

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP EFEKTIFITAS MENGAJAR GURU MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI(MTsN) PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURAENI
2018.MM.1.1277**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP EFEKTIVITAS MENGAJAR GURU MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI(MTsN) PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURAENI
2018.MM.1.1277**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP EFEKTIVITAS MENGAJAR GURU MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI(MTsN) PANGKEP**

Oleh:

**NURAENI
2018.MM.1.1277**Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 09 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

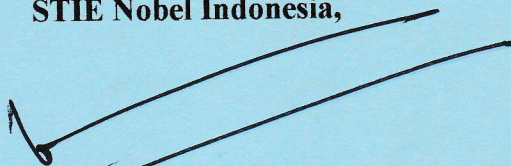
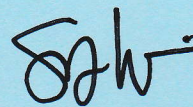
Ketua,

**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**

Anggota,

**Dr. ASRI, S.Pd., M.Pd.****School Of Business**

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,****Dr. Maryadi, S.E., M.M.****Ketua Program Studi
Magister Manajemen,****Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
EFEKTIVITAS MENGAJAR GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI
(MTsN) PANGKEP***

Nama Mahasiswa : Nuraeni
NIM : 2018MM11277
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Haeranah Alwany, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M

Tanggal Ujian : 09 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 333/PPS/STIE-NI/III/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, April 2021

Penulis,



NURAENI

NIM: 2018MM11277

ABSTRAK

Nuraeni. 2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis (1) pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara parsial terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (2) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep.

Penelitian ini dilakukan pada Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 33 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (2) secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu meningkatkan Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep.

Kata kunci: *Kompetensi, kompensasi, motivasi dan Kinerja*



ABSTRACT

Nuraeni. 2021. *The Effect of Competence, Compensation, and Motivation on the Teaching Effectiveness of Teachers at the Pangkep State Madrasah Tsanawiah (MTsN), supervised by Muhammad Idris and Asri.*

This study aims to test and analyze (1) the effect of competence, compensation and motivation partially on the Teaching Effectiveness of Teachers at Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep. Pangkep (3) the most dominant variable influencing the Teaching Effectiveness of the Teachers at Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep.

This research was conducted at Pangkep State Madrasah Tsanawiah (MTsN) teachers. Sampling in this study is saturated sample, by determining the entire population, namely 33 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially competence, compensation and motivation had a positive and significant effect on the Teaching Effectiveness of Teachers at Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep. This means that increasing competence, compensation and motivation can increase the Teaching Effectiveness of Pangkep State Madrasah Teachers (MTsN) (2) simultaneously shows that the competency (X1), compensation (X2), and motivation (X3) variables affect the Teaching Effectiveness of Madrasah Teachers. Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (Y) which means that increased competence, compensation and motivation can increase the Teaching Effectiveness of Teachers at Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Pangkep (3) partially shows that competency variables have a dominant influence on employee performance, this shows that the more high competence will further increase the Teaching Effectiveness of Pangkep State Madrasah Teachers (MTsN).

Keywords: *Competence, compensation, motivation and performance*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Mengajar Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Pangkep ”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Asri, S.Pd, M.Pd.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, April 2021

Penulis,

Nuraeni

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kemampuan Individu	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	20
2.4 Kepuasan Kerja	29
2.5 Semangat Kerja	38

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	44
3.1 Kerangka Konseptual.....	44
3.2 Hipotesis.....	46
3.3 Definisi Operasional Variabel	47
BAB IV METODE PENELITIAN	51
4.1 Pendekatan Penelitian	51
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
4.3 Populasi dan Sampel	51
4.4 Teknik Pengumpulan Data	51
4.5 Uji Instrumen Penelitian	51
4.6 Teknik Analisa Data	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Hasil Penelitian.....	56
5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian	56
5.1.2. Deskripsi Responden	57
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	60
5.1.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	65
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	69
5.1.6. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis	74
5.2 Pembahasan.....	83
5.2.1. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kepuasan kerja	83
5.2.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja	84
5.2.3. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Semangat Kerja pegawai	84
5.2.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai	85

5.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai	86
5.2.6. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai.....	87
5.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai.....	88
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	90
6.1. Simpulan.....	90
6.2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. KerangkaKonsep Penelitian.....	46
5.1. Hasil Uji Normalitas.....	70
5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
5.3. Hasil Uji Hipotesis	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.2. Responden Berdasarkan Umur.....	58
5.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
5.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
5.5. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Individu.....	60
5.6. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja	61
5.7. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	63
5.8. Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai.....	64
5.9. Hasil Uji Validitas Kemampuan Individu (X1)	66
5.10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	66
5.11. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1)	67
5.12. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y2)	68
5.13. Hasil Uji Reliabilitas	69
5.14. Hasil Uji Normalitas.....	71
5.15. Hasil Uji Multikolinearitas	72
5.16. Hasil Uji Autokorelasi.....	74
5.17. Hasil Uji <i>Path Analysis</i> 1.....	75
5.18. Hasil Uji <i>Path Analysis</i> 2.....	76
5.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
5.20. Uji Hipotesis	78

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektivitas mengajar guru akan optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu Kepala Sekolah, budaya kerja guru maupun kedisiplinan seperti yang dikemukakan oleh Pidarta dalam Saerozi (2010:2). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Efektivitas mengajar guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) kedisiplinan, c) Budaya kerja guru, d) Harapan-harapan, dan e) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru serta kedisiplinan akan ikut menentukan baik buruknya Efektivitas mengajar guru.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi, kompensasi dan motivasi. Ini merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan Efektivitas mengajar guru.

Tugas Guru secara profesional menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2010 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk dan tanggungjawab mengajar guru dalam mencerdaskan anak didik, membangun pola komunikasi yang baik dengan peserta didik. Apabila Efektivitas mengajar guru meningkat, maka berpengaruh

pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan Efektivitas mengajar guru .

Efektivitas pegawai suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh ketiga faktor tersebut untuk bekerja dengan tekun dan mendukung Efektivitasnya. Dengan pengetahuan yang tinggi, pegawai dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang pegawai dapat menentukan Efektivitas suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai dapat bekerja lebih rajin sehingga Efektivitas pegawai juga dapat ditingkatkan.

Tujuan organisasi untuk meningkatkan Efektivitas pegawai dapat dicapai melalui faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga selain dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya Efektivitas pegawai juga berpotensi dapat membuat organisasi berkembang lebih maju.

Kompetensi Guru Pada Sekolah di MTSN Pangkep belum optimal. Belum optimalnya Efektivitas biasa disebabkan oleh kurangnya faktor kompetensi yang dimiliki oleh guru yaitu masih ada beberapa guru yang kurang cepat tanggap terhadap tupoksinya, sehingga sulit untuk bisa langsung bekerja atau mengajar secara maksimal karena tidak atau belum mempersiapkan rencana pembelajaran yang efektif dan komprehensif, ini berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang ditunjukkan terhadap tugas yang diberikan. Selain faktor kompetensi juga bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan antar sesama, sehingga tidak dapat bekerja dengan lebih baik dan berpengaruh terhadap penurunan Efektivitas tersebut.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Variabel lain yang mempengaruhi Efektivitas pegawai adalah kompensasi atau balas jasa. Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu

karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Hasibuan (2009) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan Efektivitas. Dengan adanya sertifikasi, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan Efektivitas. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan Efektivitasnya dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap Efektivitas pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan Efektivitas yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu,

dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2009), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan para bawahan. Secara teoretis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2009) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*) dan motivasi tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis ini berada pada puncak hierarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil penelitian (dalam Hersey, dkk, 2009) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pegawai maka pemberian

motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan pegawai pada semua level kebutuhan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep ?
2. Apakah Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep ?
3. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Efektivitas Mengajar Guru Pada Sekolah di MTSN Pangkep ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara parsial terhadap Efektivitas Mengajar Guru Pada Sekolah di MTSN Pangkep .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep .

3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi untuk meningkatkan Efektivitas Mengajar Guru.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulusebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Asniwati (2010) ” Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Pegawai pada Perusahaan kontraktor di Malang. Dengan menggunakan sampel sebanyak 72 orang Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap Efektivitas pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi pegawai, maka Efektivitasnya juga semakin meningkat.
2. Penelitian dikemukakan Fitriyadi (2010) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dan kompensasi terhadap Efektivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Efektivitas pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas pegawai. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan Efektivitas pegawai adalah variabel kompensasi. Penelitian ini memberi makna bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan Efektivitas pegawai.

3. Sudarno (2010) pengaruh motivasi, kompetensi terhadap Efektivitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga kabupaten Jember. Hasil penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 85 orang pegawai menunjukkan bahwa motivasi dan kompetenssi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas pegawai pada Dinas tersebut. Penelitian ini memberi makna bahwa Efektivitas yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja pegawai.
4. Wawan (2011) pengaruh kemampuan, motivasi dan budaya organisasi terhadap Efektivitas pegawai pada perusahaan Developer, Hasil penelitian menyatakan bahwa Efektivitas tidak saja dipengaruhi oleh kemampuan dan budaya organisasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan variabel kemampuan, motivasi dan budaya organisasi untuk mengukur Efektivitas pegawai.
5. Sirajuddin (2010), analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Barru, dengan menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin hasil penelitian mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai yang mencakup kompetensi, motivasi dan disiplin.

2.2 Kompetensi

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2009), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan Efektivitas superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada

seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berEfektivitas baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat Efektivitas yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2009) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada

titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas. Efektivitas individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berEfektivitas prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan;
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan Efektivitas

seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai Efektivitas yang tinggi pula (sebagai akibat);

- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat Efektivitas yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2011) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh

pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

2.2.1 Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010:):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- d. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2.2 Tingkat Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2009:96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

a. *Behavioral Tools*

- *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

b. *Image Attribute*

- *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

c. *Personal Characteristic*

- *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

Motive merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.2.3 Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009) yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

2.3. Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan organisasi kepada para pegawai. Hal senada juga dikemukakan

oleh Desler (2009) bahwa kompensasi adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Handoko (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Simamora (2009) menyampaikan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya.

Menurut Dessler Gary (2009) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan setimpal dari pekerjaan pegawai. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2009) kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (*pay*) insentif dan keuntungan (*benefit*), dimana organisasi harus mengembangkan

dan selalu memperbaiki sistem gaji juga program insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas produktifitas semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang pemberian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh para pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Martoyo (2009) fungsi kompensasi antara lain:

- a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi pegawai yang mengandung implikasi bahwa organisasi/perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tersebut secara efektif dan efisien, dengan cara demikian organisasi akan memperoleh keuntungan/manfaat yang maksimal dan disinilah efektivitas kerja pegawai sangat menentukan.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat dari penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut dapat membantu stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Martoyo (2009) sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa gaji dan upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup

sehari-hari, maka dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik berarti adanya jaminan “*economic security*” beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berprestasi sehingga mendorong produktivitas serta efektifitas kerja mereka.
- c. Pengkaitan kompensasi dengan suksesnya organisasi. Makin beraninya suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka makin menunjukkan betapa suksesnya suatu organisasi. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi yang digunakan untuk itu makin besar.

Sedangkan menurut Davis dan Werther (2010) tujuan dari pemberian kompensasi, di antaranya: (a) Mendapatkan personal yang *kualified*; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Menunjukkan adanya keadilan baik *internal equity* maupun *external equity*; (d) Memberi *rewards* terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi; (e) Mengontrol dana; (f) Menyesuaikan dengan regulasi upah yang ada; (g) Memotivasi pegawai; dan (h) Mengurangi *labor turnover* pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) menjelaskan bahwa orang ingin diperlukan secara adil dimana semua aspek komponen termasuk gaji pokok, insentif dan tunjangan, ini adalah konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan individu (input)

dengan apa yang diterima oleh individu (hasil), input yang dimaksud adalah tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman, produktivitas dan keterampilan. Sedangkan hasil yang dimaksud adalah gaji, tunjangan, pengakuan, prestasi, prestise, dan imbalan yang dipersepsikan lainnya baik terukur maupun tidak terukur.

Hal ini sesuai dengan pendapat Martoyo (2009) yang menjelaskan bahwa pegawai harus menerima gaji yang sama sesuai dengan undang-undang tentang pemberian gaji yang sama tahun 1963, mensyaratkan organisasi untuk menggaji tenaga kerja tanpa melihat jenis kelamin melainkan berdasarkan (1) perbedaan dalam senioritas; (2) perbedaan dalam Efektivitas; (3) perbedaan dalam kualitas atau kuantitas; (4) keahlian lain seperti (keahlian, usaha, dan kondisi kerja).

Beberapa terminologi yang berkaitan dengan program kompensasi oleh Syaifullah (2010) yaitu:

1. Upah (*wages*), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Gaji (*salary*), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja), yang umumnya diterapkan pada kelompok pegawai manajemen, staf profesional, dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
3. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif

disesuaikan dengan memberikan ayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).

4. Tunjangan (*benefit*), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah: asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
5. Fasilitas (*perquisites*), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

2.3.2. Indikator Kompensasi

Menurut Mondy (2011), kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Secara garis besar Nawawi (2011) membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu antara lain :

1. Kompensasi langsung.

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung.

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif.

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Disisi lain, menurut Simamora (2009) kompensasi dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Gaji.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap dimana pembayarannya ditetapkan setiap bulan.

2. Insentif

Insentif pegawai adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak organisasi kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat termotivasi untuk bekerja dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah berupa asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiunan, hari raya dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Sutrisno (2011), menjelaskan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi

dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak pegawai dan kewajiban perusahaan yang pasti :
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni benefit dan *services* (tunjangan pelayanan). Benefit dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.4. Motivasi Kerja

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tenaga kerja merupakan faktor pertama dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam dunia bisnis maupun organisasi yang bergerak di bidang sosial lainnya. Sehingga perlu diketahui oleh seorang pemimpin ialah motivasi yang terdapat pada pegawai. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, di mana para pegawai perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kemampuan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti, diantaranya adalah:

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya,

Menurut panitia Istilah Manajemen lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen menjelaskan bahwa : motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang-orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. motivasi mencakup:

1. Pengerahan dan penilaian kebutuhan akan kepuasan.
2. Penentu tujuan yang akan memuaskan.
3. Penentuan tindakan yang akan diperlukan untuk memuaskan kebutuhan,

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2011) tentang motivasi menyatakan bahwa: motif atau motivasi (motivus), ialah:

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu sasaran tertentu.

2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.
3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi dari seorang ahli jiwa bernama Maslow (dalam Manullang, 2011: 149) menggunakan suatu kualifikasi kebutuhan yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu:

1. The Physiological Needs.
2. The Safety Needs.
3. The Belonging and Love Needs.
4. The Esteem Needs.
5. The Needs For Self Actualization.

Setiap faktor menjadi motivator, tetapi bilamana setiap faktor kebutuhan tidak terpenuhi maka faktor kebutuhan tidak lagi menjadi motivator sehingga akan

meningkat ke faktor berikutnya.

Agar lebih jelasnya mengenai faktor-faktor tersebut, akan dijelaskan berikut:

1. The Physiological Needs

Kebutuhan pokok fisik manusia ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu pertama berhubungan dengan proses hemostatis yaitu suatu proses mekanisme yang berlangsung dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan bagi zat-zat yang dibutuhkan oleh tubuh untuk berkembang, kedua berhubungan dengan nafsu makan/selera. Untuk itu pimpinan organisasi seharusnya memperhatikan kebutuhan pokok pegawai tersebut di atas dengan baik.

2. The Safety Needs

Kebutuhan keselamatan atau perlindungan dari bahaya dan ancaman dari dalam maupun dari luar seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran, pembunuhan, wabah penyakit dan sebagainya, serta perlakuan adil dan wajar dari atasan baik atasan langsung maupun pimpinan dari suatu organisasi.

3. The Belongings and Love Needs

Kebutuhan-kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, yang berpengaruh besar terhadap hubungan manusia dan pekerja.

4. The Esteem Needs

Kelompok kebutuhan manusia untuk mempertahankan kehormatan

menunjukkan dua ciri khusus, yaitu terdapat kecenderungan manusia untuk menilai diri dan orang lain yang dari padanya. Selain itu manusia menginginkan kekuasaan untuk kelengkapan dirinya termasuk kebutuhan untuk memperoleh reputasi, gengsi, dominasi dan lain-lain.

5. The Needs for Self Actualization

Kebutuhan pokok manusia tingkat tertinggi adalah kebutuhan memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa maka perhatiannya terpusat pada pekerjaannya sehingga kadang-kadang orang demikian bahkan lupa dengan kebutuhan fisiknya sendiri.

Di samping teori motivasi dikemukakan Maslow, maka Heidjrachman (2009: 188 - 189) mengemukakan ada 3 faktor/teori tentang motivasi:

1. *Content Theory*
2. *Process Theory*
3. *Reinforcement Theory*

Untuk lebih jelasnya mengenai ketiga teori di atas, akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Content Theory*

Teori ini mengemukakan arti penting pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan bertingkah laku tertentu. Dalam pandangan ini setiap individu dianggap mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) sehingga mereka terdorong, ditekan atau dimotivasi untuk

memenuhinya. Teori ini melihat adanya tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Kebutuhan sangat bervariasi antara individu

Banyak manajer yang ambisius, sangat mendorong untuk mencapai status dan kekuasaan, memahami bahwa tidak semua orang yang bekerja di bawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai-nilai yang aman. Sebagai hasilnya, manajer-manajer merasa frustrasi karena tidak mampu memberi motivasi kepada bawahannya.

b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan

Seorang dengan kebutuhan keamanan yang kuat mungkin memiliki bermain aman dan menghindari dari tanggung jawab yang besar karena takut gagal. Sebaliknya seorang dengan kebutuhan yang sama bahkan justru mencari pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, karena ia takut diperhatikan karena prestasi kerja biasa saja.

c. Para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka

Suatu hari seorang mungkin bekerja sangat luar biasa ketika diberikan pekerjaan yang penuh tantangan. Sebaliknya, suatu ketika orang yang sama mungkin bekerja dengan sedang dalam menjalankan pekerjaan yang sama.

2. *Process Theory*

Pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanya salah satu elemen dalam proses mengenal bagaimana individu bertingkah laku. Dasar

dari teori tentang motivasi ini adalah adanya penghargaan, yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor lain dari teori ini adalah kebutuhan dari preferensi terhadap hasil yang diharapkan. Misalnya apabila pekerja bekerja untuk bisa melebihi target akan menyebabkan orang bisa dinaikkan pangkatnya menjadi supervisor dan seorang memang berkeinginan sangat kuat melampaui target tertentu.

3. *Reinforcement Theory*

Teori tidak menggunakan konsep sesuatu motif atau proses motivasi, tetapi menjelaskan bagaimana konsep perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena masa lalu menyenangkan.

Teori ini menunjukkan bahwa yang diperlukan manajer adalah bagaimana kebutuhan para individu dengan mengamati perilaku mereka dan memilih cara yang bisa digunakan supaya mereka mau bertingkah laku sesuai keinginan manajer.

Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai motivasi kerja pegawai, namun sebelumnya perlu dibahas dulu tentang pengertian motivasi itu sendiri.

Adapun arti kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti:

1. Kegiatan melakukan sesuatu.
2. Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Kartini Kartono bahwa : kerja/bekerja hal yang penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus untuk menjamin

rasa berguna, dikehendaki, dibutuhkan yang pasti memberikan arti bagi kehidupan. Dengan demikian kerja itu akan memberikan promosi, persahabatan, komunikasi sosial yang terbuka, kedudukan sosial, prestise, dan status.

Dari arti dan penjelasan tentang kerja di atas maka dapat dipahami bahwa kerja adalah suatu kegiatan/aktivitas untuk melakukan sesuatu dan mencapai yang diharapkan. Dengan demikian konsep motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja.

Teori kebutuhan yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Clayton P.Alderfer. Penulis mengambil landasan teori ini dengan asumsi bahwa teori ini mempunyai uraian yang sistematis dan sederhana. Di samping itu juga menganggap dari pembahasan teori kebutuhan tersebut identik dengan sebagian besar kebutuhan para pegawai dalam organisasi. Bahkan teori yang dikemukakan oleh Clayton mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. Menurut Siagian (2009) bahwa : pengalaman banyak manajer, membenarkan pendapat yang mengatakan bahwa sebagian kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasan secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antar seorang dengan orang lain maupun seorang pada waktu yang berbeda.

Abraham Maslow, dalam kutipan Wahjosumidjo (2011) menyusun suatu hirarki kebutuhan yang didasarkan pada prinsip sebagai berikut:

1. Manusia adalah "binatang yang berkeinginan".

2. Segera setelah salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain muncul.
3. Kebutuhan nampak diorganisir kedalam kebutuhan-kebutuhan yang bertingkat-tingkat.
4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

Adapun jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjosumidjo (2011) meliputi 5 jenjang yaitu:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*philological needs*). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya: tongkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan

kapasitas kerja melalui *on the job, of the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain."

Selain pendapat Abraham Maslow, Clyton P. Alderfer dalam kutipan Jane Allan memadatkan teori kebutuhan Maslow menjadi hanya tiga bentuk kebutuhan yaitu eksistensi, kekerabatan, dan perkembangan. Dari kebutuhan Alderfer dikenal dengan teori ERG (*Existence needs, Relatedness needs, Growth Needs*) yaitu :

1. *Existence needs* atau pemenuhan kebutuhan yang dapat menjamin kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai dan keluarganya serta kondisi fisik dan mental psikologis pekerjaan yang menyenangkan.
2. *Relatedness needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk diterima oleh semua pihak dalam pergaulan sosial seperti keluarga, atasan atau pimpinan, teman sejawat, bawahan bahkan dengan lawan politik sekalipun.
3. *Growth needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk menumbuhkan citra yang baik sebagai bukti kreativitas pribadi yang berpengaruh terhadap diri dan semua pihak dalam lingkungannya.

Adapun penelitian yang menganggap bahwa teori ERG adalah penyederhanaan dari teori Abraham Maslow. Memang secara sepintas ada persamaan antara keduanya namun sesungguhnya ada perbedaan konseptual dan mendasar yaitu bahwa Clayton P. Alderfer menekankan ketiga jenis kebutuhan pemuasannya dilakukan secara simultan tidak berdasarkan tingkat kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

2.5. Efektivitas

2.5.1. Pengertian Efektivitas

Menurut Dessler (2009) Efektivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian Efektivitas memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Winardi (2009) Efektivitas merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan kinerja operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka Efektivitas sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Ranupandoyo dan Husnan (2010: 52), menyatakan bahwa Efektivitas (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegoro (2009), pengertian Efektivitas merupakan sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sikula dalam Rambat Lupiyoadi (2009) mendefinisikan Efektivitas sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Efektivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Efektivitas pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan Efektivitas baik untuk

individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan Efektivitas organisasi (Jackson dalam As'ad, 2010).

Efektivitas seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprihanto dalam As'ad, 2010).

Menurut Dessler (2011), penilaian Efektivitas adalah memberikan umpan balik kepada personil dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghasilkan kinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut Dessler (2011), menyatakan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai Efektivitas berarti membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti Efektivitas dan kemajuan atasan dibahas rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Berdasarkan pengertian Efektivitas dari beberapa pendapat di atas, Efektivitas merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh personil dengan standar yang telah ditentukan. Efektivitas juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personil, intensif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik. Efektivitas diharapkan

menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi Efektivitasnya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi berpengaruh terhadap Efektivitasnya.

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai Efektivitas yang baik.

Efektivitas adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) karena salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian performance atau Efektivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian Efektivitas organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2009).

Mathis dan Jackson (2011), mendefinisikan bahwa Efektivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Efektivitas

pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Efektivitas perorangan (*individual performance*) dengan Efektivitas lembaga (*institutional performance*) atau Efektivitas organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila Efektivitas pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar Efektivitas organisasi (*corporate performance*) juga baik. Efektivitas seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2009).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, Efektivitas individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan

standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2011).

Mathis dan Jackson (2009), Efektivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Efektivitas pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) kuantitas output, b) kualitas output, c) jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

a. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian Efektivitas, baik Efektivitas individu maupun Efektivitas organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, di antaranya adalah faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian Efektivitas.

Efektivitas dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat - sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich : 2009), lebih lanjut dikemukakan bahwa Efektivitas individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor - faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, Efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2009), dikemukakan bahwa Efektivitas {performance} dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri atas :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologi yang terdiri atas :
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor psikologi yang terdiri atas :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design

Menurut A. Dale Timle (dalam Mangkunegara, 2009: 15), faktor - faktor Efektivitas terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, Efektivitas seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu ripe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai Efektivitas jelek disebabkan orang tersebut orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya -upaya untuk memperbaiki

kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

b. Penilaian Efektivitas

Pada umumnya orang - orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, sependapat bahwa penilaian prestasi kerja atau Efektivitas para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan.

Penilaian Efektivitas adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator Efektivitas guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai Efektivitas personilnya. Penilaian Efektivitas dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian Efektivitas aktual personal dalam hubungannya dengan standar - standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan Efektivitas sehingga Efektivitas personal dalam organisasi terus meningkat (Dessler, 2009).

Penilaian Efektivitas adalah tentang Efektivitas pegawai dan akuntabilitas.

Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi-organisasi menuntut Efektivitas yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas Efektivitas mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian Efektivitas pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian Efektivitas merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik Efektivitas, penilaian pegawai, evaluasi Efektivitas, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi melakukan evaluasi atau menilai Efektivitas dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana Efektivitas sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Simamora, 2009).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan-pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Menurut Payaman (2009) Evaluasi Efektivitas adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit - unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar Efektivitas atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Penilaian Efektivitas (*performance appraisal*- PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan

dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Jackson, 2009; 81).

Menurut Payaman (2009), Evaluasi Efektivitas organisasi dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi kelambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi Efektivitas organisasi juga digunakan untuk menyusun rencana kerja organisasi selanjutnya.

Menurut Abdurrahmat (2009), pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

1) Penilaian Efektivitas Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian

dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai "gangguan" terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja. Argumentasi para manajer tersebut ialah bahwa karena para manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itu pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian (Siagian, 2011).

Manfaat yang mendasar dari penilaian Efektivitas yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambil keputusan dan pelaksanaan tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian, dan mutasi. Penilaian tersebut menyajikan informasi sebelum dibutuhkan sehingga menghindarkan keputusan yang tiba-tiba jika harus diambil suatu keputusan. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses pengambilannya pastilah tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang baru terjadi atau oleh hal-hal yang melintas dalam ingatan penilai. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat merangsang dan membimbing pengembangan pegawai. Sebagian besar ingin mengetahui bagaimana pekerjaan mereka. Suatu program penilaian memberikan informasi dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan kepada pegawai (Flippo, 2011).

Performance pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan Efektivitas yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Masing-masing faktor di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya perbaikan produktivitas (Gomes, 2009).

Banyak organisasi yang menggalakkan suatu kombinasi Efektivitas formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai evaluasi primer. Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik Efektivitas yang paling sering. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak menggantikan evaluasi Efektivitas formal. Penilaian Efektivitas formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan oleh organisasi guna mengevaluasi Efektivitas pegawai (Simamora, 2009).

2) Penilaian Efektivitas Secara Informal

Penilaian Efektivitas dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkannya komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang pegawai secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian Efektivitas informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang Efektivitas dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria (Simamora, 2009).

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal

yang berlangsung terus menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan objektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian (Siagian, 2011).

Penilaian diri pegawai atas Efektivitas, kadang-kadang digunakan masalah yang mendasar dari penilaian ini adalah bahwa pegawai atau pegawai bisa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya mengetahui bahwa penilaian mereka dan penilaian pegawai dapat menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai sesuai dengan yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal (Dessler, 2009).

Dengan demikian, jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil. Telah dimaklumi bahwa merasa diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian,

atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut: Ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Siagian, 2011).

c. Program Penilaian Efektivitas

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, karena alasan yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya.

Penilai-penilai penyelia seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian. Semakin banyak keterlibatan yang dianggap perlu, proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai atau lebih tergantung pada kebutuhan dan ketelitian serta yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri atas personil administrasi dan profesional, di mana anggotanya boleh terdiri atas penyelia, teman sejawat dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para pegawai baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal (Flippo, 2011).

Metode penilaian Efektivitas menurut Jackson (2009) dapat dilakukan dengan a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pimpinan Organisasi; b) Metode Perbandingan dilakukan dengan membandingkan Efektivitas pegawai dengan yang lainnya oleh pimpinan dengan pemberian peringkat atau distribusi normal (menilai Efektivitas pegawai didistribusikan dalam suatu kurva berbentuk bel); c) Metode Naratif yaitu penilaian dilakukan secara tertulis oleh pimpinan

atau manajer; d) Metode Tujuan/Perilaku dengan melakukan pendekatan penilaian perilaku dan skala perilaku; e) Metode MBO/Manajemen by objectives mengkhhususkan pada tujuan Efektivitas yang diharapkan dapat dicapai oleh individu-individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditetapkan oleh manajer organisasi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

1.1. Kerangka Konseptual

Efektivitas mengajar guru dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh ketiga faktor tersebut untuk bekerja dengan tekun dan mendukung Efektivitasnya. Dengan pengetahuan yang tinggi, guru dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang guru dapat menentukan Efektivitas suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai dapat bekerja lebih rajin sehingga Efektivitas pegawai juga dapat ditingkatkan.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup

aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Variabel lain yang mempengaruhi Efektivitas mengajar guru adalah kompensasi atau balas jasa. Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan Efektivitas pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan Efektivitasnya dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap Efektivitas pegawai adalah

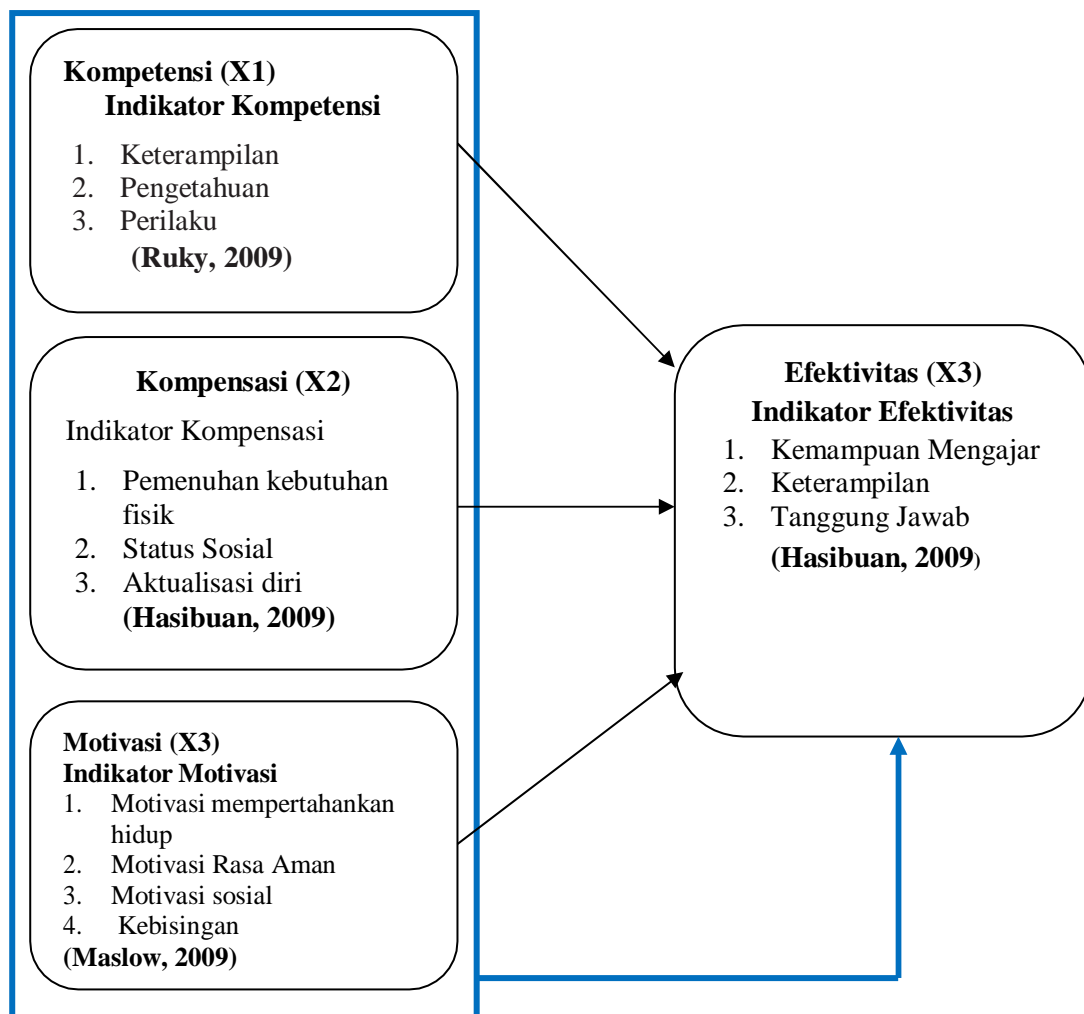
motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan Efektivitas yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2009), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan para bawahan. Secara teoretis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2009) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*) dan motivasi tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis ini berada pada puncak hierarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil

penelitian (dalam Hersey, dkk, 2009) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pegawai maka pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan pegawai pada semua level kebutuhan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



1.2. Hipotesis

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi, kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep .
2. Kompetensi, kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep .
3. Kompensasi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Efektivitas Mengajar Guru Sekolah di MTSN Pangkep .

1.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan motivasi (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Efektivitas mengajar guru yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah kemampuan dimiliki seseorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu Keterampilan, pengetahuan dan perilaku.

2. Kompensasi adalah imbalan yang di terima guru atas pekerjaanya. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu : pemenuhan kebutuhan fisik, status sosial dan aktualisasi diri.
3. Motivasi adalah Dorongan yang muncul pada guru untuk melakukan pekerjaan. Motivasi di ukur dengan tiga indikator antara lain : Motivasi mempertahankan hidup, motivasi rasa aman dan motivasi sosial.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan guru mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu. Variabel Efektivitas diukur dengan tiga Indikator yaitu: kemampuan pegawai, keterampilan pegawai dan tanggung jawab.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap Efektivitas pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang di desain membahas tentang hal yang mempengaruhi Efektivitas.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Sekolah di MTSN Pangkep . Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Juni sampai dengan Juli 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Pada Sekolah di MTSN Pangkep sebanyak 33 orang Guru.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 33 orang Guru.

4.4 Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2009).

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau

sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler.,2009). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam

mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.7 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap Efektivitas pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Efektivitas pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas Mengajar Guru

a = konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Efektivitas Mengajar Guru (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Efektivitas Mengajar Guru (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2009)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

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

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2009)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah guru yang bertugas pada MTSN Pangkep yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di MTSN Pangkep.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	27,3
2	Perempuan	24	72,7
Jumlah		33	100,00

Sumber : Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari 33 responden dalam penelitian ini, terdapat 9 (27,3%) responden laki-laki sedangkan sisanya 24 (72,7%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan yang dominan di MTSN Pangkep. Komposisi yang demikian

diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena responden perempuan lebih telaten dan sabar dalam mengajar siswanya.

2. Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas guru. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	2	6,06
2	31 – 40 Tahun	14	42,42
3	41 – 50 Tahun	11	33,33
4	>50 Tahun	6	18,18
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden, 2 (6.06%) responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 14 (42.42%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun, 11 (33,33%) responden yang berusia antara 41– 50 tahun dan 6 (18,18%) responden yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 31– 50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah

dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan guru dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi pegawai MTSN Pangkep untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	5	15,2
2	S1	28	84,8
Jumlah		33	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden guru MTSN Pangkep menunjukkan bahwa 5 orang (15,2 %) adalah lulusan Magister (S2), 28

(84.8%) lulusan Sarjana (S1). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu guru MTSN Pangkep memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai dalam lingkup MTSN Pangkep sangat mendukung kinerja pegawai.

Di samping itu adanya guru yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing guru lainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja guru MTSN Pangkep pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai MTSN Pangkepsekarang ini sangat mendukung kompetensi dan motivasi kerja pegawai menuju peningkatan kinerja pegawai dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

4. Masa Kerja

Kinerja guru pada MTSN Pangkep dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi guru yang sekaligus merupakan pengalaman kerja guru yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang guru semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	2	6,06
2	5 - 10 Tahun	8	24,24
3	10 - 20 Tahun	15	45,45
4	> 20 Tahun	8	24,24
Jumlah		33	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden terdapat 2 orang (6,06%) pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun,

8 orang (24,24%) responden yang memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, 15 (45,45%) responden yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun, dan 8 orang (24,24%) responden yang memiliki masa kerja diatas 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 5 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 15 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 15 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja guru akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap kinerja guru. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang guru tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran

penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi

Deskripsi kompetensi didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Deskripsi Responden Terhadap Kompetensi

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kompetensi (X1)	X1_1	3 (9.1%)	20 (60.6%)	6 (18.2%)	3 (9.1%)	1 (3.0%)	33 (100%)	3.64
	X1_2	4 (12.1%)	19 (57.6%)	4 (12.1%)	5 (15.2%)	1 (3.0%)	33 (100%)	3.61
	X1_3	4 (12.1%)	17 (51.5%)	9 (27.3%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.67
	X1_4	2 (6.1%)	16 (48.5%)	13 (39.4%)	2 (6.1%)	0	33 (100%)	3.55
	X1_5	3 (9.1%)	16 (48.5%)	6 (18.2%)	8 (24.2%)	0	33 (100%)	3.42
	X1_6	6 (18.2%)	13 (39.4%)	10 (30.3%)	3 (9.1%)	1 (3.0%)	33 (100%)	3.61
	X1_7	5 (15.2%)	15 (45.5%)	11 (33.3%)	2 (6.1%)	0	33 (100%)	3.7
	X1_8	6 (18.2%)	16 (48.5%)	7 (21.2%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.73
	X1_9	3 (9.1%)	19 (57.6%)	8 (24.2%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.67
Rata-rata Kompetensi								3.62

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut 1) mendapatkan posisi di kantor sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. 2) mendapatkan

pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,61. 3) Pimpinan memperhatikan tingkat pendidikan gurudalam melakukan promosi jabatan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. 4) sering mengikuti pelatihan yang di lakukan di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,55. 5) pernah mengikuti pelatihan yang di lakukan di luar kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,42. 6) Pimpinan menyadari pelatihan membantu saya dalam meningkatkan kinerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,61. 7) memiliki pengalaman kerjam, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,7. 8) Pengalaman kerja yang di miliki memudahkan dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 9) Menyadari pengalaman saya dalam bekerja meningkatkan kinerja saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompetensi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,62

2. Kompensasi

Deskripsi kompensasi didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang kompensasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Deskripsi Responden Terhadap Kompensasi

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kompensasi (X2)	X2_1	1 (3.0%)	20 (60.6%)	9 (27.3%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.58
	X2_2	6 (18.2%)	14 (42.4%)	9 (27.3%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.67
	X2_3	4 (12.1%)	15 (45.5%)	13 (39.4%)	1 (3.0%)	0	33 (100%)	3.67
	X2_4	4 (12.1%)	19 (57.6%)	7 (21.2%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.73
	X2_5	3 (9.1%)	19 (57.6%)	9 (27.3%)	2 (6.1%)	0	33 (100%)	3.7
	X2_6	8 (24.2%)	10 (30.3%)	10 (30.3%)	5 (15.2%)	0	33 (100%)	3.64
	X2_7	8 (24.2%)	12 (36.4%)	11 (33.3%)	2 (6.1%)	0	33 (100%)	3.79
	X2_8	4 (12.1%)	17 (51.5%)	9 (27.3%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.67
	X2_9	5 (15.2%)	17 (51.5%)	10 (30.3%)	1 (3.0%)	0	33 (100%)	3.79
Rata-rata Kompensasi								3.69

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut 1) Gaji yang di berikan sesuai dengan peraturan yang berlaku, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,58, 2) Gaji yang saya terima sesuai dengan standar gaji yang telah di tetapkan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67, 3) menerima gaji selalu tepat waktu, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. 4) Pemberian honor sesuai dengan kemampuan kerja guru, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 5) Pimpinan memberikan honor pada guru yang berprestasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,7. 6) Saya mendapatkan honor apabila pekerjaan saya sesuai dengan target yang ada, pada

umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. 7) mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,79. 8) Tunjangan yang di berikan dapat meningkatkan semangat kerja pada guru, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67, 9) Tunjangan yang di berikan memenuhi harapan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,79. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompensasi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,69

3. Motivasi

Deskripsi motivasi didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang motivasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Deskripsi Responden Terhadap Motivasi

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Motivasi (X3)	X3_1	3 (9.1%)	17 (51.5%)	13 (39.4%)	0	0	33 (100%)	3.7
	X3_2	2 (6.1%)	21 (63.6%)	8 (24.2%)	2 (6.1%)	0	33 (100%)	3.73
	X3_3	4 (12.1%)	19 (57.6%)	7 (21.2%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.73
	X3_4	3 (9.1%)	14 (42.4%)	12 (36.4%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.48
	X3_5	1 (3.0%)	19 (57.6%)	10 (30.3%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.55
	X3_6	7 (21.2%)	12 (36.4%)	10 (30.3%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.67
	X3_7	7 (21.2%)	15 (45.5%)	8 (24.2%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.79
	X3_8	5 (15.2%)	13 (39.4%)	10 (30.3%)	5 (15.2%)	0	33 (100%)	3.55
	X3_9	2 (6.1%)	20 (60.6%)	8 (24.2%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.64
Rata-rata Motivasi								3.64

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item motivasi dapat diuraikan sebagai berikut 1) Saya bekerja dengan ber etika, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,7. 2) Penerapan etika di kantor sangat baik, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 3) Pimpinan memiliki standar etika yang tinggi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 4) Saya bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,48. 5) Semua guru di kantor mentaati norma yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,55. 6) Atasan saya berpegang teguh pada norma yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. 7) Peraturan di jalankan dengan baik di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,79. 8) Saya bekerja sesuai dengan kaidah yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,55. 9) Kaidah yang ada sesuai dengan peraturan organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata motivasi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,64

4. Efektivitas Mengajar Guru

Deskripsi efektivitas mengajar guru didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang efektivitas mengajar guru dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Deskripsi Responden Terhadap Efektivitas Mengajar Guru

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Efektivitas Mengajar Guru (Y)	Y_1	4 (12.1%)	19 (57.6%)	10 (30.3%)	0	0	33 (100%)	3.81
	Y_2	1 (3.0%)	22 (66.7%)	10 (30.3%)	0	0	33 (100%)	3.73
	Y_3	6 (18.2%)	15 (45.5%)	4 (12.1%)	8 (24.2%)	0	33 (100%)	3.58
	Y_4	6 (18.2%)	12 (36.4%)	11 (33.5%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.61
	Y_5	3 (9.1%)	16 (48.5%)	10 (30.3%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.55
	Y_6	3 (9.1%)	19 (57.6%)	7 (21.2%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.64
	Y_7	5 (15.2%)	17 (51.5%)	7 (21.2%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.7
	Y_8	9 (27.3%)	11 (33.3%)	10 (30.3%)	3 (9.1%)	0	33 (100%)	3.79
	Y_9	3 (9.1%)	20 (60.6%)	6 (18.2%)	4 (12.1%)	0	33 (100%)	3.67
Rata-rata Efektivitas Mengajar Guru								3.66

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item efektivitas mengajar guru dapat diuraikan sebagai berikut 1) Saya mencintai pekerjaan saya, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,81, 2) Saya bekerja dengan standar kerja yang tinggi, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 3) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,58. 4) Saya bekerja sesuai dengan SOP Yang ada, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,61. 5) Saya melaksanakan tupoksi berdasarkan jobdeskripsi saya yang telah ditetapkan, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,55. 6) Saya meyakini bahwa

pekerjaan yang baik akan memberikan standar kerja yang baik juga, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. 7) Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,7. 8) Saya memiliki strategi yang tepat dalam bekerja, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,79. 9) Saya menyadari bahwa dengan bekerja sama dapat memberikan kemudahan dalam bekerja, umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata efektivitas mebgajar guru umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,66

5.3 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.903	0.000	Valid
	X1_2	0.924	0.000	Valid
	X1_3	0.849	0.000	Valid
	X1_4	0.850	0.000	Valid
	X1_5	0.852	0.000	Valid
	X1_6	0.902	0.000	Valid
	X1_7	0.875	0.000	Valid
	X1_8	0.903	0.000	Valid
	X1_9	0.868	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompensasi (X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.834	0.000	Valid
	X2_2	0.821	0.000	Valid
	X2_3	0.799	0.000	Valid
	X2_4	0.902	0.000	Valid
	X2_5	0.893	0.000	Valid
	X2_6	0.898	0.000	Valid
	X2_7	0.900	0.000	Valid
	X2_8	0.861	0.000	Valid
	X2_9	0.868	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.781	0.000	Valid
	X3_2	0.874	0.000	Valid
	X3_3	0.867	0.000	Valid
	X3_4	0.889	0.000	Valid
	X3_5	0.862	0.000	Valid
	X3_6	0.866	0.000	Valid
	X3_7	0.836	0.000	Valid
	X3_8	0.873	0.000	Valid
	X3_9	0.884	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Efektivitas Mengajar Guru(Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Mengajar Guru (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.874	0.000	Valid
	Y_2	0.879	0.000	Valid
	Y_3	0.920	0.000	Valid
	Y_4	0.863	0.000	Valid
	Y_5	0.898	0.000	Valid
	Y_6	0.916	0.000	Valid
	Y_7	0.918	0.000	Valid
	Y_8	0.840	0.000	Valid
	Y_9	0.853	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang

tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Kompetensi (X ₁)	0.963	Realibel
2	Kompensasi (X ₂)	0.956	Realibel
3	Motivasi (X ₃)	0.954	Realibel
3	Efektivitas Mengajar Guru (Y)	0.962	Realibel

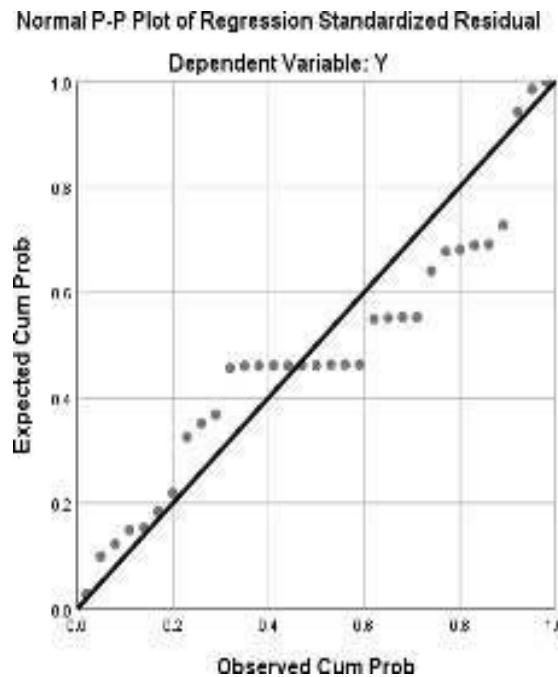
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2
Uji Normalitas Data



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan

lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dilihat pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

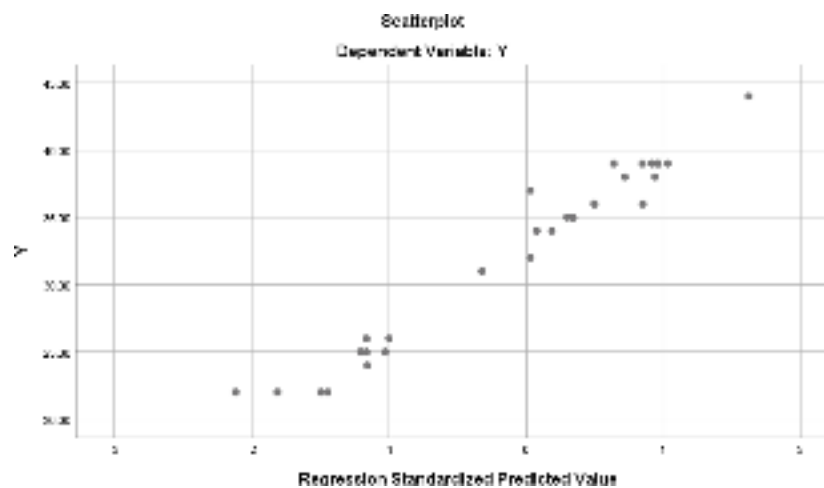
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
X1	0.086	15.190
X2	0.101	9.896
X3	0,112	8.923

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X2 dan X3 nilai VIF kurang 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X2 dan X3.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.

Gambar 3.
Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,176	0,138	0.891
Kompetensi (X ₁),	0,451	3,632	0.001
Kompensasi (X ₂)	0,294	2,608	0.014
Motivasi (X ₃)	0.264	2,475	0,019

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,176 + 0,451 X_1 + 0,294 X_2 + 0.264 X_3$$

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F

digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (kompetensi, kompensasi dan motivasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap efektivitas mengajar guru dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 16
Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	1334.319	3	444.773	283.112	0,000
Residual	45.559	29	1.571		
Total	1379.879	32			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 283,112 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara kompetensi, kompensasi dan motivasi) berpengaruh signifikan atautakah tidak

terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 17
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,176	0,138	0.891
Kompetensi (X_1),	0,451	3,632	0.001
Kompensasi (X_2)	0,294	2,608	0.014
Motivasi (X_3)	0.264	2,475	0,019

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompetensi* terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep
- 2) Pengaruh *kompensasi* terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep
- 3) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai pada MTSN Pangkep berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.891
X ₁	0,478	0.001
X ₂	0,277	0.014
X ₃	0,249	0.019

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas mengajar guru. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kompetensi (X₁).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai

adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R²)* pada MTSN Pangkep dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 19
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983	.967	.964	1.25380

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,967, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap efektivitas mengajar guru (Y) sebesar 0,967 atau 96.7% variansi efektivitas mengajar guru (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3). Sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep dalam kategori efektif, ini menunjukkan bahwa guru telah bekerja dengan baik sesuai dengan koridor dan tugas pokoknya sebagai guru.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap

efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asniwati (2010), Fitriyadi (2010), Sudarno (2010), Wawan (2011) dan Sirajuddin (2010)

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas mengajar guru. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Mengajar Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas mengajar guru, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asniwati (2010), Fitriyadi (2010), Sudarno (2010), dan Sirajuddin (2010) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat Efektivitas yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2009) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image*

adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas. Efektivitas individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan

kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berefektivitas prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Mengajar Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas mengajar guru, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyadi (2010), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas.

Hal ini sesuai dengan pendapat Martoyo (2009) yang menjelaskan bahwa pegawai harus menerima gaji yang sama sesuai dengan undang-undang tentang pemberian gaji yang sama tahun 1963, mensyaratkan organisasi untuk menggaji tenaga kerja tanpa melihat jenis kelamin melainkan berdasarkan (1) perbedaan dalam senioritas; (2) perbedaan dalam Efektivitas; (3) perbedaan dalam kualitas atau kuantitas; (4) keahlian lain seperti (keahlian, usaha, dan kondisi kerja).

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Martoyo (2009) sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa gaji dan upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik berarti adanya jaminan “*economi security*” berserta keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja

lebih giat dan berprestasi sehingga mendorong produktifitas serta efektifitas kerja mereka.

- c. Pengkaitan kompensasi dengan suksesnya organisasi. Makin beraninya suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka makin menunjukkan betapa suksesnya suatu organisasi. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi yang digunakan untuk itu makin besar.

Sedangkan menurut Davis dan Werther (2010) tujuan dari pemberian kompensasi, di antaranya: (a) Mendapatkan personal yang *kualified*; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Menunjukkan adanya keadilan baik *internal equity* maupun *external equity*; (d) Memberi *rewards* terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi; (e) Mengontrol dana; (f) Menyesuaikan dengan regulasi upah yang ada; (g) Memotivasi pegawai; dan (h) Mengurangi *labor turnover* pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hiptesis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas mengajar guru, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarno (2010), Wawan (2011) dan Sirajuddin (2010) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas.

Hal ini sesuai dengan Teori Abraham Maslow yang mengasumsikan bahwa manusia pada prinsipnya berusaha memenuhi kebutuhan yang paling

pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu hubungan sudah terpenuhi maka daya motivasinya akan berhenti, misalnya apabila seorang memutuskan bahwa upah yang diterima dari majikannya atau organisasi dimana ia bekerja sudah dianggap cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi dan akan beralih kepada kebutuhan yang belum terpenuhi. Begitu juga Mc.Clland yang mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) disingkat n-Ach, kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) disingkat A-Aff, dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) disingkat n-Pow.

Mc.Clelland lebih jauh mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Misalnya, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk berprestasi yang tinggi, maka dengan kebutuhan tersebut akan mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dengan cara bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Mengajar Guru

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, kompensasi dan motivasi secara simultan

berpengaruh terhadap efektivitas mengajar guru MTSN Pangkep. adalah variabel kompetensi (X_1).

Menurut A. Dale Timle (dalam Mangkunegara, 2009: 15), faktor - faktor Efektivitas terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Misalnya, Efektivitas seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu ripe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai Efektivitas jelek disebabkan orang tersebut orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya -upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Efektivitasnya. Dengan pengetahuan yang tinggi, guru dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang guru dapat menentukan Efektivitas suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai dapat bekerja lebih rajin sehingga Efektivitas pegawai juga dapat ditingkatkan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap efektivitas mengajar guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas mengajar guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi akan semakin meningkatkan efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap efektivitas mengajar guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan semakin meningkatkan efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap efektivitas mengajar guru yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan motivasi akan mempengaruhi peningkatan efektivitas mengajar guru pada MTSN Pangkep sebesar 96,7%

B. Saran

1. Perlu meningkatkan kompetensi semua guru di MTSN Pangkep melalui uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi guru.
2. Perlu pemberian kompensasi yang sesuai kepada semua guru MTSN Pangkep agar mampu meningkatkan efektivitasnya dalam mengajar.
3. Perlu memberikan dorongan yang kuat kepada semua guru agar bekerja lebih efektif sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, 2009. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Follet, Marquett, 2010. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gulick, Johson, 2010. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gomes, F. Cardoso, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Kadir, Abdul, 2009. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Moekijat, 2010. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2009. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2011. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2010. "Human Resource Management In Strenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2010. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J., 2011. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2010. *Sistem Manajemen Efektivitas Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Efektivitas*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrahadiwiryo, 2010. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Schein, Spanicquet, 2010. "Human Resource Quality and Competence".
<http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western., 2010. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu

di Tempat

Dengan Hormat,

Salam Sejahtera Teririn dengan Doa semoga Bapak Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT Amin. Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas mengajar Guru MTSN Pangkep ", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Hormat Saya,

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
untuk jawaban 7 sd 12 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

Petunjuk Pengisian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Pendidikan							
1.	Saya mendapatkan posisi di kantor sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.						
2.	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan yang saya miliki						
3.	Pimpinan memperhatikan tingkat pendidikan gurudalam melakukan promosi jabatan						
Pelatihan							
4.	Saya sering mengikuti pelatihan yang di lakukan di kantor						
5.	Saya perna mengikuti pelatihan yang di lakukan di luar kantor						
6.	pimpinan menyadari pelatihan membantu saya dalam meningkatkan kinerja						
Pengalaman							
7.	Saya memiliki pengalaman kerja						
8.	Pengalaman kerja yang di miliki memudahkan dalam bekerja						
9	Saya Menyadari pengalaman saya dalam bekerja meningkatkan kinerja saya						

Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Gaji							
10.	Gaji yang di berikan sesuai dengan peraturan yang berlaku						
11.	Gaji yang saya terima sesuai dengan standar gaji yang telah di tetapkan						
12.	Saya menerima gaji selalu tepat waktu						
Honor							
13.	Pemberian honor sesuai dengan kemampuan kerja guru						
14.	Pimpinan memberikan honor pada guru yang						

	berprestasi						
15.	Saya mendapatkan honor apabila pekerjaan saya sesuai dengan target yang ada						
Tunjangan							
16.	Saya mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan yang ada						
17.	Tunjangan yang di berikan dapat meningkatkan semangat kerja pada guru						
18.	Tunjangan yang di berikan memenuhi harapan						

Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Etika							
19.	Saya bekerja dengan ber etika						
20.	Penerapan etika di kantor sangat baik.						
21.	Pimpinan memiliki standar etika yang tinggi						
Norma							
22.	Saya bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada						
23.	Semua gurudi kantor mentaati norma yang ada						
24.	Atasan saya berpegang teguh pada norma yang ada.						
Kaidah							
25.	Peraturan di jalankan dengan baik di kantor						
26.	Saya bekerja sesuai dengan kaidah yang ada						
27.	Kaidah yang ada sesuai dengan peraturan organisasi						

Efektivitas mengajar guru (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Sikap terhadap pekerjaan							
28.	Saya mencintai pekerjaan saya						
29.	Saya bekerja dengan standar kerja yang tinggi						
30.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik						
Output pekerjaan							
31.	Saya bekerja sesuai dengan SOP Yang ada						
32.	Saya melaksanakan tupoksi berdasarkan jobdeskripsi saya yang telah di tetapkan						
33.	Saya meyakini bahwa pekerjaan yang baik akan memberikan standar kerja yang baik juga						
Ketepatan dalam bekerja							
34.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat						
35.	Ssaya memiliki strategi yang tepat dalam bekerja						
36.	Saya menyadari bahwa dengan bekerja sama dapat memberikan kemudahan dalam bekerja						

Terima Kasih

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.3440$)**
 1. Validitas Kompetensi (X1)

		Correlations									
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.884**	.770**	.763**	.688**	.779**	.749**	.795**	.719**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_2	Pearson Correlation	.884**	1	.754**	.708**	.792**	.780**	.776**	.806**	.792**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_3	Pearson Correlation	.770**	.754**	1	.592**	.777**	.754**	.693**	.672**	.706**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_4	Pearson Correlation	.763**	.708**	.592**	1	.651**	.841**	.785**	.768**	.678**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_5	Pearson Correlation	.688**	.792**	.777**	.651**	1	.695**	.687**	.702**	.733**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_6	Pearson Correlation	.779**	.780**	.754**	.841**	.695**	1	.776**	.806**	.712**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_7	Pearson Correlation	.749**	.776**	.693**	.785**	.687**	.776**	1	.774**	.728**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_8	Pearson Correlation	.795**	.806**	.672**	.768**	.702**	.806**	.774**	1	.839**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1_9	Pearson Correlation	.719**	.792**	.706**	.678**	.733**	.712**	.728**	.839**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	.903**	.924**	.849**	.850**	.852**	.902**	.875**	.903**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

2. Validitas Kompensasi (X2)

		Correlations									
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.589**	.559**	.891**	.833**	.728**	.693**	.612**	.658**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_2	Pearson Correlation	.589**	1	.659**	.633**	.681**	.660**	.707**	.716**	.716**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_3	Pearson Correlation	.559**	.659**	1	.742**	.622**	.621**	.602**	.745**	.727**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_4	Pearson Correlation	.891**	.633**	.742**	1	.871**	.750**	.746**	.716**	.743**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_5	Pearson Correlation	.833**	.681**	.622**	.871**	1	.810**	.763**	.718**	.689**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_6	Pearson Correlation	.728**	.660**	.621**	.750**	.810**	1	.869**	.747**	.760**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_7	Pearson Correlation	.693**	.707**	.602**	.746**	.763**	.869**	1	.843**	.734**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_8	Pearson Correlation	.612**	.716**	.745**	.716**	.718**	.747**	.843**	1	.759**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2_9	Pearson Correlation	.658**	.716**	.727**	.743**	.689**	.760**	.734**	.759**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.834**	.821**	.799**	.902**	.893**	.898**	.900**	.881**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

3. Validitas Motivasi (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.644**	.629**	.698**	.584**	.598**	.653**	.704**	.619**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_2	Pearson Correlation	.644**	1	.871**	.759**	.736**	.748**	.608**	.704**	.761**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_3	Pearson Correlation	.629**	.871**	1	.719**	.763**	.733**	.659**	.661**	.721**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_4	Pearson Correlation	.698**	.759**	.719**	1	.752**	.796**	.688**	.730**	.748**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_5	Pearson Correlation	.584**	.736**	.763**	.752**	1	.780**	.680**	.664**	.743**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_6	Pearson Correlation	.598**	.748**	.733**	.796**	.780**	1	.719**	.730**	.703**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_7	Pearson Correlation	.653**	.608**	.659**	.688**	.680**	.719**	1	.702**	.729**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_8	Pearson Correlation	.704**	.704**	.661**	.730**	.664**	.730**	.702**	1	.832**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3_9	Pearson Correlation	.619**	.761**	.721**	.748**	.743**	.703**	.729**	.832**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.781**	.874**	.867**	.889**	.862**	.886**	.836**	.873**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

4. Validitas Efektivitas (Y)

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.892**	.763**	.666**	.784**	.827**	.734**	.652**	.783**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_2	Pearson Correlation	.892**	1	.808**	.677**	.720**	.789**	.772**	.698**	.815**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_3	Pearson Correlation	.763**	.808**	1	.867**	.800**	.784**	.825**	.767**	.805**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_4	Pearson Correlation	.666**	.677**	.867**	1	.768**	.785**	.798**	.775**	.601**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_5	Pearson Correlation	.784**	.720**	.800**	.768**	1	.892**	.868**	.696**	.644**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_6	Pearson Correlation	.827**	.789**	.784**	.785**	.892**	1	.833**	.691**	.745**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_7	Pearson Correlation	.734**	.772**	.825**	.798**	.869**	.833**	1	.732**	.722**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_8	Pearson Correlation	.652**	.698**	.767**	.775**	.696**	.691**	.732**	1	.744**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_9	Pearson Correlation	.783**	.815**	.805**	.601**	.644**	.745**	.722**	.744**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.874**	.879**	.920**	.863**	.898**	.916**	.918**	.840**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KOMPETENSI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	9



Nilai Cronbach's Alpha
0.963 > 0.60

2. **RELIABILITAS KOMPENSASI (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	9



Nilai Cronbach's Alpha
0.956 > 0.60

3. RELIABILITAS MOTIVASI (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	9



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.954 > 0.60$

4. RELIABILITAS EFEKTIVITAS (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	9



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.962 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	27.3	27.3	27.3
	Perempuan	24	72.7	72.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	1	3.0	3.0	3.0
	26.00	1	3.0	3.0	6.1
	27.00	1	3.0	3.0	9.1
	28.00	2	6.1	6.1	15.2
	29.00	2	6.1	6.1	21.2
	30.00	3	9.1	9.1	30.3
	31.00	2	6.1	6.1	36.4
	32.00	2	6.1	6.1	42.4
	33.00	1	3.0	3.0	45.5
	34.00	1	3.0	3.0	48.5
	35.00	1	3.0	3.0	51.5
	36.00	2	6.1	6.1	57.6
	37.00	1	3.0	3.0	60.6
	38.00	1	3.0	3.0	63.6
	39.00	1	3.0	3.0	66.7
	40.00	3	9.1	9.1	75.8
	41.00	1	3.0	3.0	78.8
	42.00	1	3.0	3.0	81.8
	43.00	2	6.1	6.1	87.9
	44.00	1	3.0	3.0	90.9
	45.00	1	3.0	3.0	93.9
46.00	1	3.0	3.0	97.0	
47.00	1	3.0	3.0	100.0	
Total		33	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1.00	1	3.0	3.0	3.0	
	4.00	1	3.0	3.0	6.1	
	7.00	3	9.1	9.1	15.2	
	8.00	4	12.1	12.1	27.3	
	10.00	1	3.0	3.0	30.3	
	11.00	1	3.0	3.0	33.3	
	12.00	4	12.1	12.1	45.5	
	13.00	2	6.1	6.1	51.5	
	14.00	2	6.1	6.1	57.6	
	17.00	1	3.0	3.0	60.6	
	18.00	1	3.0	3.0	63.6	
	19.00	1	3.0	3.0	66.7	
	20.00	3	9.1	9.1	75.8	
	21.00	1	3.0	3.0	78.8	
	22.00	1	3.0	3.0	81.8	
	23.00	2	6.1	6.1	87.9	
	24.00	3	9.1	9.1	97.0	
	25.00	1	3.0	3.0	100.0	
	Total		33	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	28	84.8	84.8	84.8
	S2	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Kompetensi (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.0	3.0	3.0
	2.00	3	9.1	9.1	12.1
	3.00	5	15.2	18.2	30.3
	4.00	20	60.6	60.6	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.0	3.0	3.0
	2.00	5	15.2	15.2	18.2
	3.00	4	12.1	12.1	30.3
	4.00	19	57.6	57.6	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	9	27.3	27.3	36.4
	4.00	17	51.5	51.5	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.1	6.1	6.1
	3.00	13	39.4	39.4	45.5
	4.00	16	48.5	48.5	93.9
	5.00	2	6.1	6.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	24.2	24.2	24.2
	3.00	5	15.2	18.2	42.4
	4.00	16	48.5	40.5	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.0	3.0	3.0
	2.00	3	9.1	9.1	12.1
	3.00	10	30.3	30.3	42.4
	4.00	13	39.4	39.4	81.8
	5.00	6	18.2	18.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.1	6.1	6.1
	3.00	11	33.3	33.3	39.4
	4.00	15	45.5	45.5	84.8
	5.00	5	15.2	15.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	7	21.2	21.2	33.3
	4.00	16	48.5	48.5	81.8
	5.00	6	18.2	18.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	9	27.3	27.3	36.4
	4.00	19	57.6	57.6	93.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Item Kompensasi (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	9	27.3	27.3	36.4
	4.00	20	60.6	60.6	97.9
	5.00	1	3.0	3.0	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	9	27.3	27.3	39.4
	4.00	14	42.4	42.4	81.8
	5.00	6	18.2	18.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.0	3.0	3.0
	3.00	13	39.4	39.4	42.4
	4.00	15	45.5	45.5	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	7	21.2	21.2	30.3
	4.00	19	57.6	57.6	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.1	6.1	6.1
	3.00	9	27.3	27.3	33.3
	4.00	19	57.6	57.6	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	15.2	15.2	15.2
	3.00	10	30.3	30.3	45.5
	4.00	10	30.3	30.3	75.8
	5.00	8	24.2	24.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.1	6.1	6.1
	3.00	11	33.3	33.3	39.4
	4.00	12	36.4	36.4	75.8
	5.00	8	24.2	24.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	9	27.3	27.3	36.4
	4.00	17	51.5	51.5	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.0	3.0	3.0
	3.00	10	30.3	30.3	33.3
	4.00	17	51.5	51.5	84.8
	5.00	5	15.2	15.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Item Motivasi (X3)

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	39.4	39.4	39.4
	4.00	17	51.5	51.5	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.1	6.1	6.1
	3.00	0	24.2	24.2	30.3
	4.00	21	63.6	63.6	93.9
	5.00	2	6.1	6.1	100.0
	Total		33	100.0	100.0

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	7	21.2	21.2	30.3
	4.00	19	57.6	57.6	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
	Total		33	100.0	100.0

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	12	36.4	36.4	48.5
	4.00	14	42.4	42.4	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total		33	100.0	100.0

X3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	10	30.3	30.3	39.4
	4.00	19	57.6	57.6	97.0
	5.00	1	3.0	3.0	100.0
	Total		33	100.0	100.0

X3_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	10	30.3	30.3	42.4
	4.00	12	36.4	36.4	78.8
	5.00	7	21.2	21.2	100.0
	Total		33	100.0	100.0

X3_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	8	24.2	24.2	33.3
	4.00	15	45.5	45.5	78.8
	5.00	7	21.2	21.2	100.0
Total		23	100.0	100.0	

X3_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	15.2	15.2	15.2
	3.00	10	30.3	30.3	45.5
	4.00	13	39.4	39.4	84.8
	5.00	5	15.2	15.2	100.0
Total		23	100.0	100.0	

X3_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	8	24.2	24.2	33.3
	4.00	20	60.6	60.6	93.9
	5.00	2	6.1	6.1	100.0
Total		23	100.0	100.0	

Item Kinerja Pegawai (Y)**Y_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	30.3	30.3	30.3
	4.00	18	57.6	57.6	87.9
	5.00	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	30.3	30.3	30.3
	4.00	22	66.7	66.7	97.0
	5.00	1	3.0	3.0	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	24.2	24.2	24.2
	3.00	4	12.1	12.1	36.4
	4.00	15	45.5	45.5	81.8
	5.00	6	18.2	18.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	11	33.3	33.3	45.6
	4.00	12	36.4	36.4	81.8
	5.00	6	18.2	18.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	10	30.3	30.3	42.4
	4.00	18	48.5	48.5	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	7	21.2	21.2	33.3
	4.00	19	57.6	57.6	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	7	21.2	21.2	33.3
	4.00	17	51.5	51.5	84.8
	5.00	5	15.2	15.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

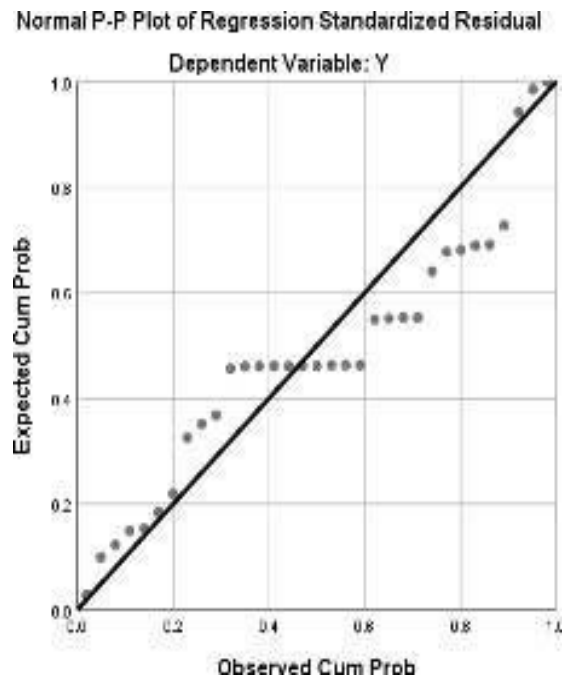
Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	10	30.3	30.3	39.4
	4.00	11	33.3	33.3	72.7
	5.00	9	27.3	27.3	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.1	12.1	12.1
	3.00	6	18.2	18.2	30.3
	4.00	20	60.6	60.6	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Zero-order	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.176	1.262		.138	.891					
	X1	.451	.124	.478	3.632	.001	.974	.559	.123	.066	15.190
	X2	.264	.109	.277	2.608	.014	.956	.436	.088	.101	9.896
	X3	.264	.107	.249	2.475	.019	.950	.418	.084	.112	8.923

a. Dependent Variable: Y

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 33
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.257
- Nilai dU = 1.651
- Nilai Dw = 2.467
- Kesimpulan = Dw > dU (2.467 > 1.651) = Tidak Terdapat autokorelasi

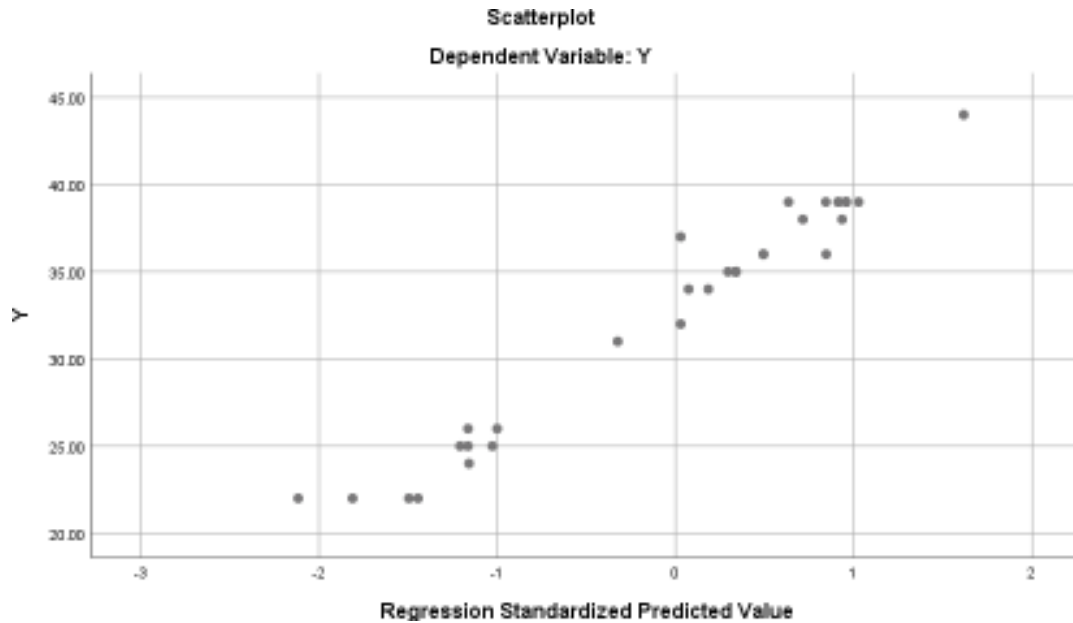
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Dubin-Watson
1	.983 ^a	.967	.964	1.25340	.967	283.112	3	29	.000	2.467

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- UJI HIPOTESIS

1. UJI T → T TABEL = 2.042

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1.	(Constant)	.176	1.282		.138				
	X1	.451	.124	.478	3.632	.001	.974	.559	.123
	X2	.284	.109	.277	2.608	.014	.956	.436	.088
	X3	.264	.107	.249	2.475	.019	.950	.418	.084

a. Dependent Variable: Y

2. UJI F → F TABEL = 2.93

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334.319	3	444.773	283.112	.000 ^b
	Residual	45.559	29	1.571		
	Total	1379.879	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.983 ^a	.967	.964	1.25340	.967	283.112	3	29	.000	2.467

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y