



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMPETENSI
GURU MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI SD N 228 SAROLANGUN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**KASMIR RAHIM
NIM : RRC1B017013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI
2021**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kasmir Rahim

Nim : RRC1B017013

Program : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompensasi Melalui
Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di SD N 228
Sarolangun.

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis , selama proses penulisan penulis tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang saya ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah ilmiah penulisan.
2. Bila dikemudian hari didapati ketidak sesuaian sebagaimana pada point satu, maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjaan saya yang telah saya peroleh.

Dengan pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, Juni 2021
Yang menyatakan

Kasmir Rahim

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas segala limpahan nikmat serta kemurahan-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMPETENSI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKOLAH DASAR NEGERI 228 SAROLANGUN”**. Penelitian ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan tenaga, materi, informasi, waktu, do'a, maupun dorongan yang tidak terhingga dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini terutama, Ibu Dr. Sry Rosita, S.E., M.M dan Ibu Dra. Sumarni, M.M. selaku pembimbing skripsi yang senantiasa mendukung serta memberikan motivasi bagi penulis agar lebih bersemangat selama proses skripsi ini hingga selesai.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Sutrisno, M.Sc., Ph.d selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Dr. Junaidi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

3. Teruntuk kedua orang tua saya, bapak Izhar, BA dan Ibu Rosmanidar, A.Ma. Pd. Kakak-kakak saya Nazariati dan Eti Hardianti Rukmana, S.E. Abang ipar saya, Abdul Hakim Rambe dan Agus Supriato.
4. Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Ibu Dr. Sry Rosita, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
5. Ibu Dr. Musnaini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Bapak Dr. Drs. Edward, M.S. Ibu Hj. Rts. Ratnawati, S.E., M.M. Ibu Fitri Chairunnisa, S.E., M.M. selaku tim penguji yang telah memberi masukan dan saran kepada penulis.
7. Seluruh Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, khususnya kepada bapak Drs. Iskandar Sam, S.E., A,k., M.Si., C.A. dan Ibu Dr. Besse Wediawati, S.E., M.Si. dan staff kepegawaian yang telah memberikan bantuan dalam pemenuhan syarat penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap guru di SD Negeri 228 Sarolangun, yang telah mengizinkan saya meneliti.
9. Teman-teman kelas Manajemen RM angkatan 2017 dan Teman-teman kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2017.

Semoga semua amal baik mereka memperoleh balasan pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tugas Akhir Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saran dan masukan untuk perbaikan peneliti sangat diharapkan. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Jambi, Juni 2021

Peneliti,

Kasmir Rahim
RRC1B017013

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SD N 228 Sarolangun. Sampel pada penelitian berjumlah 15 orang, metode pengumpulan data menggunakan study pustaka dan kuesioner, diukur dengan skala likert. Analisa menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis adalah SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SD N 228 Sarolangun. Maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi, hasil menunjukkan bahwa kompensasi melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru di SD N 228 Sarolangun.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Kompetensi.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on teacher competence through motivation as an intervening variable at SD N 228 Sarolangun. The sample in the study amounted to 15 people, the data collection method used a literature study and questionnaires, measured by Likert scale. Analysis using descriptive and quantitative analysis using the analytical tool is smartpls. Based on the results of research conducted on the Effect of Compensation on Competence through Motivation as an Intervening Variable at SD N 228 Sarolangun. So, the results obtained show that compensation has a positive and insignificant effect on teacher competence, compensation has a positive and significant effect on motivation, the results show that work motivation has a positive and insignificant effect on competence and the results show that compensation through motivation as an intervening variable has a positive and insignificant effect on motivation. teacher competence.

Keywords: Compensation, Motivation, Competence.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 KOMPETENSI	10
2.1.1 Pengertian Kompetensi	10
2.1.2 Pentingnya Kompetensi Guru	12
2.1.3 Tipe-Tipe Kompetensi	13
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	15
2.2 KOMPENSASI	17
2.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.2.2 Petingnya Kompensasi	18
2.2.3 Penentuan Kompensasi	19
2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	20
2.2.5 Tujuan Kebijakan Kompensasi	22
2.2.6 Pengukuran Kompensasi.....	23

2.3 MOTIVASI.....	24
2.3.1 Pengertian Motivasi	24
2.3.2 Mendingnya Motivasi	25
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.3.4 Pengukuran Motivasi	27
2.3.5 Pendorong Motivasi	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
2.5 Kerangka Pemikiran.....	31
2.6 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi Dan Sampel	32
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel.....	33
3.3 Jenis Dan Sumber Data	33
3.3.1 Data PRIMER	33
3.3.2. Data Sekunder	33
3.4 Operasional Variabel.....	33
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6 Metode Analisis Data	35
3.6.1 Analisis Deskriptif	35
3.6.2 Pengujian Instrumen.....	37
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	38
3.6.4 Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	38
BAB IV GAMBARAN UMUM SEKOLAH DASAR NEGERI 228	
SAROLANGUN	39
4. 1 Sejarah Berdirinya Sdn 228 Sarolangun	40
4.2 Visi Dan Misi Sekolah Dasar Negeri 228 Sarolangun.	40
4.3 Indikator Tujuan Umum Pendidikan	40

4.4 Tujuan Sekolah	41
4.5 Fasilitas Sekolah	42
4.6 Fungsi Dan Tugas Pokok Sd N 228 Sarolangun.....	42
4.7 Keadaan Pegawai	43
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	45
5.1 HASIL	45
5.1.1 Karakteristik Responden	45
5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
5.1.2.1 Deskripsi Variabel Kompetensi	46
5.1.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi	47
5.1.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi	48
5.1.3 Pengujian Instrument	50
5.1.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Tahap Awal.....	50
5.1.3.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Tahap Akhir	52
5.1.4 Hasil Avarage Varience Extracted (AVE).....	55
5.1.5 Hasil Uji Hipotesis	55
5.1.6 Hasil <i>R-Square</i>	57
5.2 PEMBAHASAN	58
5.2.1 Gambaran Variabel Kompensasi, Motivasi Dan Kompetensi Guru.	58
5.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru	59
5.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi	59
5.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi	60
5.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	60
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
6.1 Kesimpulan	62
6.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompetensi Guru Di SD N 228 Sarolangun Tahun 2019.....	4
Tabel 1.2 Kompensasi Guru Pada SD N 228 Sarolangun.....	5
Tabel 1.3 Program Motivasi Pada SD N 228 Sarolangun.....	6
Tabel. 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Jumlah Guru Di SD N 228 Sarolangun Tahun 2020	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai SD N 228 Sarolangun.....	43
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Guru Pada SD N 228 Sarolangun.....	45
Tabel 5.2 Deskripsi Variabel Kompetensi	46
Tabel 5.3 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Motivasi	48
Tabel 5.5 Loading Faktor Tahap Satu.....	51
Tabel 5.6 Loading Faktor Tahap Dua	53
Tabel 5.7 Composite Raliability	54
Tabel 5.9 Hasil Uji Hipotesis	55
Tabel 5.10 Nilai R-Square.....	57

DAFTAR GAMBAR

gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 5.1 Konstruk Tahap Awal	52
Gambar 5.2 Konstruk Model Tahap Akhir	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat izin Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Responden

Lampiran 4. Surat Balasan Dari Instansi Tempat Penelitian

Lampiran 5. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Lampiran 6. Rekapitulasi Variabel Kompensasi

Lampiran 7. Rekapitulasi Variabel Motivasi

Lampiran 8. Proses Pengolahan Data Statistik Dengan Smart.PLS

Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia pendidikan saat ini berkembang semakin pesat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk menghadapi perubahan, peran utama sumber daya manusia mampu sebagai tenaga yang handal dalam merealisasi tujuan organisasi. Sukses tidaknya dunia pendidikan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas guru yang memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik agar mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Pendidikan memegang peran penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta manusia yang berkualitas. Guru sebagai salah satu sumber daya yang memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik, guru yang professional adalah guru yang mengedapankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standar kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki oleh masing-masing individu, berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 standar akademik dan kompetensi guru dijelaskan dalam empat kompetensi utama yaitu, kompetensi padagogik, kepribadian, social, professional(depdiknas2007).

Kunci keberhasilan seorang guru sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam dunia pendidikan untuk menghasilkan suatu proses belajar mengajar yang efektif. Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atribut individu dan pengakuan karyawan serta penghargaan yang dapat diukur atau diamati untuk keberhasilan suatu pekerjaan(Wuin-pam, 2014). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan adanya keterampilan dan pengetahuan. (Wibowo, 2015)

Menurut mulyana tahun 2004 faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru antara lain : dorongan untuk berkerja, tanggung jawab terhadap tugas, peluang untuk berkembang, kepemimpinan, kompensasi yang diterima oleh guru, kondisi kerja yang baik yang dukung sarana dan prasarana yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan dapat dilihat pada pemberian kompensasi sebagai salah satu pendorong (motivasi karyawan untuk berkerja). Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan salah satu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang, secara langsung dan tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan jasa yang telah diberikannya.

Pemberian kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan guru yang merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kompetensi guru dalam meningkatkan kualitasnya.

Selain itu kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya akan dapat memotivasi karyawan dan memacu semangat karyawan untuk berkerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberi pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Sejalan dengan yang dikemukakan (Atika dan prasyo 2017) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi motivasi karyawan.

Motivasi merupakan unsur keberhasilan guru dalam keberhasilan mengajar, guru akan berkerja sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas kerana adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kompetensi, guru yang termotivasi dalam berkerja maka ia akan berkerja dengan sukarela guna meningkatkan kompetensi (rahmawati dan tarsis T 2014).

Peran kompensasi terhadap kompetensi juga dipengaruhi oleh motivasi. Robbins (2010) menyatakan bahwa, motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Didukung oleh Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi guru agar mau secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan pendorong suatu perilaku untuk menemukan

tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan dan mendorong pengurangan ketegangan oleh karena itu dengan motivasi kebutuhan individu akan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi, semakin termotivasinya karyawan dalam berkerja maka karyawan akan berkerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi dapat menciptakan kompetensi yang lebih baik.

SD N 228 Sarolangun, merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memperkerjakan sumber daya manusia (guru atau tenaga pendidik) yang menajdi objek penelitian. Sebagai tenaga pendidik guru harus memiliki kualifikasi akademik sebagai agen pemebelajaran (Hawi 2010).

Menurut undang-undang No 14 tahun 2005 dan peraturan menteri pendidikan nasional tahun 2007, kompetensi guru dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu : kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kompetensi guru pada SD N 228 Sarolangun dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kompetensi guru di SD N 228 Sarolangun tahun 2019.

NO	Kompetensi Guru	Tidak Terpenuhi	Terpenuhi	Sangat Terpenuhi
1.	Kompetensi Padagogik <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kurikulum • Menguasai karakteristik peserta didik 	-	2	13
2.	Kompetensi kepribadian <ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan • Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik. 	-	1	14

3.	Kompetensi Profesional <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian dan evaluasi • Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif 	-	1	14
4.	Kompetensi Sosial <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik. • Komunikasi dengan peserta didik 	-	-	15

Sumber : SD N 228 Sarolangun 2019

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa semua unsur kompetensi guru di SD N 228 Sarolangun sudah sangat terpenuhi dan dinilai memiliki kompetensi baik.

Kompetensi guru yang dikatakan sesuai dan dipenilaiannya baik, bisa disebabkan salah satu factor, diantaranya kompensasi yang diterima bisa meningkatkan kesejahteraan guru.

Kompensasi pada SD N 228 Sarolangun sudah cukup memadai atau sudah sesuai, bisa dilihat dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 6 orang guru pada tanggal 16 November 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kompensasi Guru pada SD N 228 Sarolangun.

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1.	Saya menerima upah selalu tepat waktu dan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab.	6	-
2.	Saya mendapat tunjangan pekerjaan diluar jam kerja.	4	2
3.	Saya mendapat tempat kerja dan pekerjaan yang menarik	5	1

4.	Pemberian insentif yang adil dan merata sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3	3
----	--	---	---

Sumber : data yang diolah peneliti (2020)

Dari tabel 1.4 diatas terlihat bahwa kompensasi sudah cukup baik terlihat banyak kuesioner yang menjawab setuju, sehingga dapat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi mendorong para guru agar mau bekerja secara produktif, bersemangat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga motivasi guru merupakan hal yang perlu diperhatikan. SD N 228 Sarolangun memotivasi guru dengan berbagai program motivasi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Program Motivasi pada SD N 228 Sarolangun.

Program Motivasi	Target	Keterangan
Guru Teladan/ favorit	Meningkatkan rasa apresiasi dari siswa kepada guru	Individual
Pelatihan kepemimpinan	Meningkatkan kempuan dan kompetensi guru untuk meningkatkan jenjang karir	Indiviual
Liburan ke luar kota	Meningkatkan semangat dan gairah guru dan siswa	Kelompok
Mengikuti perlombaan antar sekolah	Meningkatkan prestasi guru dan siswa untuk meningkatkan nama baik sekolah	Kelompok

Sumber : SD N 228 Sarolangun.

Program motivasi diatas merupakan usaha SD N 288 Sarolangun dalam meningkatkan semangat kerja guru, dengan adanya program ini membuktikan perhatian dan keberadaan motivasi di SD N 228 Sarolangun.

Berdasarkan data empiris diatas maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening. Sesuai dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Tarsis 2014

motivasi dapat menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap kompetensi.

Kompensasi yang sesuai dapat memotivasi karyawan dan dapat memacu semangat kerja guru untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (mudayana 2016) yang berpendapatan tujuan pemberian kompensasi merupakan salah satu usaha untuk memotivasi guru untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai variabel inertvening SD N 228 Sarolangun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis sampaikan diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa: kompetensi guru sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, kompensasi yang diberikan sudah memadai, tingginya motivasi guru untuk mencapai prestasi/kompetensi yang lebih baik sehingga yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening yang dituangkan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, motivasi dan kompetensi guru pada SD N 228 Sarolangun ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kompetensi pada SD N 228 Sarolangun ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada SD N 228 Sarolangun ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kompetensi pada SD N 228 Sarolangun ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SD N 228 Sarolangun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, motivasi, dan kompetensi pada SD N 228 Sarolangun.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kompetensi pada SD N 228 Sarolangun.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada SD N 228 Sarolangun.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kompetensi pada SD N 228 Sarolangun.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SD N 228 Sarolangun.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian :

1. Bagi organisasi

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam kebijakan kompensasi, motivasi, dan peningkatan kompetensi guru pada SD N 288 Sarolangun.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalam yang berharga dalam penerapan teori-teori yang di dapat dalam perkuliahan terutama tentang kompensasi, motivaasi dan kompetensi

3. Bagi Pihak ke tiga

Dapat memberikan referensi pustaka berupa informasi secara tertulis mengenai varibale-variabel yang dibahas dalam penelitian dan memberikan infomasi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah pada kajian teori/konsep tentang kompetensi guru, yang dibatasi mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi, dengan objek penelitian adalah guru pada SD N 228 Sarolangun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Rivai dan sagala (2008) menyatakan bahwa “ kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Berdasarkan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesional.

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/ 2003 tentang ketenaga kerjaan : pasal 1 (10), kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkat pegawai profesional, dalam lingkungan perusahaan, baik didalam negeri maupun diluar negeri pada awalnya hanya ada 2 jenis defenisi kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008) yaitu :

1. Kompetensi yang didefenisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan

baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (Technical/ Functional Competency) atau dapat disebut juga dengan istilah Hard Skills/ Hard Competency (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat berprestasi dengan baik.

2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (behavioural competencies) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (soft skill / soft competency). Perlu diketahui disini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (action) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang mempraktikkannya dalam melakukan pekerjaan.

Dari dua bagian kompetensi tersebut, Hutapea dan Thoha (2008) menyimpulkan kompetensi adalah sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi adalah karakteristik yang dapat dihubungkan dengan peningkatan profesional guru individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Robert L. Mathis dan Jackson 2011).

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut maka suatu kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi hasil akhir dari suatu pekerjaan dapat dilihat dari kompetensi sebagai prestasi kerja seseorang.

2.1.2 Pentingnya Kompetensi Guru

Pentingnya kompetensi guru yang dinilai dapat menunjang kegiatan belajar mengajar dalam kelas hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Uno (2008) bahwa dalam kegiatan profesionalnya, guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program pembelajaran dan kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran. Pendapat ini diperkuat oleh Mulyasa 2009 yang menyatakan guru yang memiliki kompetensi profesional harus mampu memilih dan memilah serta mengelompokkan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik.

Berdasarkan terlihat bahwa pentingnya seorang pendidik memiliki kompetensi profesional agar proses pembelajaran baik menyampaikan materi maupun efektivitas pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh guru.

Kemampuan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru salah satunya dapat dilihat pada susunan bahan ajar, misalnya dengan membuat target penyampaian materi hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Uno

2008 yang mengungkapkan bahwa proses belajar dapat ditingkatkan apabila bahan ajar atau tata cara yang akan dipelajari tersusun dalam urutan yang bermakna, susunan dan tata cara ini dapat membantu siswa dalam menggabungkan dan memadukan pengetahuan atau proses secara pribadi.

2.1.3 Tipe-Tipe Kompetensi

Kompetensi memiliki beberapa tipe yang diungkapkan Wibowo (2015) yaitu :

1. Planning Competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, nilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. Influence Competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. Communication Competecy, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. Interpersonal Competency, meliputi empat membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan jadi team player.
5. Thinking Competency, berkenaan dengan, berfikit strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan.

6. Organizational Competency, kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. Human Resouces Management Competency, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendiring partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman.
8. Leadership Competency, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, penegmbangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan ke masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
9. Client Service Competency, kompetensi mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangunpatnership dan berkomitmen.
10. Bussines Cometency, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan, pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis, dan membangkitkan pendapatan.
11. Self Management Competency, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran, sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas.

12. Technical atau Operational Competency, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktik dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi didepan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.1.5 Pengukuran Kompetensi

Indikator atau komponen pembentuk kompetensi diungkapkan oleh Hutapea dan Thoah (2011) yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya.
2. Keterampilan (*skill*) adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran Financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko 2012).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Drs.M. Hasibuan)

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan kelola oleh bagian personalia (William B. Werther dan Keith Davis).

Dari pengertian diatas maka kompensasi dapat dikatakan adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansila ataupun non finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakannya.

2.2.2 Petingnya Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagi individu karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu senditi, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko 2012).

Pentingnya pemebrian kompensasi memberikan kesejahteraan bagi guru, factor kesejahteraan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kompetensi guru dalam meningkatkan profesional guru (Rahmawati 2014)

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Disamping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian. Sumber pendapatan nasional sebagian datang dari kompensasi. Pendapatan karyawan adalah bagian terbesar dari daya belinya yang digunakan untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa hasil produksi

Kompensasi juga merupakan salah satu factor yang dapatkan motivasi kerja, kompensasi yang disertai dengan motivasi akan meningkatkan profesional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pemberian kompensasi manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan. Para keryawan biasanya menilai keadilan pembayaran mereka melalau perbandingan besarnya kompensasi dengan karyawan-karyawan lain. Mereka merasa pendapatan yang mereka terima adil atau tidak tergantung pada bagaimana mereka melihat nilai relatifnya disandingkan dengan yang lain. Sebagian besar ketidakpuasan karyawan adanya perbedaan dalam pembayaran di antara jabatan individu.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan pengupahan yang berdasarkan perbedaan tanggung jawab, kemampuan, produktivitas, “ on-job” atau kegiatan manajerial. Sedangkan perbedaan-perbedaan pembayaran yang berdasarkan ras, kelompok etnis dan jenis kelamin, dilarang oleh hukum dan kebijaksanaan umum (Handoko 2012).

2.2.3 Penentuan Kompensasi

Kebijaksanaan dan praktek-praktek manajemen ditentukan oleh interaksi dari tiga factor menurut Handoko (2012) sebagai berikut :

1. Kesediaan membayar, bukan hal yang berlebihan untuk menyatakan bahwa para pimpinan sebenarnya ingin membayar upah secara adil. Oleh sebab para tenaga kerja seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Pimpinan perlu mendorong para bawahan untuk meningkatkan kompetensi agar mendapatkan gaji yang tinggi.

2. Kemampuan membayar, tanpa memperhatikan semua factor lainnya, dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari instansi. Seperti ditunjukkan sebelumnya, kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan kompetensi produktivas yang dimiliki.
3. Persyaratan-persyaratan pembayaran, dalam jangka pendek, pengupahan dan pengajian sangat tergantung pada tekanan-tekanan dari pemerintah.

2.2.4 Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Efektifitas pengadaan.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Meningkatkan motivasi kerja

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

6. Displin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari seerta menataati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah

dapat dihindarkan.

2.2.5 Tujuan Kebijakan Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2011) tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya akan didorong perilaku-perilaku atau performance.

2. Menjamin keadilan gaji karyawan

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan turn over

Dengan adanya system kompensasi yang baik membuat rasa betah pada instansi itu.

4. Mendapatkan karyawan bermutu

Kompensasi yang baik akan lebih banyak menarik calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan yang melamar maka akan mempunyai peluang mendapatkan karyawan yang bermutu tinggi.

5. Pengendalian biaya

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan mengurangi

seringnya rekrutment.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

System administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah, suatu organisasi yang baik dituntut adanya administrasi yang baik pula.

2.2.6 Pengukuran Kompensasi

Menurut Nawawi (2011), antara lain sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan selain gaji yang diterima oleh seorang guru, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak dan sebagainya.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan untuk melancarkan pekerjaan seperti : fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan dan lain sebagainya.

4. Insentif

Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Arahan yang tepat akan sia-sia bila tidak diimbangi dengan dorongan untuk bergerak kearahnya. Oleh sebab itu, untuk menyempurnakan gerakannya karyawan seorang manajer atau supervisor harus dapat membangkitkan semangat kerja atau memotivasikan karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Herzberg (2008) menyatakan bahwa, motivasi merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat menentukan berhasil tidaknya pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins(2010) yang menyatakan bahwa, motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi dalam diri karyawan merupakan suatu fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan. Apabila motivasi berkerja karyawan rendah maka kinerja karyawan berdampak akan berdampak pada kinerja yang rendah pula. Menurut Wibowo (2015) menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Pendapat ahli diatas mendukung motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina (2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi dengan hasil motivasi dapat memperkuat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.3.2 Pentingnya Motivasi

Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan, motivasi mendorong seseorang bergairah berkerja untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan mengajar. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan berkerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki

motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas karena adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dikerjakan guru sudah sesuai dengan tanggung jawab.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Berdasarkan teori Fredrick Herzberg (2008) mengenai Two Factor Theory, orang (karyawan) menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factor)

Maintenance factor berhubungan dengan memperoleh ketentraman dan kesehatan fisik. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (dissatisfiers = faktor higienis) dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan berkerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik (dari dalam diri karyawan), kepuasaan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik, jika kondisi ini tidak ada, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

2.3.4 Pengukuran Motivasi

Pengukuran variabel motivasi karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori two factor theory oleh fredrick herzberg (2008) dengan enam faktor sebagai berikut :

1. Prestasi (Achievement)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja.

2. Pengakuan (Recognition)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya.

3. Pengakuan itu sendiri (The work it self)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

4. Tanggung Jawab (Responsibility)

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.

5. Kemajuan (Advancement)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju/berkembang dari pekerjaannya.

6. Pengembangan Potensi Individual (The Possibility of Growth)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan untuk berkembang dalam pekerjaannya.

2.3.5 Pendorong Motivasi

Newstrom (2011) melihat sebagai dorongan motivasi memfokuskan pada achievement, affiliation, dan power.

1. Achievement Motivation

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.

Karakteristik pekerja yang berorientasi pada prestasi, antara lain mereka bekerja keras apabila mereka merasa akan menerima penghargaan pribadi atas usahanya, apabila risiko kegagalannya hanya sedang dan apabila mereka menerima umpan balik tentang kinerja masa lalunya.

2. Affiliation Motivation

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang

yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan. Mereka cenderung melingkupi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan. Mereka mendapatkan kepuasan diri berada disekitar temannya dan menginginkan kebebasan kerja untuk mengembangkan hubungan tersebut.

3. Power Motivation

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil risiko dengan melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, mungkin akan dipergunakan secara konstruktif atau destruktif.

Orang yang termotivasi oleh kekuasaan menjadi manajer cerdas apabila dorongannya ditujukan pada kekuasaan institusional daro pada personal. Kekuasaan institutional merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan seluruh organisasi. Tetapi apabila dorongan pekerja ditujukan pada kekuasaan personal, maka orannng tersebut cenderung kehilangan kepercayaan.

2..4 Penelitian Terdahulan

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang

telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus perbandingan dan gambaran yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Pada table berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang merupakan referensi dalam penelitian.

Tabel. 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Marks Pattiasina (2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kantor Cabang Manado	-Menggunakan Variabel Kompetensi -Sebagai variabel dependen : Kinerja karyawan -Jenis data: menggunakan data primer	kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dan memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.
2	Rizky Dennis Sudarjat (2020)	Pengaruh pembinaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderator Di PT.Yamaha.	PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel moderator
3	Rahmawati (2014)	Lingkungan kerja, kompensasi melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja	Menggunakan regresi berganda dan program jalur	Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja.
4	Sinollah (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT PLN Peresro Distribusi Jawa Timur Ap & J pasuran)	Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (exploratory research) dimana metode analisis menggunakan korelasi berganda korelasi simultan, korelasi parsial dan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

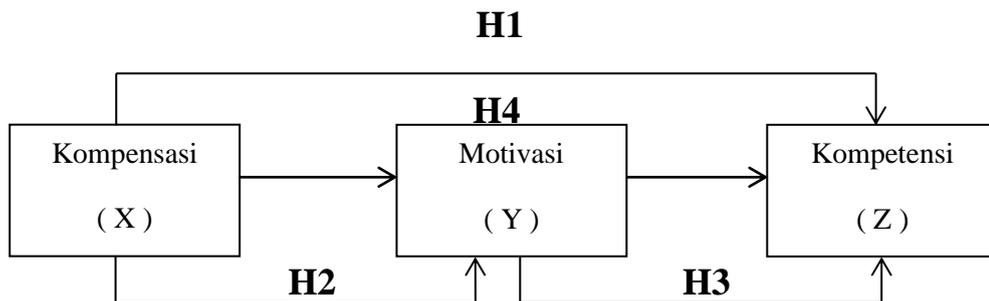
5	Marks Pattiasina (2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kantor Cabang Manado	Menggunakan Variabel Kompetensi : -Sebagai variabel dependen : Kinerja karyawan jenis data: menggunakan data primer	kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dan memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan
6	Rahmawati Setia Utami (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 7 Semarang	Menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan analisis jalur	Adanya pengaruh signifikan mengenai lingkungan kerja, dan kompensasi melalui motivasi kerja

2.5 Kerangka Pemikiran

Kompensasi diharapkan mampu memberikan kesejahteraan kepada guru sebagai factor yang mempengaruhi kompetensi gur dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak hanya terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, kompensasi yang disertai dengan motivasi akan meningkatkan kompetensi guru. Keberhasilan guru dalam melakukan tugas sesuai dengan kompetensinya karena ada dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sudah sesuai dengan tanggung jawab. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan berkerja dengan sukarela yang akhirnya dapat meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening. Variabel dependen

merupakan kompetensi dan variabel independen berupa kompensasi dan variabel intervening berupa motivasi. Berdasarkan uraian diatas maka model kerangka pemikiran yang dapat disajikan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan :

- H1 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru SD N 228 Sarolangun
- H2 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD N 228 Sarolangun
- H3 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di SD N 228 Sarolangun
- H4 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening di SD N 228 Sarolangun

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode survei banyak ditemui dalam riset-riset SDM Metode survei merupakan meupakn metode pengulan data yang menggunakan pertanyaan tulisan. Penelitian ini menggunakan racangan deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik atau variabel yang ada. Metode ini dilakukan dengan cara kontak atau hubungan antara paneliti dengan subjek peneliti untuk memperoleh data yang diperlakukan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel X (Kompensasi), M (Motivasi) dan variabel Y (Kompetensi).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2012) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SD N 228 Sarolangun sejumlah 15 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah guru di SD N 228 Sarolangun tahun 2020

No	Rincian	Orang
1.	Kepala sekolah	1
2.	Wakil kepala sekolah	1
3.	Guru kelas	13
	Jumlah	15

3.2.2 Sampel

Menurut sugiono (2012), sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki di populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 orang guru SD N 228 Sarolangun

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil jawaban responden dari survei melalui kuisisioner yang disebarakan ke guru SD N 228 Sarolangun.

3.3.2. Data Sekunder

Data diperoleh dari organisasi atau pihak yang terkait. Datanya diperoleh dari kajian literature, struktur organisasi, jumlah guru, dan laporan sasaran kerja guru, lingkup kegiatan guru.

3.4 Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan penentu construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Item
Kompetensi (Y)	kompetensi adalah sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Hutapea dan Thoha 2008)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan (Skill) 3. Sikap	1. Pendidikan 2. Penguasaan Bidang 3. Memecahkan Masalah 4. Terampil 5. Penguasaan kelas 6. Terbuka 7. Emosi 8. Perilaku	1-8
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya (Handoko, 2012)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas 4. Insentif	1. Tepat waktu 2. Sesuai 3. THR 4. Jabatan 5. Kesehatan 6. Tempat kerja 7. Peralatan 8. Uang lembur 9. Transport 10. Hadiah	1-10
Motivasi (I)	Motivasi merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat menentukan berhasil tidaknya pekerjaan tersebut (Frederick Herzberg, 2008)	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan Itu Sendiri 4. Tanggung Jawab Kemajuan 6. Pengembangan potensi individu	1. Kepedulian 2. Penilaian 3. Pujian 4. Aktualisasi 5. Tantangan 6. Ketertarikan 7. Rasa puas 8. Rasa bersalah 9. Peluang karir 10. Pengembangan diri 11. Arah 12. Kemampuan	1-12

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Kuisisioner disebarakan kepada para guru SD N 228 Sarolangun dan jawaban dari kuisisioner akan diukur dengan skala 5 point yaitu:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Cukup (C)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang menggunakan software SmartPLS 3 yang dijalankan dengan komputer.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut :

➤ Penentuan rentang skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Jadi : } Rs = 15 \frac{5-1}{5}$$

$$Rs = 12$$

Penentuan rentang skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 15 \times 1$$

$$= 15$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 15 \times 5$$

$$= 75$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sekala liker 1-5. Maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Skala Likert

Interval	Kriteria		
	Kompensasi	Motivasi	Kompetensi
15 - 26,99	Sangat tidak baik	Sangat tidak termotivasi	Sangat rendah
27 – 38,99	Tidak baik	Tidak termotivasi	Rendah
39 - 50,99	Cukup baik	Cukup termotivasi	Cukup tinggi
51 – 62,99	Baik	Termotivasi	Tinggi
63 – 75	Sangat baik	Sangat termotivasi	Sangat tinggi

3.6.2 Pengujian Instrumen

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengidentifikasi suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Butir pertanyaan di anggap valid bila memiliki nilai out loading $>0,05$ (Abdillah dan Hartono, 2015)

Uji reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reabilitas menunjukkan tingkat keteranan dalam sesuatu. Uji reabilitas, konstruk dikatakan *reliable* jika nilai composite reliability diatas 0,7 (Abdililah dan Hartono, 2015)

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai t terhitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima.

Menggunakan taraf sugnifikan 10% (0.1) maka di dapat nilai t tabel 1,29

3.6.4 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X) dan variabel interval (M) terhadap variabel dependen (Y) . Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel.

BAB IV

Gambaran Umum Sekolah Dasar Negeri 228 Sarolangun

4.1 Sejarah Berdirinya SD N 228 Sarolangun

SD Negeri 228 Sarolangun didirikan pada tahun 1892 diatas tanah seluas lebih kurang 340 m² panjang tanah lebih kurang 84 m lebar tanah 86 m. Tanah SD N 228 Sarolangun dibeli oleh desa mandiingin pada pemilik tanah yang bernama Al-Bani, HK dengan harga Rp. 700.000,00- tanah tersebut terletak pada RT 02 suka karangan. Dengan kepala sekolah yang pertama Bapak A. Kadar, HK dengan masa jabatan dari tahun 1982-1986, pada tahun 1987 adanya pergantian kepala sekolah dengan kepala sekolah bapak Faisol, S.Pd menjabat dari tahun 1987-1994. Dan pada tahun 1995 pergantian kepala sekolah dengan Ibu Gusnaini, S.Pd dengan menjabat dari tahun 1995-2003, pada tahun 2004 adanya pergantian kepala sekolah dengan Bapak Sriyono, S.Pd dengan menjabat dari tahun 2004-2008, pada tahun 2009 adanya pergantian kepala sekolah dengan Ibu Marwiyah, S.Pd dengan masa jabatan dari tahun 2009-2010, pada tahun 2011 adanyan pergantian kepala sekolah dengan Ibu Rosmanidar, S.Pd dengan masa jabatan dari tahun 2011-2018, pada tahun 2019 adanya pergantian kepala sekolah oleh Bapak Rakhmat Budiyo, dari tahun 2019 hingga sekarang.

Dengan batas-batas tanah tersebut.

- Sebelah barat berbatasan dengan tanah Bapak Zakaria.
- Sebelah timur berbatasan dengan tanah Bapak Al-Bani, HK.
- Sebelah selatan berbatasan dengan tanah bapak Al-Bani, HK

- Sebelah utara berbatasan dengan dengan tanah jalan desa.

Tanah tersebut sudah menjadi milik desa suka karangan, terang dimuka saksi-saksi.

- Saksi pertama Zarkasih
- Saksi kedua Musa Yunus
- Saksi ketiga Banitok

Diketahui oleh kepala desa mandiangan pasar Kusmayandi, S.Pd., M.Pd.

4.2 Visi dan Misi Sekolah Dasar Negeri 228 Sarolangun.

1. Visi Sekolah :

Menuju insan berbudi, berilmu dan berprestasi

2. Misi Sekolah :

- a. Menyiapkan generasi yang berahlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur.
- b. Membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif dan inovatif sesuai dengan tuntunan zaman.
- c. Membangun citra sekolah sebagai mitra masyarakat yang terpercaya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

4.3 Indikator Tujuan Umum Pendidikan

- a. siswa mempunyai ahklak mulia, beriman, bertaqwa kepada tuhan yang maha esa.
- b. siswa mempunyai dasar-dasar kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
- c. siswa sehat rohani dan jasmani

- d. siswa mencintai dan mengenal bangsa, masyarakat, serta budayanya.
- e. siswa aktif, kreatif, trampil, dan berkerja keras untuk mengembangkan diri secara terus menerus.

4.4 Tujuan Sekolah

- a. Tercapainya pendidikan adil dan merata dilingkungan sekolah.
- b. Tercapainya pendidikan yang bermutu dan menghasilkan prestasi akademik dan non akademik.
- c. Tercapainya profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.
- d. Meningkatkan ketaatan guru dan siswa, kedisiplinan, ketertiban dengan dasar kejujuran dalam melaksanakan kegiatan belajar.
- e. Meningkatkan peran serta orang tua siswa dan masyarakat dalam menunjang pendidikan di SD N 228 Sarolangun.
- f. Menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait dalam rangka pengembangan program pendidikan yang berakar pada budaya, bangsa dan serta mengikuti perkembangan IPTEK dan karya seni.
- g. Melaksanakan meningkatkan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler sesuai potensi dan minat siswa.
- h. Tercapainya sikap budi pekerti yang beebudaya didasari iman dan taqwa.
- i. Tercapainya system manajemen partispatif, transparan dan akuntabel antar pihak-pihak terkait.
- j. Terpenuhinya sara dan prasarana belajar yang memadai dan lingkungan belajar yang kondusif agar tercapai hasil yang baik menempuh Ujian Nasional.

- k. Meningkatkan peran usaha kesehatan sekolah untuk menciptakan lingkungan yang sehat, nyaman dan bersih.
- l. Meningkatkan kualitas tenaga edukasi dan tenaga administrasi dengan pelatih-pelatih.
- m. Melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan kurikulum nasional.

4.5 Fasilitas Sekolah

Jumlah ruang kelas yang ada berjumlah 6 ruang terdiri dari kelas 1-6 berjumlah 1 ruangan, ukuran kelas 7 x 9 m², ruang guru seluas 60 x 20 m², ruang kepala sekolah 15 x 15 m², ruang TU seluas 20x 10 m² ruang perpustakaan seluas 12 x 15 m², ruang uks 10 x 10 m², jenis bangunan yang mengelilingi sekolah adalah pagar beton bagian kiri, kanan, belakang bagian depan pintu gerbang dengan pagar besi trails dan memiliki lapangan olahraga.

4.6 Fungsi Dan Tugas Pokok SD N 228 Sarolangun

Menurut peraturan permendiknas, undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional pasal 6 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap warga negara yang usianya 7-15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, undang-undang nomor 2 tahun 2003 tentang pendidikan nasional pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa mempunyai biaya, sedangkan dalam ayat 3 menyebutkan bahwa wajib belajar merupakan tanggung jawab negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan pemerintah.

SD N 228 Sarolangun mempunyai tugas pokok yaitu sebagai penyalur

uran pendidikan bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut SD N 228 Sarolangun mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Memberikan pelajaran kepada siswa yang memiliki kecerdasan diatas normal untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan serta akhlak yang terpuji
2. Mengadakan modal kreatifitas siswa dalam menyalurkan bakat berkembang secara optimal.
3. Mengadakan kesempatan belajar kepada siswa, agar lebih cepat menyerap ilmu pendidikan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan lingkungan.
4. Memiliki keterampilan
5. Meningkatkan semangat kompetensi guru

4.7 Keadaan Pegawai

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, SD Negeri 228 Sarolangun, mempunyai sumber daya manusia (SDM) sebanyak 15 orang yaitu:

Tabel 4.1 Keadaan Pegawai SD N 228 Sarolangun

No	Nama Guru	Status
1.	Rohkmad Budiyono. S.Pd	Guru Kelas
2.	Holisa, S.Pd	Guru Kelas
3.	Rosmanidar, A.Ma.Pd	Guru kelas
4.	Alexander, S.Pd	Guru kelas
5.	Eva Gustin, S.Pd	Guru kelas

6.	Mieke Akta Buana, S.Pd	Guru kelas
7.	Ice Liana, S.Pd	Guru Bidang Study
8.	Husniati, S.pd	Guru Bidang Study
9.	Resmita, Spd	Guru Bidang Study
10.	Miko Hendra, Spd	Guru Bidang Study
11.	Muntaharo, S.Pd	Guru Bidang Study
12.	Yeli Natalia, S.Pd	Guru Bidang Study
13.	Suratini, S.Pd	Guru Bidang Study
14.	Junida, S.Pd	Guru Bidang Study
15.	Novriansyah, S.Pd	Guru Bidang Study

BAB V

HASIL DAN PEMBAHSAN

5.1 Hasil

5.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 15 guru di SD N 228 Sarolangun, didapatkan gambaran frekuensi karakteristik responden berupa usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, dan lama berkerja yang akan disajikan pada table berikut :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Guru Pada SD N 228 Sarolangun.

Karakteristik Responden	Keterangan	Jml	%	Ketereangan	Jml	%
Usia	18 – 25	1	6,7	42 – 49	2	13,3
	26 - 33	6	40,0	> 50	2	13,3
	34 – 41	4	26,7			
Jenis Kelamin	Pria	3	20,0	Wanita	12	80,0
Status Responden	Menikah	14	93,3	Belum Menikah	1	6,7
Pendidikan	SD/SMP/SMA	-	-	S 2	-	-
	D,1,II,III	1	6,7	S 3	-	-
	S 1	14	93,3			
Lama Berkerja (Tahun)	< 1	-	-	3 – 4	2	13,3
	1 – 2	1	6,7	>5	12	80,0

Data diolah Januari 2021

Berdasarkan hasil pengambilan data melalui penyebaran kuesioner didapatkan data mengenai usia responden, jenis kelamin responden, status responden, pendidikan responden, lama berkerja responden. Dengan penjelasan

bahwa usia guru pada SD N 228 Sarolangun umumnya didominasi oleh guru yang berumur 26 – 33 tahun. Jenis Kelamin, didominasi oleh guru wanita. Status Responden, didominasi oleh guru yang sudah menikah. Pendidikan Terakhir, didominasi oleh guru yang berpendidikan terakhir S1, Lama Kerja didominasi oleh guru yang berkerja diatas 5 tahun.

5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

5.1.2.1 Deskripsi Variabel Kompetensi

Tabel 5.2 Deskripsi Variabel Kompetensi

No	Dimensi	Pernyataan	Tanggapan responden					Jumlah	Kategori	
			X	1	2	3	4			5
1	Pengetahuan	Pendidikan saya sesuai dengan bidang study yang saya ajar	Fi	0	0	1	3	11	70	Sangat Tinggi
			Fi xi	0	0	3	12	55		
		Guru menguasai bidang tugas yang diberikan	Fi			1	7	7	66	Sangat Tinggi
			Fi xi	0	0	3	28	35		
		Guru mampu memecahkan masalah yang terjadi dengan cepat	Fi	0	0	4	7	4	60	Tinggi
			Fi xi	0	0	12	28	20		
2	Skill	Guru terampil dalam mengajar anak didik	Fi	0	0	0	8	7	67	Sangat Tinggi
			Fi xi	0	0	0	32	35		
		Guru mampu menguasai kelas	Fi	0	0	2	6	7	65	Sangat Tinggi
			Fi xi	0	0	6	24	35		
3	Moral	Guru bersikap terbuka apabila mendapat teguran	Fi	0	0	5	4	6	61	Tinggi
			Fi xi	0	0	15	16	30		
		Guru mampu mengelola	Fi	0	0	2	7	6		

		emosi dalam menyelesaikan masalah	Fi xi	0	0	6	28	30	64	Tinggi
		Guru memahami perilaku anak didik	Fi xi	0	0	0	10	5		
			Fi xi	0	0	0	40	25	65	Sangat Tinggi
	Rata – Rata								64,75	Sangat Tinggi

Data diolah Januari 2021

Berdasarkan table diatas dapat diketahuirata-rata dari skor keseluruhan indicator pada variabel kompetensi adalah 64,75. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pada SD N 228 Sarolangun dikategorikan sangat tinggi.

5.1.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 5.3 Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Dimensi	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori	
			X	1	2	3	4			5
1	Gaji	Saya menerima gaji pokok tepat waktu setiap bulan	Fi	0	0	0	4	11		
			Fixi	0	0	0	16	55	71	Sangat Baik
		Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan.	Fi	0	0	0	4	11		
			Fixi	0	0	0	16	55	71	Sangat Baik
2	Tunjangan	Saya mendapat tunjangan hari raya	Fi	0	0	0	4	11		
			Fixi	0	0	0	16	55	71	Sangat Baik
		Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan	Fi	0	0	0	3	12		
			Fixi	0	0	0	12	60	72	sangat Baik
3	Fasilitas	Saya mendapat tunjangan berupa kesehatan	Fi	0	0	1	5	9		
			Fixi	0	0	3	20	45	68	Sangat Baik
		Saya mendapatkan tempat kerja yang layak	Fi	0	0	1	7	7		
			Fixi	0	0	3	28	35	66	Sangat Baik

		Saya mendapatkan peralatan kerja yang baik	Fi	0	0	2	8	5		
			Fixi	0	0	6	32	25	63	Sangat Baik
4	Insentif	Saya mendapatkan uang lembur kerja diluar jam kerja	Fi	0	0	3	8	4		
			Fixi	0	0	9	32	20	61	Baik
		Guru disediakan transportasi pada saat kegiatan yang dilakukan diluar daerah	Fi	0	0	3	6	6		
			Fixi	0	0	9	24	30	63	Sangat Baik
		Guru yang berprestasi diberikan hadiah	Fi	0	0	2	4	9		
			Fixi	0	0	6	16	45	67	Sangat Baik
		Rata – Rata							67,3	Sangat Baik

Data diolah Januari 2021

Berdasarkan table diatas dapat diketahui rata-rata dari skor keseluruhan indicator pada variabel kompensasi adalah 67,3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada SD N 228 Sarolangun dalam kategori sangat baik.

5.1.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Motivasi

No	Dimensi	Pernyataan	Tanggapan responden					Jumlah	Kategori	
			X	1	2	3	4			5
1	Prestasi	Sekolah selalu mempunyai kepedulian terhadap prestasi saya	Fi	0	0	1	10	4		
			Fixi	0	0	3	40	20	63	Sangat Termotivasi
		Penilaian prestasi saya lakukan secara objektif oleh kepala sekolah	Fi	0	0	0	9	6		
			Fixi	0	0	0	36	30	66	Sangat Termotivasi
2	Pengakuan	Saya selalu diberi pujian bila menyelesaikan	Fi	0	0	0	11	4		

		tugas dengan baik	Fixi	0	0	0	44	20	64	Sangat Termotivasi
		Saya tidak pernah merasa dikucilkan dalam tim	Fi	0	0	2	3	10		
			Fixi	0	0	6	12	50	68	Sangat Termotivasi
3	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang diberikan kepada saya selalu menantang	Fi	0	0	1	8	6		
			Fixi	0	0	3	32	30	65	Sangat Termotivasi
		Tugas yang diberikan kepada saya sangat menarik	Fi	0	0	0	5	10		
			Fixi	0	0	0	20	50	70	Sangat Termotivasi
4	Tanggung jawab	Saya belum merasa puas bila belum menyelesaikan tugas mengajar	Fi	0	0	0	7	8		
			Fixi	0	0	0	28	40	68	Sangat Termotivasi
		Saya merasa bersalah bila tugas tidak selesai	Fi	0	0	0	4	11		
			Fixi	0	0	0	16	55	71	Sangat Termotivasi
5	Kemajuan	Saya merasa mampu untuk mendapatkan kenaikan pangkat	Fi	0	0	0	6	9		
			Fixi	0	0	0	24	45	69	Sangat Termotivasi
		Tugas yang diberikan kepada saya memungkinkan saya untuk belajar dan menambah kemampuan	Fi	0	0	0	6	9		
			Fixi	0	0	0	24	45	69	Sangat Termotivasi
6	Pengembangan potensi individu	Kepala sekolah selalu mengarahkan dan mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal	Fi	0	0	3	6	7		
			Fixi	0	0	9	24	35	65	Sangat Termotivasi
		Selama bekerja saya merasakan kemampuannya semakin	Fi	0	0	0	8	7		

		berkembang sejalan dengan banyaknya tugas yang telah diselesaikan	Fixi	0	0		32	35	67	Sangat Termotivasi
	Rata – rata								67,08	Sangat Termotivasi

Data diolah Januari 2021

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa rata-rata dari skor keseluruhan indicator pada variabel motivasi adalah 67,08. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi di SD N 228 Sarolangun dalam kategori yang sangat termotivasi.

5.1.3 Pengujian Instrument

5.1.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Awal

Jawaban item pertanyaan pada Lampiran 1 dari responden akan dikategorikan dengan merata-rata dari kuesioner sesuai dengan dimensinya, sehingga akan didapatkan dari masing-masing dimensi pada variabel hanya akan mempunyai satu indicator. Nilai loading factor dari pengujian pada tahap ini akan digunakan untuk melihat apakah masih ada indicator yang tidak signifikan terhadap variabel, sehingga nantinya akan dieleminasi untuk analisa tahap selanjutnya. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup valid (Ghozali 2014), sehingga dalam penelitian ini digunakan batas nilai loading factor 0,5. Table 5.4 menunjukkan nilai loading factor dengan signifikansinya.

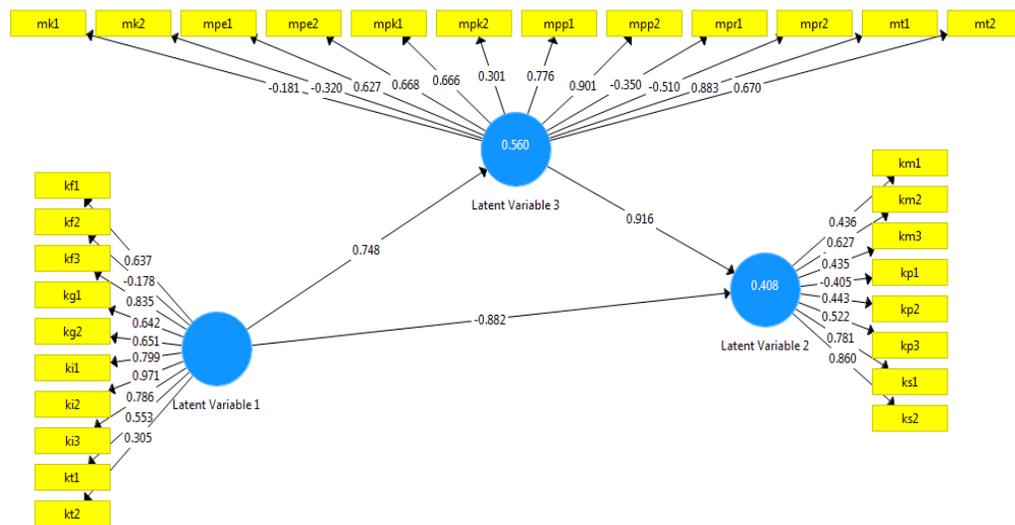
Tabel 5.5 Loading Faktor Tahap Satu

Variabel	Dimensi	Indicator	Hasil Loading Faktor	Keterangan
Kompensasi	Gaji	Kg 1	0.642	Valid
		Kg 2	0.051	Valid
	Tunjangan	Kt 1	0.553	Valid
		Kt 2	0.305	Tidak Valid
	Fasilitas	Kf 1	0.637	Valid
		Kf 2	-0.178	Tidak Valid
		Kf 3	0.835	Valid
	Insentif	Ki 1	0.799	Valid
		Ki 2	0.971	Valid
Ki 3		0.786	Valid	
Motivasi	Prestasi	Mpr 1	-0350	Tidak Valid
		Mpr 2	-0510	Tidak Valid
	Pengakuan	Mpe 1	0.627	Valid
		Mpe 2	0.668	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	Mpk 1	0.666	Valid
		Mpk 2	0.301	Tidak Valid
	Tanggung Jawab	Mt 1	0.883	Valid
		Mt 2	0.670	Valid
	Kemajuan	Mk 1	-0181	Tidak Valid
		Mk 2	-0.320	Tidak Valid
	Pengembangan potensi individual	Mpp 1	0.776	Valid
		Mpp 2	0.901	Valid
Kompetensi	Pengetahuan	Kp 1	-0.405	Tidak Valid
		Kp 2	0.443	Tidak Valid
		Kp 3	0.522	Valid
	Keterampilan (Skill)	Ks 1	0.781	Valid
		Ks 2	0.860	Valid
	Moral	Km 1	0.436	Tidak Valid
		Km 2	0.627	Valid
		Km 3	0.435	Tidak Valid

Sumber : SmartPLS 2021

Pada table 5.5 terlihat bahwa sudah ada indicator yang sudah signifikan, tetapi masih belum memenuhi syarat untuk nilai loading factor diatas 0.50,

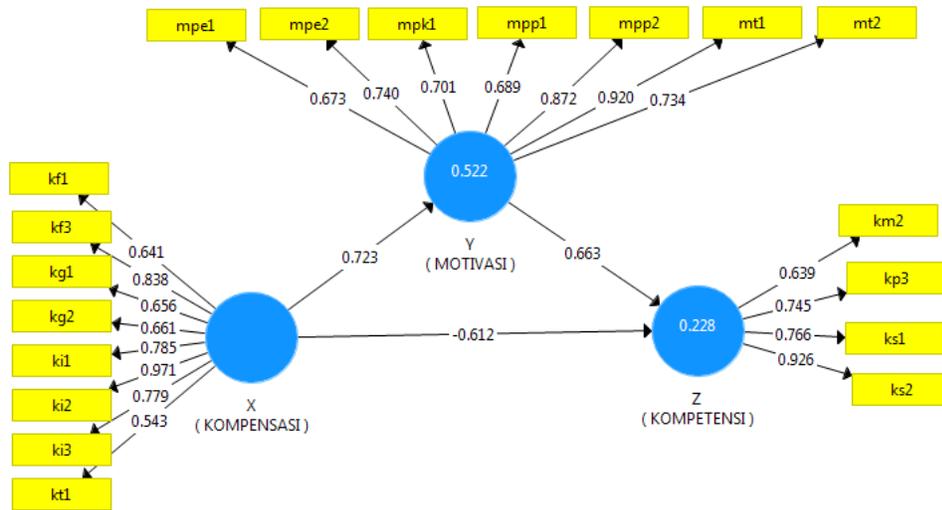
sehingga akan dieleminasi atau dihapus untuk indikator kt, kf pada variabel kompensasi selanjutnya, mpr1, mpr2, mpk2, mk1, mk2, pada variabel motivasi dan kp1, kp2, km1, km,3 pada variabel kompetensi. Sedangkan untuk konstruk model awal ditunjukkan pada table gambar berikut :



Gambar 5.1 Konstruk tahap awal

5.1.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Akhir

Konstruk yang valid dan reliable didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi pengujian sampai didapatkan nilai AVE untuk uji validitas diatas 0,5 dan nilai Reliabeliti diatas 0,7. Gambar 5.5 menunjukkan konstruk model penelitian pada tahap akhir.



Gambar 5.2 Konstruk model tahap akhir

Dari gambar output diatas untuk masing-masing indicator sudah memenuhi kriteria dengan nilai seluruh indicator diatas 0,05. Berikut hasil uji validitas yang ditampilkan pada table berikut :

Tabel 5.6 Loading Faktor Tahap Dua

Variabel	Dimensi	Indicator	Hasil Loading Faktor	Keterangan
Kompensasi	Gaji	Kg 1	0.656	Valid
		Kg2	0.661	Valid
	Fasilitas	Kf 1	0.641	Valid
		Kf3	0.838	Valid
	Tunjangan Insentif	Kt 1	0.543	Valid
		Ki 1	0.785	Valid
		Ki 2	0.971	Valid
		Ki 3	0.779	Valid
Motivasi	Penakuan	Mpe 1	0.673	Valid
		Mpe 2	0.740	Valid
	Pekerjaan itu	Mpk 1	0.701	Valid

	sendiri			
	Tanggung jawab	Mt 1	0.920	Valid
		Mt 2	0.734	Valid
	Pengembangan potensi individu	Mpp 1	0.689	Valid
		Mpp 2	0.872	Valid
Kompetensi	Pengetahuan	Kp 3	0.639	Valid
	Skill	Ks 1	0.766	Valid
		Ks 2	0.926	Valid
	Moral	Km 2	0.639	Valid

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil loading factor pada table 5.6, yang menjelaskan setelah dilakukan eliminasi atau penghapusan indicator yang tidak valid, menunjukkan bahwa semua indicator sudah memenuhi syarat untuk nilai loading factor diatas 0,5, sehingga semua indicator yang terdapat pada table 5.5 dinyatakan valid.

Tabel 5.7 Composite Raliability

Variabel	Cronbach'Alpha	Composite Reability	Keterangan
Kompensasi	0.880	0.913	Reliable
Motivasi	0.881	0.892	Reliable
Kompetensi	0.788	0.950	Reliabel

Sumber : data diolah dengan PLS 2021

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa validitas konstruk dari semua variabel dan dimensi mempunyai nilai diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria.

5.1.4 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

. Tabel 5.8 Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Avarage Variance Extraced	Keterangan
Kompensasi	0.55	Reliabel
Motivasi	0.587	Reliable
Kompetensi	0.607	Reliabel

Sumber : data diolah dengan PLS 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa validitas konstruk dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria.

5.1.5 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5.9 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X → Z	-0.612	-0.601	0.629	0.973	0.331
X → Y	0.723	0.770	0.152	4.752	0.000
Y → Z	0.663	0.589	0.688	0.963	0.336
X→ Y →Z	0.479	0.462	0.598	0.801	0.423

Sumber : data diolah dengan PLS Bootsrap2021

Uji Hipotesis 1 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi dengan Kompetensi menunjukkan koefisien jalur sebesar -0.612, nilai P-Value sebesar 0.331 yang berarti $>0,05$ dan T-Statistik sebesar $0.973 < 1.96$. Hasil ini

menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi Kompensasi dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru pada SD N 228 Sarolangun tidak dapat diterima.

Uji Hipotesis 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0.723 dan nilai P-Value yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap Motivasi adalah 0.000 ditambah dengan nilai T-Statistik 4.752, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-Value < 0,05 dan T-Statistic >1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dapat diterima. Hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SD N 228 Sarolangun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Atika dan Prasetyo 2017 bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi motivasi karyawan.

Uji Hipotesis 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi dengan Kompetensi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.663, nilai P-Value sebesar 0.336 yang berarti >0,05 dan T-Statistik sebesar 0.963 < 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap

kompetensi guru pada SD N 228 Sarolangun tidak dapat diterima.

Uji Hipotesis 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi melalui Motivasi sebagai Intervening.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.479, nilai P-Value sebesar 0.423 yang berarti $>0,05$ dan T-Statistik sebesar $0.598 < 1.96$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat menginterveningkan secara positif signifikan terhadap kompetensi guru. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan bahwa hipotesis ke empat yang berbunyi Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi melalui motivasi guru sebagai variabel intervening pada SD N 228 Sarolangun tidak dapat diterima.

5.1.6 Hasil R-Square

Coefficient determinan (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Table 5. 10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5.10 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kompetensi	0.099

Sumber : Data diolah dengan PLS 2021

Tabel 5.10 menunjukkan hasil untuk nilai R-Square sebesar 9.9% variabel

kompetensi dipengaruhi variabel kompensasi dan variabel motivasi sebagai variabel intervening. Sisa 90,1% kompetensi dipengaruhi oleh factor lain diluar model penelitian ini.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Gambaran variabel Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Guru.

Hasil penelitian mengenai kompensasi guru di SD N 228 Sarolangun memiliki kompensasi yang sangat baik. Hal ini disebabkan, semua guru di SD tersebut adalah pegawai negeri yang menerima gaji tepat waktu, sesuai dengan beban kerja, mereka juga mendapatkan tunjangan sertifikasi guru dan tunjangan THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan jabatan, mereka juga diberikan fasilitas tempat kerja yang layak, peralatan kerja yang baik, serta mendapatkan insentif uang lembur diluar jam kerja, transportasi pada saat kegiatan keluar daerah disediakan, dan hadiah untuk guru yang berprestasi.

Variabel motivasi guru di SD N 228 Sarolangun termotivasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan dimensi pengembangan potensi individu yang sangat termotivasi menunjukkan bahwa pimpinan dapat mengarahkan dan mengoreksi hasil kerja dengan baik, dan guru merasa mampu mengembangkan kemampuan selama bekerja.

Variabel kompetensi yang terdiri dari dimensi pengetahuan, keterampilan, moral, menunjukkan kompetensi guru pada SD 228 Sarolangun sangat tinggi, hal ini dikarenakan guru pada SD N 228 Sarolangun sudah mengajar sesuai

dengan pendidikannya, guru juga sudah menguasai bidang kerjanya, karena mereka sudah menjadi guru lebih dari lima tahun, sehingga mereka terampil.

5.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari, gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi. Hal ini disebabkan oleh rata-rata guru sudah memiliki sertifikasi guru dan mengajar sudah lebih dari lima tahun kemudian, kompensasi yang mereka terima dipergunakan untuk kebutuhan yang lain sehingga kompensasi tidak dipergunakan untuk meningkatkan kompetensi.

Penelitian ini mendukung penelitian Lestari (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi, demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Zuhdan Kamal (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kompetensi guru pada SMK Kristen salatiga. Dan penelitian Mulyana 2004 yang menemukan bahwa kompensasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kompetensi.

5.2.3 Pengaruh kompensasi terhadap Motivasi

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS, menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari, gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Artinya dengan adanya kompensasi yang mereka terima memacu semangat kerja yang lebih

tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meutia (2016), mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

5.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis SmartPLS yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kompetensi. Hal ini disebabkan oleh semangat untuk meningkatkan kompetensi bagi guru SD N 228 Sarolangun, tidak termotivasi untuk meningkatkan kompetensi karena semua guru sudah bersertifikasi. Mereka tetap semangat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dengan suasana kelas yang bisa dikuasai dan guru selalu memotivasi siswa untuk selalu berkerja sama dalam persaingan, dalam menguasai konsep keilmuan dalam pelajaran yang diajarkan kepada siswa.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan hilman tahun 2018 yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi terhadap kompetensi.

5.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Hasil analisis dari smartPLS menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi tetapi tidak signifikan dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh namun tidak signifikan. Hal ini terjadi karena,

guru di SD N 228 Sarolangun sudah bersertifikasi sehingga kompensasi yang mereka terima, tidak menjadi pendorong (motivasi) untuk meningkatkan kompetensi guru. Dari sisi lain, tingkat kompetensi di daerah masih sangat rendah, dorongan (motivasi) untuk mereka berkompetensi masih terlihat rendah, dilihat dari rata-rata guru di SD N 228 Sarolangun, menolak untuk menjadi kepala sekolah. Dan secara keseluruhan para guru sudah berpendidikan S1 sudah sesuai dengan standar peraturan yang ditetapkan oleh menteri no 14 tahun 2005. Dan kualifikasi mereka mengajar sudah sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SD N 228 Sarolangun, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kompensasi dalam kategori sangat baik, gambaran mengenai motivasi sangat termotivasi, demikian juga gambaran mengenai kompetensi sangat tinggi.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.
4. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru.
5. Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai pendidik, sebaiknya guru selalu ikut serta apabila ada kegiatan diklat atau seminar tentang dunia pendidikan, strategi mengajar, pengembangan kompetensi peserta didik, hal ini akan membuktikan bahwa guru bisa dapat mencerdaskan peserta didik untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang, dan meningkatkan sara dan prasana pendidikan yang lebih baik.
2. Motivasi guru dari gaji yang diperoleh sudah cukup baik perlu dipertahankan namun prestasi kerja guru untuk mencapai kompetensi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi guru terhadap peserta didik masih kuran, hal ini perlu perlu adanya dorongan dari pimpinan sekolah atau instansi yang terkait untuk memberikan pembinaan tentang pentingnya meningkatkan kompensi guru bagi peserta didik pada SD N 228 Sarolangun.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapatkan terus mengembangkan penelitian, dengan menambah sampel penelitian, memperluas populasi dan mengkaji variabel lain yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015), Partial Least Squares (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Atika, S. P., & Prasetio, A. P. (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. *Sosiohumanitas*, 19(1),1-22
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 2007
- Ghozali Imam. 2015. *SmartPLS 3.0* : Undip
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. 2010. *Manajemen* Jakarta edisi revisi : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Cet. 23. Ed: 2.
- Hawi, Akmal. (2010). *Kompetensi Guru PAI*. Palembang : Rifa Press
- Hutapea dan Thoha (2008) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Istijianto. M.M., M.Com. (2006) *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Indah Lestari. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru*.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat. Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen*.
- Mudayana , and S, Suryoko, (2016)“ *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening(Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*.

- Mulyasa. (2011). Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Maulana Rizal, (2017). Analisis pengaruh hubungan antara kepribadian dan kinerja melalui variabel intervening motivasi dan sertifikasi guru.
- Mulyana (2014), Deddy. Manajemen: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi,(2011), Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada.
- Newstrom, 2013, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,. Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Nina Ayu Febrianti 2018. “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Mitavasi sebagai variabel Moderasi.” Tesis. Universitas Lampung
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prof. Gudono, Ph.D., CMA. (2012) Analisis Data Multivariat, edisi 2. Penerbit BPFY-Yogyakarta.
- Rahmawati, S.U, dan Tarsis. T,(2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta. Stuner Dan Freeman.
- Robbin, Stephen P, dan Coulter Mary, 2010. Manajemen. Jilid 2. Jakarta : erlangga.
- R. Okky Satria, Asep Kuswara. 2013. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Iimplikasinya Pada Produktivitas Pegawai.

Sugiono. 2012. Metode penelitian bisnis. Bandung : Alfabeta

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru da dosen

Uno, Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi. Aksara. BSNP.

Wibowo. 2007. Manajemen kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Rajawali Pers.

Werther William B, and Keith Davis, Human Resources and Personnel. Management,

Wuim-pam, B., Employee Core Competencies for Effective Talent Management. Human Resource Management Reseach, 4(3)49-55. <https://doi.org/10.5923/jhrmr.2014.40403.01,201`4>

Zuhdan Kamal Abdillah, Ismiyati. (2017). Pengaruh Pengalaman mengajar, iklim kerja dan kompetensi profesional guru.

Zwell, Michael. (2012). “Creating a Culture of Competence “



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Raya Jambi-Ma.Bulian, KM. 15, Mendalo Indah Kode Pos 36361
Laman : www.unja.ac.id

Nomor : 03 /UN21.5/KS/2021
Hal : Mohon Bantuan Data/Informasi

Kepada Yth. Kepala Sekolah SD N228 Sarolangun
Jln Madinapura, Kec. Mandiangin, Desa Mandiangin
Mandiangin

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi atas :

Nama : Kasmir Rahim
NIM. : RRC1B017013
Jurusan : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)

Maka dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan data/informasi kepada mahasiswa yang bersangkutan guna penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SD N228 Sarolangun".

Demikian disampaikan atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Jambi, 19 JAN 2021
Dekan

Dr. H. Junaidi, SE, M.Si
NIP. 196706021992031003

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth

Bapak/Ibu Guru

SD N 228 Sarolangun

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan peran kompensasi terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening di SD N 228 Sarolangun, maka saya selaku peneliti memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilampirkan secara lengkap, sehingga penelitian yang sedang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun skripsi. Maka dari itu, semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Jawaban yang objektif akan dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kompetensi guru pada SD N 228 Sarolangun.

Atas kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Kasmir Rahim
HP : 0852-7304-7885

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk

Kuesioner ini terdiri atas dua bagian. Pada tiap bagian berisi beberapa butir pertanyaan. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut Bapak/Ibu diminta untuk melingkari angka pada salah satu kotak yang tersedia pada setiap pertanyaan. Pastikan bahwa Bapak/Ibu tidak mengisi lebih dari satu kotak, dan tidak terdapat pertanyaan yang belum dijawab atau terlewatkan.

Karakteristik Responden

Untuk setiap pertanyaan di bawah ini, berilah tanda (✓) pada jawaban yang mencerminkan karakter Bapak/Ibu.

Nomor Responden :

Usia : 18-25 Tahun 34-41 Tahun >50 Tahun
 26-33 Tahun 42-49 Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Menikah Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/SLTA S1 S3
 DI/DII/DIII S2

Lama Berkerja : < 1 tahun 3-4 Tahun
 1-2 Tahun >5 Tahun

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap butir pertanyaan dengan seksama. Kemudian beri tanda (✓) di angka di setiap pertanyaan yang menginterpretasikan jawaban Bapak/Ibu. Dengan alternative jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER KOMPETENSI GURU (Y) (Diisi oleh kepala sekolah untuk 15 guru)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Pengetahuan						
1.	Pendidikan saya sesuai dengan bidang study yang saya ajar.					
2.	Guru menguasai bidang tugas yang diberikan.					
3.	Guru mampu memecahkan masalah yang yang terjadi dengan cepat					
Skill						
4.	Guru terampil dalam mengajar anak didik					
5.	Guru mampu dalam menguasai kelas					
Moral						
6.	Guru bersikap terbuka apabila mendapat teguran					
7.	Guru mampu mengelola emosi dalam menyelesaikan masalah.					
8.	Guru memahami perilaku anak didik					

KUESIONER KOMPENSASI (X) (*Di isi oleh masing-masing guru*)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Gaji						
1.	Saya menerima gaji pokok tepat waktu setiap bulan					
2.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan beban pekerjaan.					
Tunjangan						
3.	Saya mendapat tunjangan hari raya					
4.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan					
Fasilitas						
5.	Saya mendapat tunjangan berupa kesehatan					
6.	Saya mendapatkan tempat kerja yang layak					
7.	Saya mendapatkan peralatan kerja yang baik					
Insentif						
8.	Saya mendapatkan uang lembur kerja diluar jam kerja					
9.	Guru disediakan transportasi pada saat kegiatan sekolah yang dilakukan diluar daerah					
10.	Guru yang berprestasi diberikan hadiah					

KUESIONER MOTIVASI (I) (*Di isi oleh masing-masing guru*)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
PRESTASI						
1.	Sekolah selalu mempunyai kepedulian terhadap prestasi saya					
2.	Penilaian prestasi saya dilakukan					

	secara objektif oleh kepala sekolah					
Pengakuan						
3.	saya selalu diberi pujian bila menyelesaikan tugas dengan baik					
4.	saya tidak pernah merasa dikucilkan dalam tim					
Pekerjaan itu sendiri						
5.	Tugas yang diberikan kepada saya selalu menantang					
6.	Tugas yang diberikan kepada saya sangat menarik					
Tanggung jawab						
7.	Saya belum merasa puas bila belum menyelesaikan tugas mengajar					
8.	Saya merasa bersalah bila tugas tidak selesai					
Kemajuan						
9.	Saya merasa mampu untuk mendapatkan kenaikan pangkat					
10.	Tugas yang diberikan kepada saya memungkinkan saya untuk belajar dan menambah kemampuan					
Pengembangan potensi individu						
11.	Kepala sekolah selalu mengarahkan dan mengoreksi hasil kerja saya yang kurang optimal					
12.	Selama berkerja saya merasa kemampuannya semakin berkembang sejalan dengan banyaknya tugas yang telah diselesaikan					

NO	USIA	JENIS KELAMIN	STATUS	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA
1.	18 – 25	W	Menikah	S1	1-2
2.	26 – 33	W	Menikah	S1	> 5
3.	26 – 33	W	Menikah	S1	> 5
4.	> 50	W	Menikah	D2	> 5
5.	42 – 49	W	Menikah	S1	> 5
6.	34 – 41	W	Menikah	S1	> 5
7.	> 50	W	Menikah	S1	> 5
8.	34 – 41	W	Menikah	S1	3 – 4
9.	26 – 33	P	Belum Menikah	S1	3 – 4
10.	42 – 49	P	Menikah	S1	> 5
11.	26 – 33	W	Menikah	S1	> 5
12.	26 – 33	W	Menikah	S1	> 5
13.	34 – 41	W	Menikah	S1	> 5
14.	34 – 41	W	Menikah	S1	> 5
15.	26 – 33	W	Menikah	S1	> 5

VARIABEL KOMPENSASI

kg1	kg2	kt1	kt2	kt1	kt2	kt3	ki1	ki2	ki3		
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	46	4.6
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4.5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4.3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45	4.5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	4.8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	4.2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36	3.6
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	38	3.8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41	4.1
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4.8
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	4.4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4.7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
71	71	71	71	72	68	66	63	61	63	67	673
4.733333	4.733333	4.733333	4.8	4.533333	4.4	4.2	4.066667	4.2	4.466667	44.866667	

VARIABEL KOMPETENSI

kp1	kp2	kp3	ks1	ks2	km1	km2	km3		
5	4	3	4	3	4	3	4	30	3.75
5	5	4	4	4	5	5	4	36	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	4	5	4	5	4	5	4	36	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	5	5	3	4	4	32	4
5	4	4	4	5	5	5	5	37	4.625
5	5	4	4	4	3	4	4	34	4.25
5	5	4	5	4	4	4	4	33	4.125
4	4	3	4	4	3	4	5	34	4.25
5	4	4	5	3	3	4	4	32	4
3	4	3	4	4	3	4	4	29	3.625
5	5	4	4	5	4	3	4	34	4.25
4	3	3	4	4	4	4	4	31	3.875
70	66	60	67	65	61	64	65	518	
4.666667	4.4	4	4.466667	4.3333333	4.066667	4.266667	4.3333333	34.533333	

SmartPLS: C:\Users\WARRIOR\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer: skripsi kasmir.splm Bootstrapping (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 2) PLS Algorithm (Run No. 1)

Outer Weights

Matru

Copy to Clipboard Excel Format R Format

	I_(MOTIVASI)	X_(KOMPENS...	Y_(KOMPETE...
ki1	0.14384		
ki2	0.08071		
ki3	0.22099		
kp1	0.15902		
kp2	0.12366		
ki1	0.10909		
ki2	0.19023		
ki3	0.12632		
km1			0.17891
km2			0.33018
km3			0.31863
kp1			-0.56568
kp2			-0.31969
kp3			-0.08021
ks1			-0.04770
ks2			0.31763
ks1	0.09557		
ks2	0.11116		

SmartPLS: C:\Users\WARRIOR\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

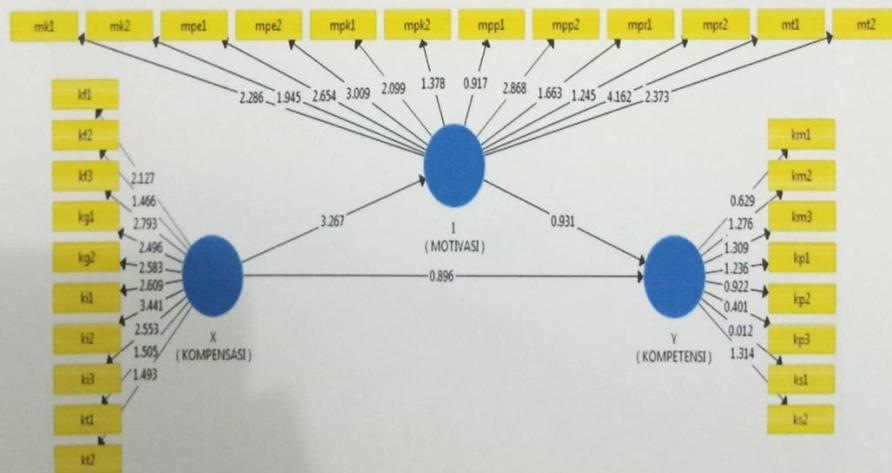
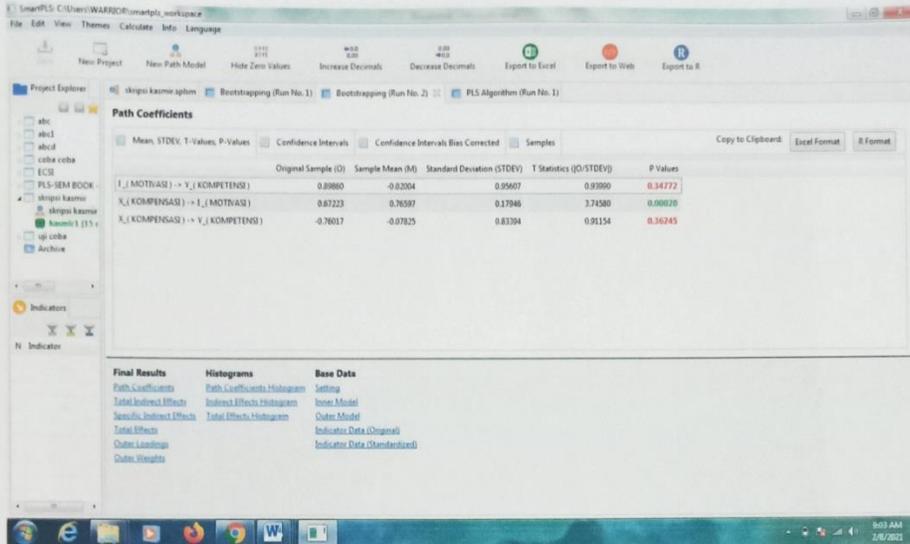
Project Explorer: skripsi kasmir.splm Bootstrapping (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 2) PLS Algorithm (Run No. 1)

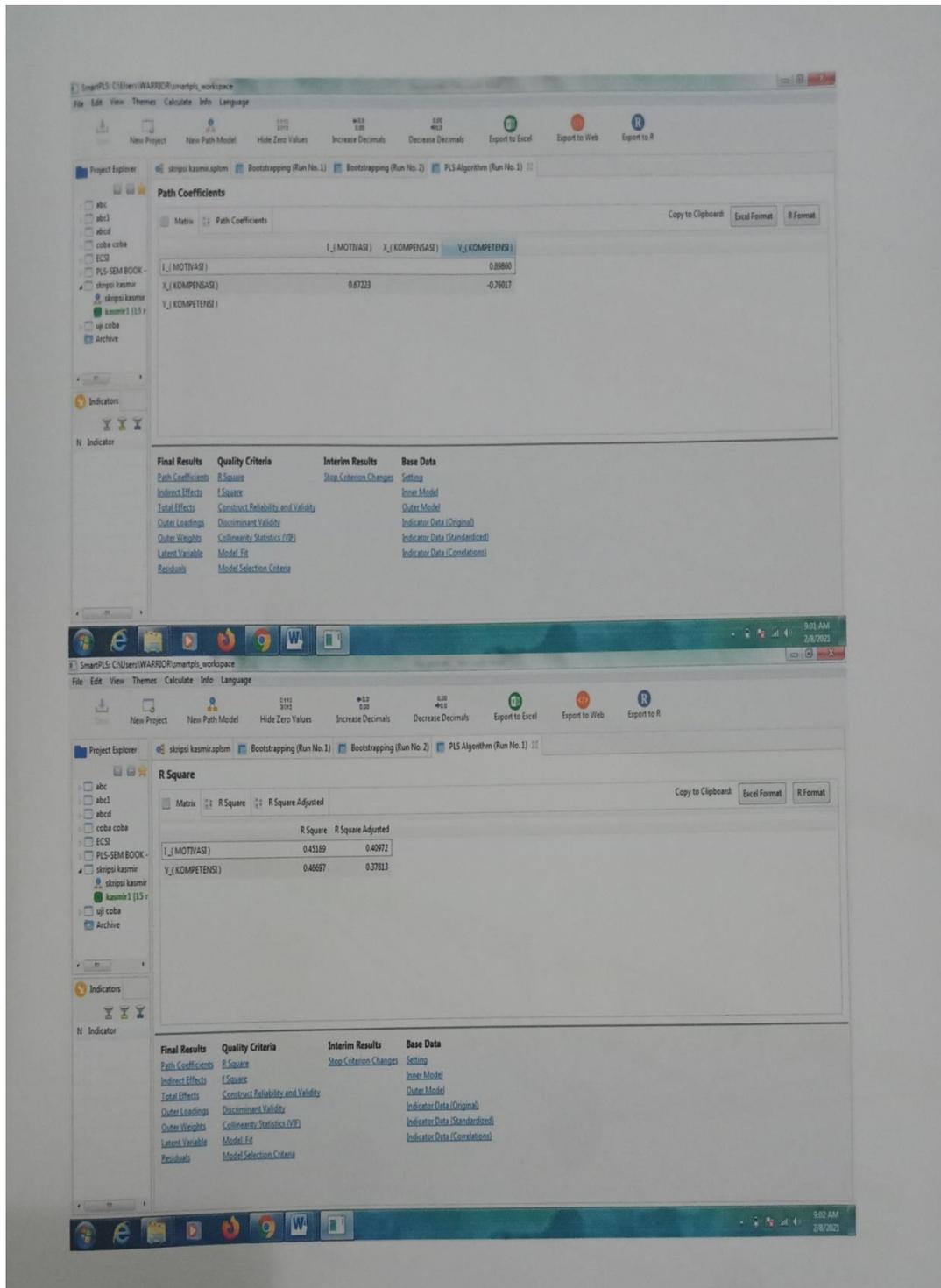
Outer Weights

Matru

Copy to Clipboard Excel Format R Format

	I_(MOTIVASI)	X_(KOMPENS...	Y_(KOMPETE...
kp3			-0.08021
ks1			-0.04770
ks2			0.31763
ks1	0.09557		
ks2	0.11116		
mi1	0.15371		
mi2	0.08401		
mpa1	0.14386		
mpa2	0.18167		
mpk1	0.15578		
mpk2	0.11691		
mpp1	0.09798		
mpp2	0.15033		
mp1	0.11560		
mp2	0.07363		
mt1	0.13778		
mt2	0.11007		







**PEMERINTAHAN KABUPATEN SAROLANGUN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NO 228/VII MANDIANGIN III
KECAMATAN MANDIANGIN**

Alamat : Jln.Lingkar Madinapura- Mandiangin Pasar Kec. Mandiangin Kode Pos : 37492

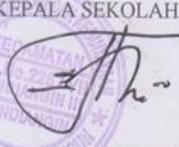
Mandiingin, 20 Januari 2021

Nomor : 422/ 2s /SD-228/2021
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penerimaan Mahasiswa Penelitian

Menindak lanjuti surat saudara, tanggal 20 Januari 2021, nomor 83/UN21.5/KS/2021. Perihal Izin untuk melaksanakan penelitian. Sehubungan hal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa kami telah menerima Mahasiswa penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada tanggal 20 Januari 2021. Adapun mahasiswa yang meneliti :

Nama : Kasmir Rahim
NIM : RRC1B017013
Jurusan : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasama dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA SEKOLAH

ROKHMAD BUDIYONO,S.Pd
NIP. 19720814 199811 1 001

Dokumentasi Penelitian Februari 2021





