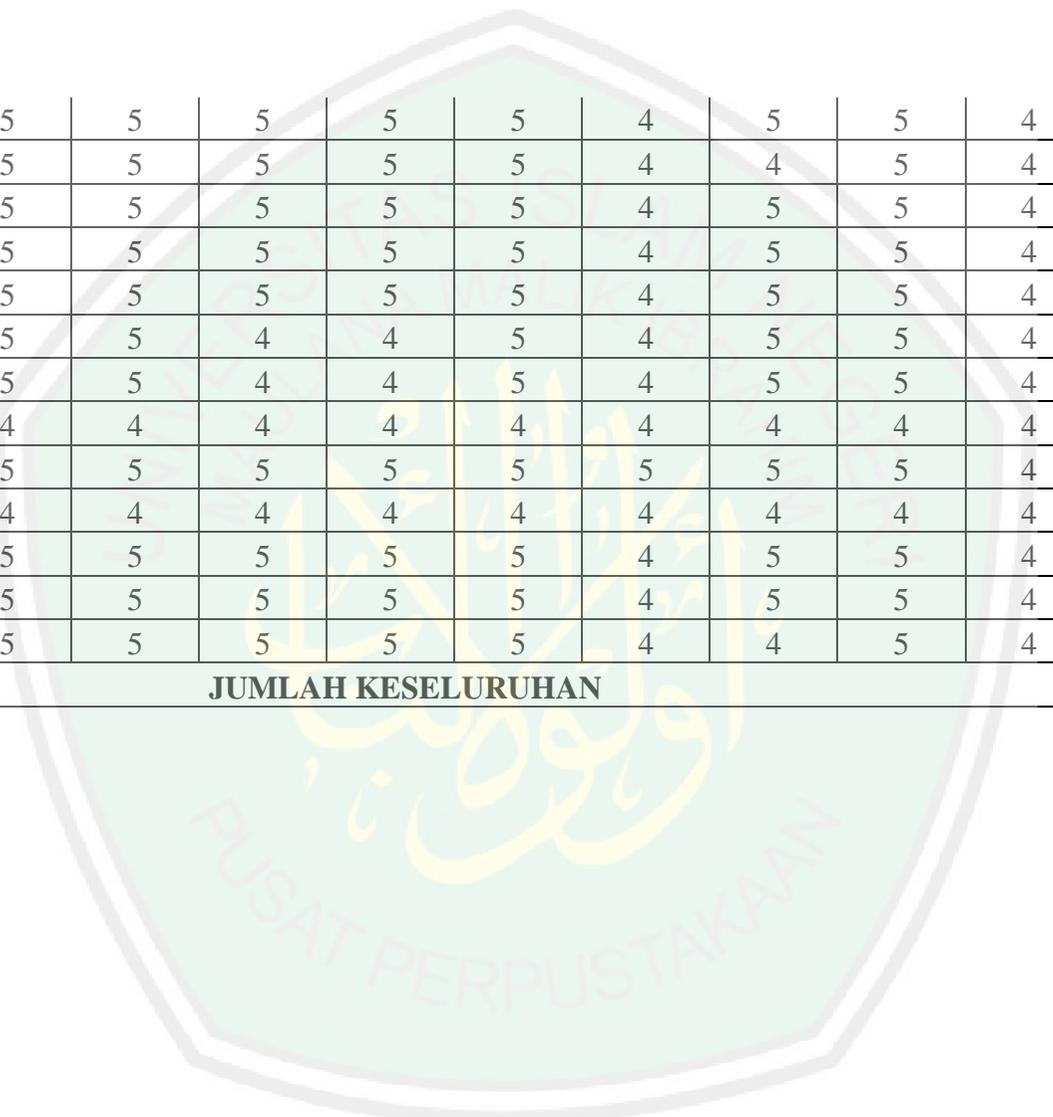
Variabel Kompensasi

RESPONDEN	Q2.1	Q2.2	Q2.3	Q2.4	Q2.5	Q2.6	Q2.7	Q2.8	Q2.9	TOTAL
1	5	5	4	4	4	3	4	5	5	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	2	4	4	2	4	4	2	32
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
14	5	5	5	5	5	2	5	5	5	42
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
17	4	5	5	3	4	4	4	5	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	4	4	5	4	5	5	3	40

21	5	5	3	4	5	5	5	5	3	40
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
25	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
26	5	5	5	4	4	3	5	5	5	41
27	5	5	4	4	4	3	4	5	5	39
28	5	5	4	4	4	1	5	5	4	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
33	5	5	3	4	4	4	4	5	4	38
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	5	5	1	5	5	4	5	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	2	1	2	1	2	1	2	1	3	15
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44

45	5	5	2	4	5	4	5	5	5	40
46	4	4	2	3	4	4	4	2	4	31
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	4	5	3	4	4	4	4	4	1	33
49	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
50	5	5	3	3	4	4	4	4	4	36
51	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	5	5	4	4	5	4	5	4	3	39
54	5	5	5	5	5	3	4	5	5	42
55	5	5	3	4	4	3	4	5	3	36
56	5	5	5	4	5	4	5	5	3	41
57	5	5	3	4	4	3	4	5	3	36
58	5	5	3	4	4	3	4	5	3	36
59	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	5	5	5	5	3	4	4	3	39
62	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
66	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
67	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
68	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42

69	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
70	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
71	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
72	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
73	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
74	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
75	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
80	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
81	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
JUMLAH KESELURUHAN										3217



Variabel Produktivitas Kerja Guru

RESPONDEN	Q3.1	Q3.2	Q3.3	Q3.4	Q3.5	Q3.6	Q3.7	Q3.8	Q3.9	Q3.10	Q3.11	Q3.12	Q3.13	Q3.14	Q3.15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	64
2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
6	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
7	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	65
8	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	67
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	71
11	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	46
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	70
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	66
15	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	68
16	3	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
18	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
20	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	2	4	52

21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	69
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
25	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
26	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	70
27	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	61
28	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	59
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	68
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
33	3	4	4	4	3	1	3	1	3	3	3	4	4	3	4	47
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
36	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	4	5	59
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	71
40	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	27
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	69
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	4	5	5	4	4	5	3	4	2	5	4	2	2	2	3	54

45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	71
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	65
48	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	1	4	55
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	58
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
53	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	67
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	73
55	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	62
56	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	56
57	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	62
58	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	62
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57
62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
65	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	68
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	54
67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	54

69	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	61
70	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	61
71	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	60
72	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	60
73	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	60
74	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	54
75	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	64
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
77	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
79	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	56
JUMLAH KESELURUHAN																5005

LAMPIRAN III HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

1. motivasi kerja

		Correlations									
		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	total
x11	Pearson Correlation	1	,287**	,423*	,220*	,249*	,187	,419*	,345**	,406**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,009	,000	,049	,025	,094	,000	,002	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x12	Pearson Correlation	,287*	1	,265*	,320**	,537**	,471**	,004	,431**	,106	,624**
	Sig. (2-tailed)	,009		,017	,004	,000	,000	,972	,000	,346	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x13	Pearson Correlation	,423*	,265*	1	,482**	,211	,287**	,371*	,578**	,481**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017		,000	,058	,009	,001	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x14	Pearson Correlation	,220*	,320**	,482*	1	,253*	,241*	,354*	,380**	,414**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,049	,004	,000		,023	,031	,001	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x15	Pearson Correlation	,249*	,537**	,211	,253*	1	,704**	,021	,523**	,265*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,058	,023		,000	,855	,000	,017	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x16	Pearson Correlation	,187	,471**	,287*	,241*	,704**	1	-,022	,455**	,185	,646**
	Sig. (2-tailed)	,094	,000	,009	,031	,000		,844	,000	,097	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x17	Pearson Correlation	,419*	,004	,371*	,354**	,021	-,022	1	,146	,440**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,000	,972	,001	,001	,855	,844		,192	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson Correlation	,345*	,431**	,578*	,380**	,523**	,455**	,146	1	,452**	,753**
x18	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,192		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson Correlation	,406*	,106	,481*	,414**	,265*	,185	,440*	,452**	1	,651**
x19	Sig. (2-tailed)	,000	,346	,000	,000	,017	,097	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson Correlation	,611*	,624**	,690*	,610**	,695**	,646**	,433*	,753**	,651**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Uji realibilitas motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	32,2593	16,644	,481	,798
x12	32,8395	16,186	,479	,799
x13	32,1975	16,510	,593	,786
x14	32,5309	17,277	,508	,796
x15	33,1111	15,525	,566	,787
x16	32,9753	16,099	,511	,795
x17	31,9136	18,380	,312	,815
x18	32,7531	16,063	,671	,776
x19	32,4568	15,851	,508	,796

2. kompensasi

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	total
x21	Pearson Correlation	1	,899**	,407**	,709**	,792**	,312**	,735**	,780*	,357**	,817*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,001	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x22	Pearson Correlation	,899**	1	,411**	,700**	,771**	,323**	,750**	,811*	,265*	,809*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,017	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x23	Pearson Correlation	,407**	,411**	1	,666**	,576**	,360**	,483**	,583*	,489**	,739*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x24	Pearson Correlation	,709**	,700**	,666**	1	,818**	,425**	,689**	,699*	,458**	,873*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

x25	Pearson Correlation	,792**	,771**	,576**	,818**	1	,535**	,845**	,700*	,403**	,899*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x26	Pearson Correlation	,312**	,323**	,360**	,425**	,535**	1	,478**	,370*	,331**	,608*
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,001	,000	,000		,000	,001	,003	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x27	Pearson Correlation	,735**	,750**	,483**	,689**	,845**	,478**	1	,700*	,435**	,848*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x28	Pearson Correlation	,780**	,811**	,583**	,699**	,700**	,370**	,700**	1	,405**	,847*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
x29	Pearson Correlation	,357**	,265*	,489**	,458**	,403**	,331**	,435**	,405*	1	,610*
	Sig. (2-tailed)	,001	,017	,000	,000	,000	,003	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	,817**	,809**	,739**	,873**	,899**	,608**	,848**	,847*	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Reliability kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	34,9877	19,737	,774	,896
x22	35,0123	19,287	,757	,895
x23	35,5062	17,953	,631	,907
x24	35,3704	18,136	,830	,888
x25	35,1481	18,978	,871	,889
x26	35,7407	19,544	,482	,917
x27	35,2099	19,243	,808	,893
x28	35,0864	18,530	,798	,891
x29	35,6667	19,800	,495	,914

3. produktivitas kerja

		Correlations															
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Total
y1	Pearson	1	,625**	,601*	,750**	,779**	,434**	,572*	,546*	,485*	,500*	,609*	,549*	,585**	,471**	,450*	,815**
	Correlation			*				*	*	*	*	*	*			*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
y2	Pearson	,625**	1	,840*	,738**	,672**	,326**	,335*	,522*	,350*	,488*	,621*	,465*	,453**	,347**	,580*	,751**
	Correlation			*			*	*	*	*	*	*	*			*	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,003	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
y3	Pearson	,601**	,840**	1	,707**	,607**	,274*	,359*	,476*	,405*	,448*	,582*	,485*	,474**	,417**	,588*	,741**
	Correlation				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,013	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
y4	Pearson	,750**	,738**	,707*	1	,729**	,348**	,438*	,490*	,505*	,577*	,777*	,494*	,533**	,464**	,542*	,820**
	Correlation			*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
y5	Pearson	,779**	,672**	,607*	,729**	1	,524**	,561*	,608*	,494*	,497*	,564*	,517*	,529**	,464**	,412*	,815**
	Correlation			*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

y6	Pearson	,434**	,326**	,274*	,348**	,524**	1	,304*	,400*	,230*	,559*	,463*	,167	,285**	,365**	,252*	,563**
	Correlation							*	*	*	*	*					
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,013	,001	,000		,006	,000	,039	,000	,000	,135	,010	,001	,023	,000
y7	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,572**	,335**	,359*	,438**	,561**	,304**	1	,663*	,744*	,284*	,365*	,625*	,624**	,471**	,350*	,698**
	Correlation			*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*
y8	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,000	,000	,006		,000	,000	,010	,001	,000	,000	,000	,001	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,546**	,522**	,476*	,490**	,608**	,400**	,663*	1	,539*	,388*	,472*	,527*	,552**	,495**	,429*	,742**
y9	Correlation			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,039	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
y10	Pearson	,485**	,350**	,405*	,505**	,494**	,230*	,744*	,539*	1	,339*	,418*	,472*	,501**	,436**	,391*	,656**
	Correlation			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,002		,000	,022	,016	,041	,004	,000	,000
y11	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,500**	,488**	,448*	,577**	,497**	,559**	,284*	,388*	,339*	1	,756*	,255*	,267*	,227*	,320*	,629**
	Correlation			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
y11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,609**	,621**	,582*	,777**	,564**	,463**	,365*	,472*	,418*	,756*	1	,448*	,488**	,393**	,513*	,770**
y11	Correlation			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

y12	Pearson	,549**	,465**	,485*	,494**	,517**	,167	,625*	,527*	,472*	,255*	,448*	1	,941**	,620**	,708*	,757**
	Correlation			*				*	*	*		*					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,135	,000	,000	,000	,022	,000		,000	,000	,000	,000
y13	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,585**	,453**	,474*	,533**	,529**	,285**	,624*	,552*	,501*	,267*	,488*	,941*	1	,738**	,694*	,798**
	Correlation			*				*	*	*		*	*				
y14	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,016	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,471**	,347**	,417*	,464**	,464**	,365**	,471*	,495*	,436*	,227*	,393*	,620*	,738**	1	,540*	,692**
y15	Correlation			*				*	*	*		*	*				
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,041	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson	,450**	,580**	,588*	,542**	,412**	,252*	,350*	,429*	,391*	,320*	,513*	,708*	,694**	,540**	1	,708**
	Correlation			*			*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000
total	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson	,815**	,751**	,741*	,820**	,815**	,563**	,698*	,742*	,656*	,629*	,770*	,757*	,798**	,692**	,708*	1
total	Correlation			*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
total	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Reabilitas produktivitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	57,5802	45,047	,779	,927
y2	57,3827	46,614	,712	,929
y3	57,3457	46,654	,701	,929
y4	57,5309	45,377	,788	,927
y5	57,5679	46,023	,784	,927
y6	57,7531	46,113	,470	,938
y7	58,0370	47,111	,654	,930
y8	57,9877	45,487	,692	,929
y9	57,9877	47,487	,607	,932
y10	57,4321	47,398	,574	,932
y11	57,4321	45,748	,729	,928
y12	57,7284	45,175	,709	,929
y13	57,7407	44,819	,757	,927
y14	57,9753	45,749	,633	,931
y15	57,5802	46,622	,660	,930

LAMPIRAN IV UJI PRASYARAT

Uji normalitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1964,852	2	982,426	34,079	,000 ^b
	Residual	2248,580	78	28,828		
	Total	4213,432	80			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,526	5,374		3,448	,001
	x1	,324	,178	,202	1,814	,074
	x2	,791	,165	,532	4,785	,000

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,8910	68,6781	61,7901	4,95587	81
Residual	-13,55300	10,34313	,00000	5,30163	81
Std. Predicted Value	-5,226	1,390	,000	1,000	81
Std. Residual	-2,524	1,926	,000	,987	81

a. Dependent Variable: y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,30162700
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,051
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,886
Asymp. Sig. (2-tailed)		,412

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktivitas * motivasi	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%
produktivitas * kompensasi	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

produktivitas * motivasi

Report

produktivitas

motivasi	Mean	N	Std. Deviation
17,00	27,0000	1	.
18,00	55,0000	1	.
27,00	45,0000	1	.
29,00	46,0000	1	.
31,00	68,0000	2	4,24264
32,00	60,5000	2	,70711
33,00	59,3333	3	7,50555
34,00	62,1818	11	4,46807

35,00	62,2500	4	1,50000
36,00	60,1250	8	5,48862
37,00	60,4000	5	9,26283
38,00	62,9444	18	4,98789
39,00	62,2500	4	3,86221
40,00	62,0000	8	4,81070
41,00	64,0000	6	6,48074
42,00	69,6667	3	4,50925
43,00	72,0000	1	.
44,00	63,0000	1	.
45,00	75,0000	1	.
Total	61,7901	81	7,25727

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * motivasi	(Combined)	2441,443	18	135,636	4,746	,000
	Linearity	1304,887	1	1304,887	45,657	,000
	Deviation from Linearity	1136,556	17	66,856	2,339	,008
Within Groups		1771,989	62	28,580		
Total		4213,432	80			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktivitas * motivasi	,557	,310	,761	,579

produktivitas * kompensasi

Report

produktivitas

kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
15,00	27,0000	1	.
27,00	45,0000	1	.
31,00	60,0000	1	.
32,00	53,0000	2	9,89949
33,00	60,0000	2	7,07107
35,00	60,0000	1	.

36,00	60,3846	13	1,55662
37,00	59,5000	4	,57735
38,00	58,8000	5	7,22496
39,00	62,0000	5	3,74166
40,00	64,0000	3	10,44031
41,00	62,6000	5	7,33485
42,00	61,7143	7	7,49921
43,00	63,5000	16	3,68782
44,00	63,5000	4	8,22598
45,00	68,4545	11	5,26049
Total	61,7901	81	7,25727

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas * kompensasi	(Combined)	2316,199	15	154,413	5,290	,000
	Between Groups	1870,034	1	1870,034	64,068	,000
	Deviation from Linearity	446,166	14	31,869	1,092	,382
	Within Groups	1897,233	65	29,188		
Total		4213,432	80			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktivitas * kompensasi	,666	,444	,741	,550

LAMPIRAN V UJI ASUMSI KLASIK

Uji multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, motivasi kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,453	5,369

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1964,852	2	982,426	34,079	,000 ^b
	Residual	2248,580	78	28,828		
	Total	4213,432	80			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,526	5,374		3,448	,001		
	motivasi kerja	,324	,178	,202	1,814	,074	,554	1,805
	Kompensasi	,791	,165	,532	4,785	,000	,554	1,805

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi kerja	kompensasi
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	19,047	1,00	,17	,16
	3	,005	24,691	,00	,83	,84

a. Dependent Variable: produktivitas kerja guru

Uji Heteroskedastisitas**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, motivasi kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Res2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,221 ^a	,049	,025	3,12783

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,261	2	19,630	2,007	,141 ^b
	Residual	763,097	78	9,783		
	Total	802,358	80			

a. Dependent Variable: Res2

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,878	3,130		1,878	,064
1 motivasi kerja	-,206	,104	-,294	-1,982	,051
Kompensasi	,148	,096	,229	1,542	,127

a. Dependent Variable: Res2



LAMPIRAN VI PENGUJIAN HIPOTESIS (REGRESI LINIER BERANDA)

Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1964,852	2	982,426	34,079	,000 ^b
	Residual	2248,580	78	28,828		
	Total	4213,432	80			

a. Dependent Variable: produktivitas (y)

b. Predictors: (Constant), kompesasi (x2), motivasi (x1)

Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,526	5,374		3,448	,001
	motivasi (x1)	,324	,178	,202	1,814	,074
	kompesasi (x2)	,791	,165	,532	4,785	,000

a. Dependent Variable: produktivitas (y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,453	5,36917

a. Predictors: (Constant), kompesasi (x2), motivasi (x1)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-98/Ps/HM.01/11/2019
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

06 November 2019

Kepada
Yth. Kepala MTsN Bawu Jepara
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Sriwati
NIM : 17711002
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.
2. Dr. H. Abdul Basith, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sriwati
NIM : 17711002
Alamat : Desa Serbaguna, Kec. Darul Makmur,
Kab. Nagan Raya, Prov. Aceh
Tempat Tanggal Lahir: Serbaguna , 06 Juni 1994
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
No. Telp/Hp : 082276625006
Riwayat Pendidikan : 1. SDN Seumanyam
2. SMPN 2 Sukamulya
3. SMAN Bunga Bangsa Lamie
4. S1 Manajemen Pendidikan Islam Universitas
Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
5. S2 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Maliki Malang

Batu, 6 Januari 2020

Sriwati

NIM 17711002