

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DAN PEGAWAI MIN 2
KOTA BANDA ACEH**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**IRFAN SABUKI
NPM : 1702120082**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IRFAN SABUKI
NPM : 1702120082

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DAN PEGAWAI MIN 2 KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IRFAN SABUKI
NPM : 1702120082

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DAN PEGAWAI MIN 2 KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 22 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Tuvwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Februari 2022

Yang Menyatakan



Irfan Sabuki

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Irfan Sabuki
NPM : 1702120082
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI MIN 2 KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Februari 2022

Yang Menyatakan,



Irfan Sabuki

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN2 Kota Banda Aceh"**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku pembimbing I dan Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan semenjak dari pertama hingga selesainya skripsi ini.

Oleh karena itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, memberikan dorongan semangat serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapainya cita-cita terima kasih juga saya sampaikan kepada abang dan kakak saya yang telah banyak memberikan saran-saran dan masukan motivasi.
2. Bapak Drs. Tarmizi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Bidang

Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan,teman dan sahabat-sahabat satu angkatan 2017 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BABI PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai	10
2.1.5 Indikator Kinerja	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.2.2 Tujuan Kompensasi	13
2.2.3 Azas Kompensasi	14
2.2.4 Jenis-jenis Kompensasi	14
2.2.5 Sistem Kompensasi	15
2.2.6 Indikator Kompetensi	16
2.3 Keterlibatan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	16
2.3.2 Jenis Lingkunga Kerja.....	17
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.4 Penelitian Sebelumnya	19
2.5 Kerangka Pemikiran.....	23
2.6 Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Skala Pengukuran	28
3.5 Definisi Operasional	29

3.6 Teknik Analisis Data.....	30
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.7.1 Validitas.....	31
3.7.2 Reliabilitas.....	31
3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.8 Pengujian Hipotesis.....	34
3.8.1 Uji-t.....	34
3.8.2 Uji F (Simultan).....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Karakteristik Responden	39
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	40
4.3.1 Kinerja Karyawan (Y).....	40
4.3.2 Kompetensi (X1).....	42
4.3.3 Lingkungan Kerja (X2).....	43
4.4 Hasil Pengujian Data.....	45
4.4.1 Pengujian Validitas.....	45
4.4.2 Uji Realibilitas.....	46
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.5 Hasil Analisis Linear Berganda.....	50
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	52
4.7 Pembahasan Penelitian	54
4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.....	54
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh	54
4.5.3 Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.....	55
4.8 Implikasi Penelitian	55
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kebijakan Pemberian Kompensasi	3
Tabel 1.2 Kinerja Guru MIN 2 Kota Banda Aceh	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horison Waktu.....	26
Tabel 3.2 Skala Likert.....	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	39
Tabel 4.2 Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.3 Kompensasi	42
Tabel 4.4 Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.7 Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Heteroskedastisitas.....	49
Gambar 4.2 Normalitas	50

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DAN PEGAWAI MIN 2
KOTA BANDA ACEH**

**Irfan Sabuki
1702120082**

**Pembimbing : 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
2. Hj. Nadiya, SE, M.Si**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji-F. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : Kompensasi, lingkungan kerja, kinerja guru dan Pegawai.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi; seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan itu mampu menjadi sosok yang lebih efektif dimasa yang akan datang.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk

menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu Instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu instansi. Suatu sumber daya manusia perlu diarahkan pada sebuah model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan Instansi, dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi.

Instansi yang baik ialah Instansi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan kerja yang kompetitif dalam pencapaian tujuan instansi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya instansi serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan instansi secara berkesinambungan.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam melaksanakan tujuan instansi dan merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai dimana dia berkerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja pegawai sebagai pekerja. Memberikan kompensasi kepada pegawai, instansi menginginkan para pegawai memberikan kinerja yang baik hingga pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat peningkatan kinerja pegawai yang bagus. Dibawah ini terdapat data mengenai kebijakan pemberian kompensasi kepada Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh .

Tabel 1.1
Data Kebijakan pemberian Kompensasi

No	Kompensasi	Tahun 2021			
		April	Mai	Juni	Juli
1	Gaji	√	√	√	√
2	Insentif	√	√	√	√
3	Bonus	√	√	√	√
4	Fasilitas	√	√	√	√
5	Asuransi Kesehatan	√	√	√	√

Sumber : MIN 2 Kota Banda Aceh(2021)

Berdasarkan tabel 1.1 adanya kebijakan pemberian kompensasi yang diterima guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh , bahwasanya dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh lembaga sekolah dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru dan pegawai yang akan berdampak positif pada kinerja yang baik. Dengan pemberian kompensasi yang cukup memadai dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai menjadi lebih baik lagi. Tetapi fakta di lapangan yang terjadi yaitu masih seringnya keterlambatan didalam memberikan gaji pada guru

dan pegawai Non PNS dimana gaji yang seharusnya di bayar di awal bulan, namun gaji yang diberikan sering di pertengahan bulan, hal ini tentunya membuat kinerja guru dan pegawai Non PNS kurang maksimal.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses bekerja dalam instansi tersebut. “Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai sehingga lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif ” Tyas (2018). Pada situasi lingkungan kerja, pada instansi ini juga masih ditemui beberapa kelemahan misalnya seperti pegawai harus menggunakan laptop sendiri ketika komputer/laptop kantor mengalami kerusakan, ketiadaan pagar kantor, kurangnya area parkir dan lain sebagainya. Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja ini dapat dilihat pada fakta di lapangan bahwa keduanya mampu memperlambat pekerjaan, meningkatkan angka absen pegawai, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk dan menolak kerjasama dengan rekan. Hal ini telah terbukti di instansi ini bahwa dengan kedisiplinan dan lingkungan Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang lingkungan kerja

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan penunjang kinerja pegawai yang ada pada suatu instansi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran kerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang sesuai sehingga pegawai merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Faktor lingkungan kerja terdiri dari sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai, yang meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan,

pencahayaannya, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja guru MIN 2 Kota Banda Aceh memang kurang ideal hal ini terlihat Ruang Kerja guru yang sangat sempit dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Meteran listrik juga menjadi sebuah masalah yang sangat fatal, karna meteran listrik yang sering mati tiba-tiba membuat seluruh fasilitas kerja yang bersumber dari listrik, seperti komputer, AC, dan lampu ikut mati dan membuat pekerjaan menjadi terganggu.

Kinerja pegawai merupakan hasil pemikiran dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal tentunya banyak masalah yang dihadapi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti tentang kinerja guru dan pegawai pada MIN 2 Kota Banda Aceh dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Kinerja Guru MIN 2 Kota Banda Aceh

No	Kinerja Guru	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik
1	Membuat RPP			√
2	Melaksanakan Pembelajaran		√	
3	Meaksanakan penilaian hasil belajar		√	
4	Melakukan tindak lanjut Hasil belajar peserta didik		√	

5	Menguasai bahan kajian akademik		√	
6	Kehadiran tepat waktu			√

Sumber : Wawancara dengan Kepala MIN 2 Kota Banda Aceh (2020)

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat kita lihat kinerja para guru MIN 2 Kota Banda Aceh sudah baik, namun dalam indikasi membuat RPP dan kehadiran tepat waktu, masih kurang baik dan harus diperbaiki.

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

No	Kinerja Pegawai	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik
1	Database Siswa, Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan		√	
2	Pelayanan Terhadap Tamu		√	
3	Administrasi (Surat-Menyurat)		√	
4	Penyelesaian Tugas diluar tugas pokok (Tugas dari kepala Sekolah)		√	
5	Pengarsipan			√
6	Kehadiran tepat Waktu			√

Sumber : Wawancara dengan Kepala MIN 2 Kota Banda Aceh (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita lihat kinerja para Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh sudah baik namun dalam indikasi membuat pengarsipan dan kehadiran tepat waktu masih kurang baik, sehingga harus diperbaiki. Dari kedua tabel kinerja diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja guru dan pegawai relative masih kurang, dibuktikan dengan masih adanya guru dan pegawai hadir tidak tepat waktu, selain itu guru masih ada yang belum maksimal dalam membuat RPP, dan untuk pegawai, masih belum cukup rapi dalam urusan pengarsipan dokumen.

Kinerja Guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja, dimana kompensasi bisa menjadi pemicu semangat guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh dalam berkerja, sehingga

Kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh bisa lebih maksimal dan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perumusan Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi kepada pihak terkait, yakni Kantor Kementerian Agama kota Banda Aceh dan kepala MIN 2 Kota Banda Aceh dalam meningkat Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

Menjadi acuan kepada Kepala Madrasah sebagai pimpinan pada MIN 2 Kota Banda Aceh dalam peningkatan Kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017:48).

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas (Kasmir: 2016:98).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa, kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dikerjakan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Widodo (2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- a. Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Motivasi Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara Pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang Pegawai.
3. Memberikan peluang kepada Pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga Pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja Pegawai yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur sejauh mana seorang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi Pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan Pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan Pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan Pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:289) “kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut (Nurchahyo, 2015:78) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2017:98) mendefinisikan “Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Hamali (2018:99) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi”. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:78) yang dimaksud dengan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa”.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut (Sihombing,dkk, 2015:78) Tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mengisyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.
5. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
6. Mengikuti aturan hukum
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal

2.2.3 Azas Kompensasi

Menurut (Widayati, 2019:56) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal *konsistensi*.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan *eksternal konsistensi* yang berlaku.

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai dalam (Hartatik, 2014:78) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2.2.5 Sistem Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2017:79) Sistem kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk menjembatani kedua belah tersebut. Merit pay merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu dirumuskan untuk mewujudkannya adalah dengan sistem dimaksud. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem dimaksud adalah dengan melakukan analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi, peninjauan kompensasi dan pemberian kompensasi.

Menurut (Hartatik, 2014:57) beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah :

1. Sistem prestasi
2. Sistem waktu
3. Sistem kontrak/borongan

2.2.6 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2012: 24) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Bonus/Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan
5. Asuransi Kesehatan yaitu jaminan kesehatan bagi guru dan pegawai

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Lingkungan kerja menurut Sutrisno dalam (Suwondo dan Sutanto: 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temeperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2015:159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja.
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Tersedianya fasilitas kerja.
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
4. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
5. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini yang dilakukan Mahmudi (2019) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kota Wonogiri” menunjukkan bahwa : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Serta Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta” menunjukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,668 > 0,05$, kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,882 > 0,05$), dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,041 < 0,05$), seta Secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmayana (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar” Hasil penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh Persamaan regresi $Y =$

19,051 + 0,263 hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Martinus (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya”, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikasi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikasi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk”, dari hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat 13 pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel.2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kota Wonogiri (Mahmudi:2019)	Kuantitatif	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Serta Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja	Sama-sama mengkaji masalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudi bertempat di PDAM kota Wonogiri, Sedangkan Penelitian ini bertempat di MIN 2 Kota Banda Aceh
2	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta (Ningrum;2018)	Kuantitatif	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,668 > 0,05$, kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,882 > 0,05$), dan lingkungan kerja	Sama-sama mengkaji masalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum bertempat di Bank BTN Syariah KC Surakarta, Sedangkan Penelitian ini bertempat di MIN 2 Kota Banda Aceh
			secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,041 < 0,05$), serta Secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta		

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar (Asmayana,2018)	Kuantitatif	Hasil penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh $Y = 19,051 + 0,263$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.	Sama-sama mengkaji masalah kompensasi dan kinerja	Penelitian yang dilakukan oleh Asmayana bertempat di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar Sedangkan Penelitian ini bertempat di MIN 2 Kota Banda Aceh
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya (Martinus:2016)	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikasi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikasi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.	Sama-sama mengkaji masalah kompensasi dan kinerja	Penelitian yang dilakukan oleh Martunis bertempat di PT. Devina Surabaya, Sedangkan Penelitian ini bertempat di MIN 2 Kota Banda Aceh
5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk” (Budianto;2015)	Kuantitatif	Lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan	Sama-sama mengkaji masalah lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian yang dilakukan oleh Budianto bertempat di PT. Prusahaan

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat 13 pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain		Gas Negara (Persero) Tbk, Sedangkan Penelitian ini bertempat di MIN 2 Kota Banda Aceh

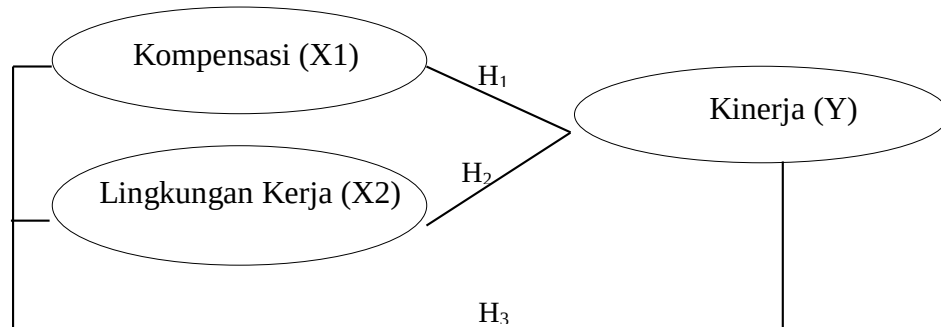
Sumber : Data Primer (2021)

2.5 Kerangka Pemikiran

Ada beberapa hal pokok yang dijadikan landasan berpikir dalam penelitian ini. untuk itu penulis mengutip beberapa pendapat para ahli yang berhubungan dengan masalah yang hendak dikaji.

Mengingat besarnya keterlibatan manusia dalam organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa peran manusia dalam organisasi sangatlah besar, meskipun dalam kapasitas yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Untuk melaksanakan pogram-program dalam sebuah organisasi ataupun dalam struktur pemerintah, diperlukan sebuah imbalan (*feedback*) dan lingkungan yang baik dalam tercapainya tujuan organisasi yang Efesien dan efektif. Dalam Pembahasan penelitian ini dapat dilihat dari skema kerangka pemikiran berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber :Landasan Penelitian Sebelumnya yang dikembangkan oleh peneliti.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

H₃ : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan Pada MIN 2 Kota Banda Aceh . JL. TWK Hasyim Banta Muda, No.19, Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014).

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu yang digunakan adalah *one shoot study* yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang

ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret sampai selesai.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Kegiatan	Tahun 2021 s/d 2022										
		Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Proposal											
2	Seminar Proposal											
3	Perbaikan Proposal											
4	Perizinan Penelitian											
5	Penyusunan Hasil Penelitian											
6	Ujian Komprehensif											

Sumber : Data Primer

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh, berupa kinerja guru dan pegawai periode tahun 2021 berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada guru dan pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh. Yang jumlahnya yaitu sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan jenis sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2012:73).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.3.1.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015: 187). Adapun dalam penelitian ini sumber data primer meliputi; guru dan pegawai.

3.3.1.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan *obyek* yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015: 187).

Sumber data sekunder ini akan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*) dengan mengedarkan angket pertanyaan dalam bentuk kuisisioner kepada guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

3.4 Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2017:92), skala pengukuran ialah kesepakatan yang dilakukan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga nantinya akan dapat menghasilkan data kuantitatif. Untuk keperluan penelitian ini, jawaban pada kuesioner akan diberi nilai yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2017)

3.5 Devinisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Oprasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent						
1.	Kinerja Guru dan Pegawai (Y)	“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas (Kasmir;2016)	▪ Kualitas (mutu) ▪ Kuantitas (jumlah) ▪ Waktu (jangka waktu) ▪ Kerja sama antar karyawan ▪ Penekanan biaya ▪ Pengawasan	1 – 5	Likert	A1-A6
Independent						
2.	Kompensasi (X ₁)	“kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. (Wibowo 2015:289)	▪ Gaji ▪ Insentif ▪ Bonus ▪ Fasilitas ▪ Asuransi Kesehatan	1 – 5	Likert	B1-B5

3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Afandi,2018)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 5. Kerjasama antar karyawan (Nitisemito 2015,159)	1 – 5	Likert	C1-C5
----	------------------------------------	--	---	-------	--------	-------

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Secara operasional, model dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier beraganda yaitu bertujuan untuk menguji, baik secara parsial atau secara simultan, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja *Statistical Package For Social Scinence* (SPSS 20.00). Model persamaan dalam penelitian menggunakan dua model seperti dijelaskan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru dan Pegawai

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien masing-masing faktor

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

ε = Error term

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jenis yang digunakan dalam uji validitas adalah menggunakan *pearson correlation* dengan melihat korelasi setiap butir pertanyaan terhadap total jika nilai korelasi lebih besar dari 0,5 atau nilai signifikan lebih dari 0,05 maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk pertanyaan yang tidak valid kemudian dibuang dan untuk pertanyaan yang valid dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018).

Suatu Instrumen dapat dikatakan *reliable* jika nilai *alpha Cronbach* $> 0,6$ dan sebaliknya dikatakan tidak *reliable* Jika *alpha Cronbach* $< 0,6$ (Ghozali, 2016).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Duli (2019:114) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan ujia autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectiona* (Duli,2019:114).

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali; 2013:160). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_A) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah

menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.8 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini. Dilanjutkan melakukan pengujian untuk setiap hipotesisnya untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan 2 cara yaitu : uji secara simultan/bersama-sama dan uji secara parsial.

Kesimpulan langsung diambil dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen (pengaruh secara parsial) serta koefisien determinasi (pengaruh secara simultan).

3.8.1 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis pertama (H_1)

$H_{01} : \beta_1 = 0$; Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$; Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

$H_{02} : \beta_2 = 0$; Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

3.8.2 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara Simultan terhadap variabel dependen dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis ketiga (H_3)

$H_{03} : \beta_3 = 0$; Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$; Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

Selanjutnya untuk pengolahan datanya menggunakan fasilitas program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS 20.00)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Negeri 2

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Negeri 2 merupakan salah satu dari 11 (Sebelas) Madrasah yang ada di Kota Banda Aceh, Darussalam yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam kelulusan (output) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan (input) serta proses pendidikannya diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan yang dimaksud. Berdasarkan kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Tahun 2013 tujuan pendidikan pada Madrasah Ibtidaiyah MIN 2 adalah :

- a. Menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada SMP/MTsN atau sederajat dengannya.
- b. Menyiapkan siswa agar mampu bertingkah laku dan berakhlak mulia

Selain menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada tujuan pendidikan di atas MIN 2 juga bertanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan mutu pendidikan pada MIN 2 serta melahirkan generasi yang berakhlakul karimah seiring dengan pemberlakuan Syariat Islam di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Profil ini merupakan gambaran situasi MIN 2 yang terus menerus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dari tahun ke tahun sehingga menjadi madrasah yang terbuka yang bisa di contoh oleh madrasah lainnya.

2. Sejarah Singkat

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) MIN 2 telah didirikan sejak tahun 1951 dan kemudian di Negerikan pada tahun 1959, yang terletak di jalan Twk.Hasyim Banta No.19 Desa Kampong Mulia Kecamatan Kuta Alam Banda Aceh Provinsi Aceh. Madrasah ini letaknya yang strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan serta dikelilingi oleh pemukiman rumah penduduk Kota Banda Aceh (±5 kilometer dari pantai utara pusat kota Banda Aceh).

MIN 2 merupakan salah satu yang paling parah merasakan musibah Gempa dan Tsunami pada 26 Desember 2004 yang lalu. Pasca terjadinya Gempa Bumi dan Gelombang Tsunami MIN 2 telah memperoleh bantuan dari rakyat Australia melalui NGO ERA AuSAID dengan membangun fasilitas gedung madrasah yang baik. Sesuai harapan yang mereka inginkan agar menjadi sebuah madrasah yang bisa menyimpan sebuah asset ilmu pengetahuan yang berharga dan bermanfaat bagi agama dan bangsa di masa yang akan datang. Oleh karena itu, MIN 2 yang berada di bawah naungan Kementerian Agama telah berkoordinasi untuk terus berbenah agar menjadi madrasah yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk diakui ditingkat Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh maupun ditingkat Nasional.

Dengan kerja sama antar instansi baik internal maupun eksternal dilingkungan pemerintah Kota Banda Aceh saat ini, dalam 3 tahun terakhir terjadi peningkatan minat wali murid untuk menyekolahkan anaknya di MIN 2, dan juga telah banyak prestasi akademik maupun prestasi non akademik yang telah diraih, antara lain :

1. Madrasah terbersih di Kota Banda Aceh
2. Mengikuti pameran Green organic di taman sari Banda Aceh

3. Madrasah yang pertama sekali mengelola sampah organik dan non organik
4. Melaksanakan pembelajaran PAKEM
5. Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti seluruh pelatihan Pendidikan

Seiring perkembangan zaman yang terus meningkat perlu keseimbangan dan kesinambungan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada terutama di dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, perlu tahap-tahap yang harus diperhatikan demi tercapainya kesinambungan yang terarah, antara lain dengan memberi kesempatan seluruh dewan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada. MIN 2 dari tahun ke tahun mengalami kemajuan, dibuktikan dengan terus bertambahnya minat siswa untuk masuk ke Madrasah MIN 2.

Namun dengan sejalan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan, MIN 2 masih juga memerlukan dan terus berupaya meningkatkan dan mengembangkan sumber daya yang ada beserta peran masyarakat disekitar Madrasah. MIN 2 mempunyai 2 program yaitu program pendidikan Agama dan Umum.

3. Visi

Mewujudkan Madrasah Disiplin, Unggul, Santun, Islami Dan Berwawasan Lingkungan.

4. Misi

- a. Mutu pendidikan sesuai perkembangan zaman

- b. Menjadikan Madrasah tempat yang menyenangkan bagi siswa
- c. Mewujudkan manajemen Madrasah yang transparan
- d. Menjalin kerjasama antara guru,peserta didik,orang tua,dan Stake holder dalam meningkatkan mutu pendidikan
- e. Menciptakan lingkungan madrasah yang aman, damai, sejuk,hijau dan bersih dalam suasana yang islami.

4.2 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin dan usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	16	40,0
	- Perempuan	24	60,0
	Jumlah	40 orang	100%
2	Status Pekerjaan		
	- PNS	19	47,5
	- Non PNS	21	52,5
	Jumlah	40 orang	100%
3	Usia Responden		
	- 20-29 Tahun	11	27,5
	- 30-39 Tahun	15	37,5
	- 40- 49 Tahun	11	27,5
	- > 50 Tahun	3	7,5
	Jumlah	40 orang	100%
4	Status Kawin		
	- Kawin	25	62,5
	- Tidak Kawin	15	37,5
	Jumlah	40 orang	100%
5	Pendidikan		
	SMA	1	2,5
	D-III	5	12,5

	Strata -1	29	72,5
	Strata - 2	5	12,5
	Jumlah	40	100%
6	Gaji Pokok		
	< Rp. 5.00.000	2	5,0
	Rp. 500.000- Rp. 1.000.000	3	7,5
	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	8	20,0
	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	18	45,0
	> Rp. 5.000.000	9	22,5
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin tertinggi yaitu perempuan sebanyak 24 orang (60,0%) dan status pekerjaan terbanyak yaitu Non PNS sebanyak 21 orang (52,5%), Status umur terbanyak 31-35 tahun sebanyak 16 orang (40,0%), status kawin terbanyak yaitu kawin sebanyak 25 orang (62,5%), Status pendidikan terbanyak yaitu Strata-1 29 orang (72,5%), Status gaji pokok terbanyak Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Kinerja Pegawai

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Kualitas Kinerja pegawai sudah seperti diharapkan	18	45,0	22	55,0	-	-	-	-	-	-	4,4500
2	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	18	45,0	22	55,0	-	-	-	-	-	-	4,4500
3	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	12	30,0	28	70,0	-	-	-	-	-	-	4,3000
4	Pegawai saling berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	18	45,0	22	55,0	-	-	-	-	-	-	4,4500
5	Instansi menganggarkan biaya untuk pembelian fasilitas dalam menunjang pekerjaan pegawai dan guru.	12	30,0	26	65,0	2	5,0	-	-	-	-	4,2500
6	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	7	17,5	28	70,0	5	12,5					4,0500
Nilai Rata-rata												4,3250

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat Kualitas Kinerja pegawai sudah seperti diharapkan dengan nilai rata - rata sebesar 4,4500 Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan dnegan nilai rata-rata sebesar 4,4500, Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat

sesuai waktu yang ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,3000 Pegawai saling berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,4500, Instansi menganggarkan biaya untuk pembelian fasilitas dalam menunjang pekerjaan pegawai dan guru dengan nilai rata-rata 4,2500, Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan dengan nilai rata-rata 4,3250.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden maka dapat diketahui bahwa seluruh responden menjawab setuju dan dengan semua pernyataan kinerja pegawai. Dengan demikian maka kinerja pegawai dikatakan baik dengan nilai Rerata sebesar 4,3250 berada pada kategori setuju.

4.3.2 Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kompensasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Kompensasi

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	15	37,5	21	52,5	4	10,0	-	-	-	-	4, 2750
2	Insentif yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur	10	25,0	29	72,5	1	2,5	-	-	-	-	4,2250
3	Bonus diberikan kepada guru dan pegawai yang berprestasi	14	35,0	25	65,5	1	2,5	-	-	-	-	4,3250
4	Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan	10	25,0	30	75,0	-	-	-	-	-	-	4,2500

	fasilitas guru dan pegawai											
5	Instansi memberikan Asuransi Kesehatan kepada pegawai dan Guru	8	20,0	32	80,0							4.2000
	Nilai Rerata											4,2550

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Gaji yang diterima sesuai harapan dengan nilai rata-rata sebesar 4, 2750, Insentif yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur dengan nilai rata-rata sebesar 4,2250, Bonus diberikan kepada guru dan pegawai yang berprestasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,3250, Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas guru dan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,2500, Instansi memberikan Asuransi Kesehatan kepada pegawai dan Guru dengan nilai rata-rata sebesar 4.2000.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai Rerata sebesar 4,2550 ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori setuju artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan kuesioner pada variabel kompensasi.

4.3.3 Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel Lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Lingkungan Kerja

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya sangat menyukai lingkungan kerja di MIN 2 Kota Banda Aceh	18	45,0	20	50,0	2	5,0	-	-	-	-	4,4000
2	Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	17	42,5	23	57,8	-	-	-	-	-	-	4,4250
3	Saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh, karena memiliki fasilitas yang lengkap	6	15,0	34	85,0	-	-	-	-	-	-	4,1500
4	Saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh karena memiliki hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan	10	25,0	30	75,0	-	-	-	-	-	-	4,2500
5	Saya selalu bekerja sama dengan baik antara sesama karyawan	9	22,5	21	52,5	8	20,0	2	5,0			3,9250
Rata-rata												4,2300

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa saya sangat menyukai lingkungan kerja di MIN 2 Kota Banda Aceh dengan nilai rata-rata sebesar 4,4000, Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,4250, Saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh, karena memiliki fasilitas yang lengkap dengan nilai rata-rata sebesar 4,1500, Saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh karena memiliki hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,2500, Saya

selalu bekerja sama dengan baik antara sesama karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,9250.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden maka dapat diketahui bahwa seluruh responden menjawab setuju, Dengan demikian maka lingkungan kerja dikatakan baik dengan nilai Rerata sebesar 4,2300 berada pada kategori setuju.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *out put computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,304 (lihat tabel nilai kritis korelasi r product moment untuk $n=40$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistic terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh		Nilai r_{tabel} (n=40)	Keterangan
	Item	(r_{tabel})		
Kinerja Guru Pegawai	Y1	0,670	0,304	Valid
	Y2	0,856		
	Y3	0,695		
	Y4	0,856		
	Y5	0,549		
	Y6	0,679		
Kompensasi	X1.1	0,788		
	X1.2	0,754		
	X1.3	0,737		
	X1.4	0,754		
	X1.5	0,734		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,784		
	X2.2	0,814		
	X2.3	0,559		
	X2.4	0,748		
	X2.5	0,646		

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60.

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008: 235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,862	Valid
2	Kompensasi	0,867	
3	Lingkungan Kerja	0,813	

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corbach alpha* masing-masing variabel yaitu Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinearitas. Hasil multikolinearitas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Multikolinieritas

Nama Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,510	1,960	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,510	1,960	Tidak Terjadi Multikolinieritas

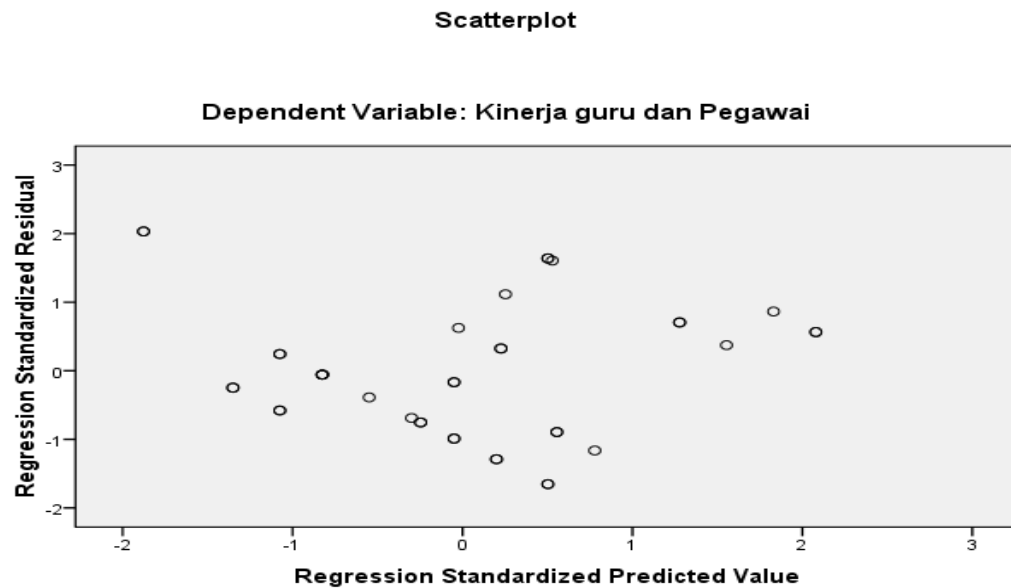
Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF bila nilai sebesar 1,000 yang berarti < 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF di atas 10 berarti terjadi Multikolonieritas. Dalam penelitian ini VIF keseluruhan variabel di bawah 10, jadi model uji regresi layak dan tidak terjadi multikolonelitas.

2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan model Glejser dengan melakukan regresi nilai absolut residual (ABSUT) terhadap variabel independen lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila P value pada variabel independen $> \alpha 0,05$ (Imam Ghozali, 2011).

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varins dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Heteroskedastisitas

Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

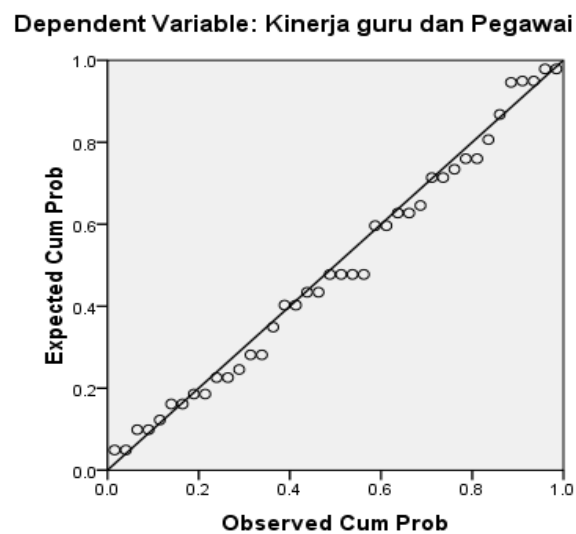
3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:87). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai Kolmogorov Smirnov memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan

interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Normalitas

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5 Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas kompensasi (X1) lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk melihat Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel} (n-k-1)	Sig.
Constanta	0,887	0,462	1,919	2,0260	0,063
Kompensasi	0,462	0,141	3,265	2,0260	0,002
Lingkungan Kerja	0,348	0,139	2,508	2,0260	0,017
Koefisien Korelasi (R) = 0,777 Koefisien Determinan (R ²) = 0,604 Adjusted (R ²) = 0,583					

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,887 + 0,462 X_1 + 0,348 X_2 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstantan pada variabel X_1 (kompensasi) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,887 artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan meningkat
- b. Apabila variable X_1 (kompensasi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0,462 atau (46,2%) dengan asumsi variabel X_2 dianggap konstan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- c. Apabila variable X_2 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (kinerja pegawai) sebesar 0,348

atau (34,8%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi dengan asumsi X_1 konstan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi (R) = 0,777 yang menunjukkan Pengaruh kompensasi ,lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh adalah 77,7%.
- b. Koefisien *Determinan* ($\text{Adjusted } R^2$) menunjukkan pengaruh kompensasi ,lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh pada koefisien determinan 0,583 atau (58,3%). Sedangkan sisanya 41.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini misalnya variabel kedisiplinan dan motivasi.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji-t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh. digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh kompensasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 3,265 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0260 . Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap

kinerja pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh.

Lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,508 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0260. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh

2. Hasil Uji F (*Secara Simultan*)

Pengujian terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh adalah uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	3,333	2	1,667	28,215	3,252	0,000
Sisa residual	2,186	37	0,059			
Total	5,519	39				

Sumber: Data Primer, 2021 (*diolah*)

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tingkat signifikan $28,215 > 3,252$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh.

4.7 Pembahasan Penelitian

4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh. digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh kompensasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 3,265 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0260. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudi (2019) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kota Wonogiri” menunjukkan bahwa : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Serta Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

Lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,508 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0260. Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta” menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,041 < 0,05$), serta Secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh

Tingkat signifikan $28,215 > 3,252$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh.

Penelitian ini sama dengan dilakukan Mahmudi (2019) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kota Wonogiri” kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

4.8 Implikasi Penelitian

Penelitian ini tentunya memberikan implikasi atau dampak karena penelitian ini memberikan manfaat yang cukup besar bagi kinerja guru dan pegawai karena kompensasi memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, jika ada kompensasi maka kinerja pegawai akan meningkat, hasil pembagian angket dimana pada pernyataan “Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas guru dan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,2500”. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai semakin baik lingkungan kerja maka semakin

baik kinerja guru hasil pembagian angket pada pernyataan “saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh karena memiliki hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,2500” Artinya guru dan pegawai sangat setuju jika bekerja hubungan yang baik antara bawahan dan pemimpin.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan Pegawai di MIN 2 Kota Banda Aceh.
3. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Dinas pendidikan untuk dapat meningkatkan kompensasi kepada guru dan pegawai, supaya guru dan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik
2. Bagi Dinas Pendidikan dapat selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawai baik itu yang bersifat fisik maupun non-fisik sehingga para pegawai dapat merasa aman, nyaman dan menyenangkan saat bekerja. Salah satunya adalah dengan menyediakan ruangan yang luas agar bersemangat dalam bekerja

3. Bagi pegawai, yaitu diharapkan dapat mengembangkan atau mengasah keterampilan pegawai sehingga jumlah yang dihasilkan produktivitas kerja yang baik dengan cara mengembangkan keterampilan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa publishing.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar : Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Budianto, A.Aji Tri. (2015). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*”. Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang, vol. 3. No.1: 100-124.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif ; Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss (cetakan pertama ed.)*. Yogyakarta: penerbit deepublish (grup penerbitan cv budi utama).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. 25. Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi, L.(2019). “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di*

Kota Wonogiri” . Surakarta : Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara, A.P. (2017)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :
Perusahaan, Remaja Rosdakarya

Martinus, E. (2016). “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Devina surabaya*”. Surabaya : Jurnal
Ilmu Dan Riset Manajemen

Ningrum, N.P. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Syariah KC Surakarta*.
Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan
Syariah (S1), Institut Agama Islam Negeri (Iain) Salatiga

Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja
karyawan perusahaan kulit “dwi jaya.”* Khasanah ilmu, 6(2), 78–85.

Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*.
Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber
Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: in media

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana

Suwondo, D. I., & sutanto, e. M., (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin
Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan.

Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:
Alfabeta.

_____(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,.
Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____(2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:
Alfabeta.

_____(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
PT Alfabet.

_____(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :
Alfabeta, cv.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

KUISIONER

Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penulisan karya ilmiah (Skripsi) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul “ ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MIN 2 Kota Banda Aceh***”

Berikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang akan dijawab.

A. Data Pribadi Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
2. Status Pekerjaan : ☐ PNS
☐ Non PNS
3. Umur : ☐ < 21 Tahun
☐ 22-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ > 41 Tahun
4. Status : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
☐ Janda/Duda
5. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA ☐ D-III ☐ Strata 1
☐ Strata 2 ☐ Strata 3
6. Gaji Pokok : ☐ < Rp. 500.000
☐ Rp.500.000 – Rp. 1.000.000
☐ Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000
☐ Rp.3.000.000 – Rp. 4.000.000
☐ >Rp.5.000.000

Keterangan Jawaban Kuesioner :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai = 1
2. Tidak Setuju (TS) bobot nilai = 2
3. Kurang Setuju (KS) bobot nilai = 3
4. Setuju (S) bobot nilai = 4
5. Sangat Setuju (SS) bobot nilai = 5

Isilah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pilihan anda :

Bagian 1 (Kinerja) Y

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas Kinerja pegawai sudah seperti diharapkan					
2	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
3	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
4	Pegawai saling berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Instansi menganggarkan biaya untuk pembelian fasilitas dalam menunjang pekerjaan pegawai dan guru.					
6	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					

Bagian 2 (Kompensasi) X-1

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Insentif yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur					
3	Bonus diberikan kepada guru dan pegawai yang berprestasi					
4	Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas guru dan pegawai					

5	Instansi memberikan Asuransi Kesehatan kepada pegawai dan Guru					
---	--	--	--	--	--	--

Bagian 3 (Lingkungan Kerja) X-2

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sangat menyukai lingkungan kerja di MIN 2 Kota Banda Aceh					
2	Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
3	Saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh, karena memiliki fasilitas yang lengkap					
4	Saya sangat senang bekerja di MIN 2 Kota Banda Aceh karena memiliki hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan					
5	Saya selalu bekerja sama dengan baik antara sesama karyawan					

HASIL SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.583	.24305

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru dan Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.333	2	1.667	28.215	.000 ^a
	Residual	2.186	37	.059		
	Total	5.519	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru dan Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.887	.462		1.919	.063		
	Kompensasi	.462	.141	.475	3.265	.002	.510	1.960
	Lingkungan kerja	.348	.139	.365	2.508	.017	.510	1.960

a. Dependent Variable: Kinerja guru

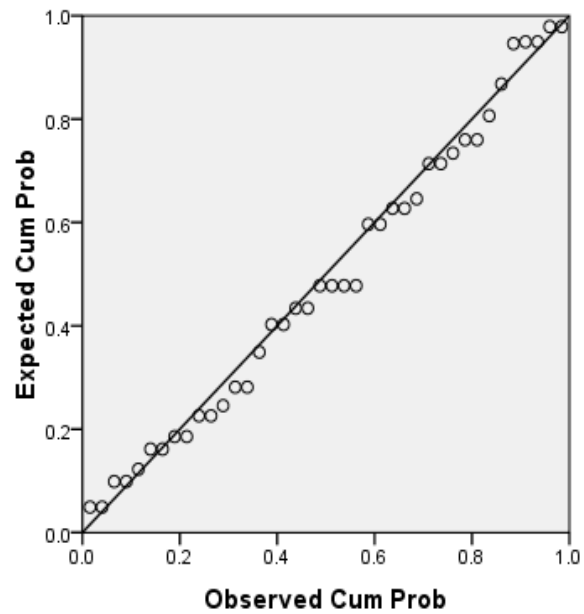
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7062	4.8629	4.2550	.29235	40
Residual	-.40179	.49375	.00000	.23673	40
Std. Predicted Value	-1.877	2.079	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.653	2.032	.000	.974	40

a. Dependent Variable: Kinerja guru dan Pegawai

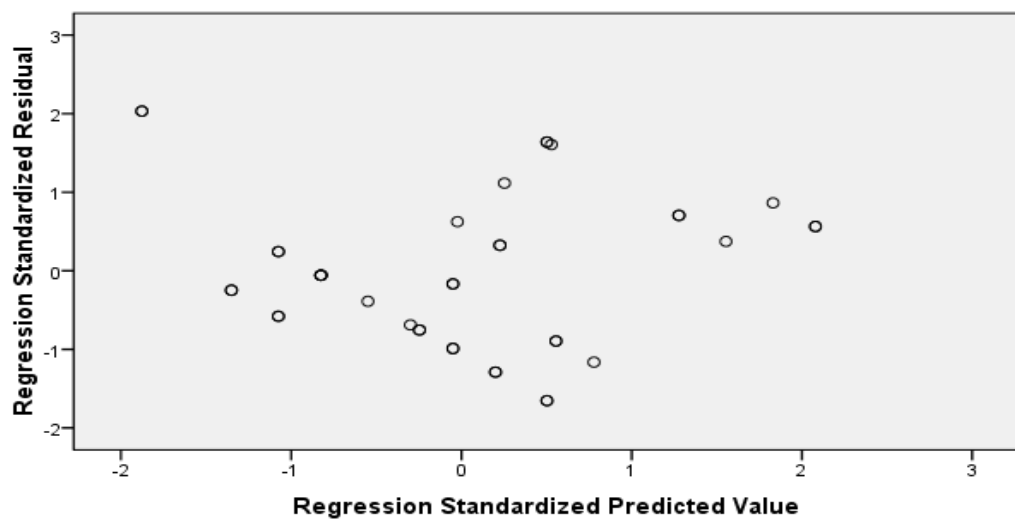
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja guru dan Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja guru dan Pegawai



Correlations

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.596**	.285	.596**	.141	.286	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.075	.000	.387	.074	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.596**	1	.724**	1.000**	.141	.286	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.387	.074	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.285	.724**	1	.724**	.102	.240	.695**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000		.000	.532	.136	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.596**	1.000**	.724**	1	.141	.286	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.387	.074	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.141	.141	.102	.141	1	.727**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.387	.387	.532	.387		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.286	.286	.240	.286	.727**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.074	.074	.136	.074	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.670**	.856**	.695**	.856**	.549**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.877	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.4500	.50383	40
Y2	4.4500	.50383	40
Y3	4.3000	.46410	40
Y4	4.4500	.50383	40
Y5	4.2500	.54302	40
Y6	4.0500	.55238	40
Total	4.3250	.36583	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.325	4.050	4.450	.400	1.099	.021	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.2750	6.558	2.56081	7

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	55.0	55.0	55.0
Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	55.0	55.0	55.0
Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	70.0	70.0	70.0
	Sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	55.0	55.0	55.0
	Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	26	65.0	65.0	70.0
	Sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	28	70.0	70.0	82.5
	Sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.461**	.337*	.571**	.475**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.003	.033	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.461**	1	.618**	.335*	.422**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.034	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.337*	.618**	1	.417**	.409**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000		.007	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.571**	.335*	.417**	1	.577**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.007		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.475**	.422**	.409**	.577**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.009	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.788**	.754**	.737**	.754**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.884	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.2750	.64001	40
X1.2	4.2250	.47972	40
X1.3	4.3250	.52563	40
X1.4	4.2500	.43853	40
X1.5	4.2000	.40510	40
Total	4.2550	.37618	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.255	4.200	4.325	.125	1.030	.002	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.5300	5.094	2.25709	6

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	21	52.5	52.5	62.5
Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	29	72.5	72.5	75.0
Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	25	62.5	62.5	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	75.0	75.0	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	80.0	80.0	80.0
	Sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.885**	.432**	.396*	.174	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.011	.282	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.885**	1	.489**	.438**	.210	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.005	.192	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.432**	.489**	1	.404**	.040	.559**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.010	.806	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.396*	.438**	.404**	1	.495**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.010		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.174	.210	.040	.495**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.282	.192	.806	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.784**	.814**	.559**	.748**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.858	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.4000	.59052	40
X2.2	4.4250	.50064	40
X2.3	4.1500	.36162	40
X2.4	4.2500	.43853	40
X2.5	3.9250	.79703	40
Total	4.2300	.38310	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.230	3.925	4.425	.500	1.127	.033	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.3800	5.284	2.29863	6

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	20	50.0	50.0	55.0
	Sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	57.5	57.5	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	85.0	85.0	85.0
Sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	75.0	75.0	75.0
Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
Kurang setuju	8	20.0	20.0	25.0
Setuju	21	52.5	52.5	77.5
Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MASTER TABEL

No	Karakteristik						Kompensasi						Lingkungan Kerja						Kinerja Guru dan Pegawai						
	U	JK	SP	S	P	GP	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	6	Y
1	3	1	1	2	3	3	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	4	4	4,667
2	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4	4,167
3	7	1	2	3	3	3	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	5	4	4	4,5
4	4	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4
5	3	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	5	4	4,167
6	3	1	1	2	3	3	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	4	4,833
7	5	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4
8	3	2	1	1	5	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	4	5	4	4,167
9	7	1	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5
10	5	1	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4
11	6	2	2	3	4	3	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	5	5	4,333
12	3	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	5	5	5	4	4	4,5
13	5	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4	4,167
14	4	2	2	2	3	2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4	4,667
15	4	1	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4
16	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	5	4	4	4,5
17	6	1	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	2	3,60	4	4	4	4	3	3	3,667
18	5	2	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	3	3,833
19	6	1	2	2	5	2	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	4	3	4,40	4	5	5	5	4	4	4,5
20	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4
21	5	2	2	3	5	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4	4,167
22	6	1	1	2	5	2	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	5	5	4,833
23	6	1	2	3	4	3	5	3	3	5	5	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	5	4	4	4,667
24	7	1	1	3	4	5	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	5	4,20	5	5	4	5	4	3	4,333
25	3	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5	5
26	3	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4	4,60	4	4	4	4	5	4	4,167
27	7	1	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5
28	5	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4
29	6	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	5	5	4,333
30	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	5	5	5	4	4	4,5
31	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4	4,167

32	4	2	2	2	3	2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4	4,667
33	4	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4
34	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	5	4	4	4,5
35	6	1	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	2	3,60	4	4	4	4	3	3	3,667
36	5	2	2	3	3	5	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	3	3,833
37	6	1	2	2	4	2	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	4	3	4,40	4	5	5	5	4	4	4,5
38	4	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4
39	5	2	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4	4,167
40	6	1	1	2	4	5	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	5	5	4,833