

analisis besaran pengaruh pemberian kompensasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah khususnya guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga, serta analisis besaran pengaruh simultan motivasi kerja dan pemberian kompensasi guru terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga.

BAB V (lima) kesimpulan dan saran, bab terakhir yang berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan tentang analisis kuantitatif tiap variabel, signifikasi pengaruh antar variabel, implikasi hasil penelitian dan saran-saran terkait motivasi kerja dan pemberian kompensasi guru dalam penerapan kegiatan belajar mengajar di MI Muhammadiyah yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Pimpinan Cabang Muhammadiyah Losari Rembang Daerah

Kabupaten Purbalingga

Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi Islam di Indonesia. Muhammadiyah didirikan di Yogyakarta pada 18 November 1912. Tokoh pendirinya bernama Kyai Haji Ahmad Dahlan di Kampung Kauman. Latar belakang didirikannya organisasi Muhammadiyah dikarenakan adanya penyimpangan ajaran agama Islam yang tidak sesuai dengan Al Quran dan Al Hadits. Dimana masyarakat yang telah memeluk agama Islam masih sering mengamalkan ajaran-ajaran peninggalan nenek moyang. Selain itu Muhammadiyah juga melihat kalau pendidikan yang dimiliki umat Islam belum mampu menyiapkan generasi yang siap untuk bersaing di dunia luar¹⁹

Pada awal berdirinya, Muhammadiyah mulai membentuk Cabang Muhammadiyah di setiap Daerah. Cabang sendiri merupakan kesatuan Ranting disuatu tempat yang terdiri dari atas sekurang-kurangnya tiga Ranting. Sedangkan Ranting adalah kesatuan anggota disuatu tempat atau kawasan yang terdiri dari atas sekurang-kurangnya 15 orang yang melakukan pembinaan dan pemberdayaan anggota.²⁰

Setiap daerah yang memiliki mayoritas anggota Muhammadiyah di pastikan memiliki Cabang dan Ranting Muhammadiyah. Salah satu Cabang Muhammadiyah yang ada di daerah Purbalingga adalah Cabang

¹⁹Adaby,Ahmad, Darban dan Mustafa Kemal Pasha.Muhammadiyah sebagai Gerakan Islam(dalam perspektif Historis dan Ideologis) Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2000. Hal 122

²⁰Laporan pertanggung jawaban Pimpinan Daerah Muhammadiyah Purbalingga 2016

Muhammadiyah Losari Rembang yang berada di Desa Losari Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga.

Berdirinya Cabang Muhammadiyah Losari Rembang adalah pada tahun 1940-an yang mulanya masyarakat Desa Losari ingin belajar mengaji dan belajar agama seseorang bernama Kyai Muhammad Yahya. Adapun Kyai Muhammad Yahya adalah seorang tokoh yang mengawali pengajian di beberapa wilayah di sekitar Rembang. Semakin tahun jumlah anggota dari perkumpulan atau kelompok pengajiannya yang ada di wilayah Rembang semakin banyak, dan dari tiap wilayah tersebut terbentuklah ranting muhammadiyah, ada 11 ranting yang dibentuk kala itu, semakin majunya tahun semakin berkembang ranting ranting yang ada di wilayah Rembang sehingga hal itu membuat masyarakat Rembang memberanikan diri untuk mendirikan Cabang Muhammadiyah Losari Rembang.

Mengapa dinamakan Cabang Losari Rembang ? disebabkan awal berdiri juga tokoh pendirinya berasal dari desa losari yang berada di kecamatan Rembang. Setelah menjadi Cabang, Cabang Losari Rembang mengembangkan sayapnya dengan mendirikan beberapa ranting baru meskipun belum semua desa di wilayah Rembang menjadi ranting Muhammadiyah sampai dengan sekarang (wawancara H. Achmad Chambali, S.Pd.I. tanggal Selasa 9 Juli 2019).

Seiring berjalannya waktu, Pimpinan Cabang Muhammadiyah Losar Rembang sedikit mengalami kemajuan. Hal ini dapat dilihat dari

program kerja yang dilakukan oleh setiap periodisasi kepemimpinan. Sejak berdirinya Pimpinan Cabang Muhammadiyah Losari Rembang, sudah ada 5 pimpinan yang pernah menjabat sebagai Ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Losari Rembang yaitu antara lain :

a. Periode Muhammad Yahya (Tahun 1960 – 1985)

Di periode kepemimpinan Muhammad Yahya ini, kegiatan yang dilakukan masih banyak memfokuskan pada bidang Da'wah dengan melakukan pengajian di masjid dan musholla di Ranting wilayah Cabang Losari. Pengajian yang diadakan pada masa kepemimpinan Muhammad Yahya masih berjalan seadanya. Jamaah pengajian tersebut terdiri dari Muhammadiyah, Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah dan Nasyiatul Aisyiyah masih bergabung menjadi satu. Warga juga yang ikut pengajian belum banyak, karena pada saat itu masih banyak warga yang belum mengetahui tentang Muhammadiyah.

Disamping fokus pada bidang dakwah, pada kepemimpinan beliau juga mulai mengembangkan dalam bidang wakaf untuk mendirikan Masjid dan Musholla serta Sekolah Muhammadiyah sebagai wadah syiar Muhammadiyah dan pembinaan kader. Upaya itu disambut oleh banyak pihak sehingga banyak anggota atau simpatisan yang memberikan harta bendanya untuk pendirian amal usaha Muhammadiyah. Seperti tanah yang digunakan untuk pembangunan Masjid dan musholla serta gedung sekolah

Muhammadiyah.(wawancaraH. Achmad Chambali,S.Pd.I. tanggal Selasa 9 Juli 2019)

Bidang pendidikan pada kepemimpinan Muhammad Yahya mulai di kerjakan pada tahun 1960 sampai 1970 bekerja sama dengan Ranting-Ranting di Cabang Losari Rembang mendirikan Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM). Sekolah ini sederajat dengan Sekolah Dasar. Perbedaannya terlihat dari mata pelajarannya, di mana mata pelajaran yang diajarkan lebih banyak pada bidang Agama. Adapun madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah yang telah didirikan diantaranya :MIM Losari berdiri tahun1960, MIM Bojongsana berdiri tahun 1961, MIM Pringamba berdiri tahun 1962, MIM Sumampir berdiri tahun 1963, MIM Tepus berdiri tahun 1964, MIM Wlahar berdiri Tahun 1965, MIM Panusupan berdiri tahun 1966, MIM Pagelaran berdiri tahun 1967, MIM Bodaskarangjati berdiri tahun 1968, MIM Karanggondang berdiri tahun 1969.

Disamping Mendirikan Madrsah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) PCM losari dibawah kepemimpinan Muhammad Yahya juga mendirikan Perguruan Guru Agama (PGA) Muhammadiyah yang kemudian dirubah menjadi SMP Muhammadiyah 5 Purbalingga sampai dengan sekarang.

b. Masa periodeMahmud (Tahun 1985 – 1990)

Mahmud menjadi ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Losari Rembang setelah kyai Muhammad Yahya, beliau menjabat sebagai Pimpinan Cabang Losari Rembang dari tahun 1985 sampai 1990. Program kerja yang dilakukan pada bidang Dakwah, waqaf dan ZIS, serta pelatihan kader. Program kerja yang dilakukan pada masa jabatannya lebih banyak meneruskan program kerja dari periode sebelumnya yaitu masa kepemimpinan Kyai Muhammad Yahya.

Pada bidang Dakwah juga meneruskan pengajian yang sebelumnya diadakan pada masa kepemimpinan Kyai Muhammad Yahya, yakni pengajiannya umum. Warga Muhammadiyah sudah mulai antusias untuk mengikuti pengajian keliling yang dilaksanakan oleh Muhammadiyah.

Dalam bidang waqaf pada masa periode Mahmud banyak warga yang mulai sadar akan manfaat berwaqaf yaitu berguna untuk orang lain, membantu orang lain, dan mendapatkan pahala yang terus mengalir seperti yang sering diajarkan dalam pengajian pengajian. Pada periode ini pula ada beberapa warga yang mewaqafkan tanahnya untuk dibangun Mushola dan tempat TPQ. Selain itu ada juga warga yang mewaqafkan tanah, tetapi tempatnya tidak strategis untuk pembangunan, sehingga pengurus memutuskan untuk menjual tanah waqaf dan hasil dari penjualan tanah waqaf digunakan untuk membeli tanah lagi di tempat yang lebih strategis. (wawancara H Achmad Chambali S, Pd. I. tanggal 9 Juli 2019).

Dalam bidang ZIS pengurus membuat kepengurusan pengumpulan zakat fitrah yang dilakukan oleh masing-masing Masjid dan Mushola Muhammadiyah dan ini dilakukan secara terus menerus dan hasilnya dilaporkan kepada masyarakat. Dalam bidang pendidikan, Mahmud meneruskan program kerja periode sebelumnya, yaitu dengan mengembangkan sarana dan prasarana untuk sekolah-sekolah Muhammadiyah.

Dalam bidang pendidikan kader pengurus cabang Muhammadiyah melakukan pembenahan untuk kader-kader Muhammadiyah. Pembenahan yang dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan pelatihan bagi para kader mengenai kemuhammadiyahan. Selain itu juga mengikutsertakan kader-kader pada kegiatan keagamaan seperti menjadi panitia pengajian, pengurus Masjid, pengumpul zakat, dan lain-lain.

c. Masa Periode Ikhsanuddin (Tahun 1990 – 2000)

Setelah masa kepemimpinan Mahmud berakhir pada tahun 1990. Maka jabatan ketua beralih ke Ikhsanuddin. Masa kepemimpinan Ikhsanuddin berlangsung selama 2 periode, yaitu dari tahun 1990 sampai tahun 2000. Pada masa kepemimpinannya banyak program kerja yang dilakukan hampir sama dengan masa kepemimpinan Mahmud karena kepemimpinan ini melanjutkan program kerja yang

sudah ada, dan menambah beberapa program kerja yang lain (wawancara H.Achmad Chambali,S.Pd.I. 9 Juli 2019).

Dalam bidang dakwah pada masa kepemimpinan Ustadz Ikhsanuddin menjalankan apa yang sudah direncanakan pada masa periode sebelumnya yakni mengadakan pengajian Ahad manis, pengajian ini diikuti oleh semua warga Muhammadiyah dari semua Ranting yang ada di Cabang MuhammaadiyahLosari Rembang Pengajian ini seringkali diadakan di Losari, akan tetapi karena pengajian ini diadakan untuk semua Ranting maka mulai bergilir dari Ranting satu ke Ranting yang lain.

Dalam bidang wakaf, infak dan sedekah tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan periode sebelumnya. Sebenarnya setiapprogram kerja yang dilakukan masing-masing pemimpin semuanya hampir sama yang dilakukan oleh pemimpin selanjutnya. Hal ini karena mereka hanya melanjutkan apa yang sudah dilaksanakan oleh pemimpin sebelumnya (wawancara H.Achmad Chambali,S.Pd.I. 9 Juli 2019).

d. Periode Bapak Sudaryo (Tahun 2000 – 2005)

Dalam masa kepemimpinan Bapak Sudaryobeliau menjabat selaku Pimpinan Cabang Muhammadiyah Losari Rembang selama satu periode yaitu dari tahun 2000sampai tahun 2005. Masa

kepemimpinan yang dilakukan oleh Bapak Sudaryo telah melaksanakan program kerja sebagai berikut : (Hasil Tanfiz Muscab Tahun 2005)

1) Majelis Tabligh dan Da'wah

- a) Pengajian Akbar rutin Ahad Manis selalu dilaksanakan dan bertempat di ranting-ranting secara bergiliran.
- b) Perasyarakatan Tata Hidup Islami bagi warga Muhammadiyah dilaksanakan melalui pengajian-pengajian.
- c) Pendayagunaan Masjid dan Mushola yang ada di wilayah Cabang.

2) Majelis Wakaf dan ZIS

- a) PCM melalui pengajian-pengajian telah berusaha untuk memasyarakatkan Zakat, Infak, dan Waqaf. Ada beberapa anggota dan simpatisan Muhammadiyah yang telah mewaafkan harta atau tanah kepada Muhammadiyah.
- b) Pengelolaan Zakat Maal dan Zakat Fitrah di beberapa Ranting atau kelompok diurus oleh Muhammadiyah.

e. Periode H.Achmad Chambali, S.Pd.I. (Tahun 2005 sampai dengan 2020)

Dalam kepemimpinan periode ini banyak tambahan program kerja yang telah dan akan dilakukan, antara lain :

1) Bagian Dakwah

- Melaksanakan kegiatan Pengajian Rutin Ahad Pahing dengan tempat berpindah pindah dari satu ranting ke ranting yang lain.
- Melaksanakan turba keranting pada saat bulan Ramadhan
- Melaksanakan kegiatan pembinaan dai dan imam setiap tahun sekali.

2) Majelis Pendidikan Dasar Dan Menengah

- a) Berkunjung dan bersilaturahmi ke AUM secara berkala
- b) Pembinaan Guru BA, MIM, SMP Muhammadiyah se Cabang Losari Rembang setiap 6 bulan sekali.
- c) Mengupayakan pendampingan agar setiap AUM atau Madrasah mampu mencapai Standar Pelayanan menuju Madrasah yang SPN.
- d) Menerbitkan SK pembaharuan setiap tahun untuk Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dilingkungan Majelis Dikdasmen PCM Losari Rembang.
- e) Melakukan supervisi dan evaluasi pada AUM.

3) Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat.

Kegiatan yang dilakukan oleh Majelis ini adalah berupaya meningkatkan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Cabang PKU disetiap Ranting yang sudah siap.

3) Majlis Ekonomi

Majelis ini mempunyai program pendirian Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) hasil kerjasama Pemuda Muhammadiyah yang ingin di lingkungan Cabang Losari terdapat amal usaha yang bergerak dalam bidang ekonomi, dengan tujuan untuk menopang seluruh kegiatan Muhammadiyah. Berdasarkan AD/ART Pusat BTM Jawa Tengah, hasil Sisa Usaha Bersih dari BTM sebesar 20% di berikan kepada Pimpinan Cabang Muhammadiyah.

4) Majlis Wakaf dan ZIS

Adapun program majlis ini adalah:

- a) Menginventariskan semua barang, benda, atau tanah waqaf dengan papan nama dan pembukuan.
- b) Mengoptimalkan panitia atau badan yang menghimpun zakat fitrah dan zakat maal.
- c) Menumbuhkan kesadaran untuk ber-ZIS melalui pembinaan pembinaan, pengajian ataupun dalam kegiatan Daarul Arqam.
- d) Mendirikan kantor layanan LazisMU di cabang dan Ranting.

2. Responden

Penelitian ini diikuti oleh 78 orang guru sebagai responden yang terdiri dari 10 MI Muhammadiyah dikecamatan Rembang kabupaten purbalingga, dan dalam proses penyebaran angket kuesioner melalui beberapa tahapan diantaranya :

- 1) Meminta data responden ke setiap madrasah muhammadiyah yang berada di wilayah kecamatan Rembang.
- 2) Membuat pertanyaan pertanyaan kuisisioner sesuai dengan indikator indikator dari landasan teori yang ada dengan angket tertutup.
- 3) Menyebarkan angket ke semua responden melalui kunjungan kepada kepala madrasah untuk membagikannya kepada semua guru yang ada. Dan ini memerlukan beberapa hari dalam menyebarkan angket tersebut disebabkan jarak antar madrasah berjauhan dan wilayah Rembang termasuk wilayah dengan medan jalan yang sulit dilalui.
- 4) Memberikan waktu mengisi angket kepada setiap guru 3 hari atau lebih, adalah yang terpenting terisi semua angket, karena beberapa guru terdapat kepentingan yang berbeda beda.
- 5) Mengambil angket kuisisioner dari kepala madrasah Muhammadiyah dalam beberapa hari.
- 6) Menghitung angket kuisisioner dengan SPSS.

a. Identitas Responden yang berkaitan dengan pendidikan terakhir

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 menyebutkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian

disebutkan kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Dari 78 responden ternyata 99% tingkat pendidikannya adalah sarjana (S1), hal ini membuktikan bahwa sekolah Muhammadiyah yang berada di kecamatan Rembang sudah benar-benar memperhatikan aturan yang telah ditetapkan yaitu tentang kualifikasi akademik seorang guru atau tenaga pendidik sebagaimana yang diminta pada UU No.14 Tahun 2005.

b. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	25%
Perempuan	62	75%
Jumlah	78	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel IV.1 terlihat bahwa responden guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 responden (25%) dan perempuan berjumlah 65 responden

(75%). Hasil data identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga paling banyak berjenis kelamin perempuan.

c. Identitas responden berdasarkan masa kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerjadisajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.2

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
1- 10 tahun	28	36%
11 – 20 tahun	35	45%
> 21 tahun	15	19%
Jumlah	78	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel IV.2 terlihat bahwa responden guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang masa kerjanya 1 – 10 tahun berjumlah 28 responden (36%), 11-20 tahun berjumlah 35 responden (45%), dan lebih dari 21 tahun berjumlah 15 responden (29%). Hasil data deskripsi responden berdasarkan masa kerja ini menunjukkan bahwa guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang paling banyak masa kerjanya adalah 11 – 20 tahun.

d. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja disajikan pada table berikut ini :

Tabel IV.3

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja

Jenis kelamin Masa kerja	Laki laki		Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1 – 10 tahun	7	44	21	34
11 – 20 tahun	9	56	26	42
Lebih 20 tahun	0	0	15	24
Jumlah Total	16	100	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel IV.2 terlihat bahwa responden guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang masa kerjanya 1 – 10 tahun berjumlah 28 responden yang terdiri dari 7 responden laki laki (44%) dan 21 responden perempuan (34%) dan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 35 responden terdiri dari 9 responden laki laki (56%) dan 26 responden perempuan (42%), dan lebih dari 21 tahun berjumlah 15 responden terdiri dari 0 responden laki laki (0%) dan 15 responden perempuan (24%). Hasil data deskripsi responden berdasarkan masa kerja ini menunjukkan bahwa guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang paling banyak adalah perempuan dengan masa kerjanya adalah 11 – 20 tahun.

e. Identitas responden berdasarkan pendapatan perbulan

Identitas responden berdasarkan masa kerjadisajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Identitas Responden Berdasarkan pendapatan perbulan

Pendapatan Per Bulan	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
< 500 ribu	8	10%
500ribu – 1 Juta	16	21%
1 juta – 2 Juta	30	38%
>2 juta	24	31%
Jumlah	78	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel IV.4 terlihat bahwa responden guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang memiliki pendapatan perbulan kurang dari Rp. 500.000 berjumlah 8 responden (10%), Rp.500.000 ribu – Rp. 1.000.000 berjumlah 16 responden (21%), Rp.1.000.000 juta – Rp.2.000.000 berjumlah 30 responden (38%) dan lebih dari Rp.2.000.000 berjumlah 24 responden (31%).

Hasil data deskripsi responden berdasarkan Pendapatan perbulan ini menunjukkan bahwa guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang paling banyak memiliki pendapatan perbulan Rp.1000.000 juta sampai dengan Rp.2.000.000

f. Identitas responden berdasarkan masa kerja dan pendapatan perbulan

Identitas responden berdasarkan masa kerjadisajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.5

Identitas Responden Berdasarkan masa kerja dan pendapatan perbulan

Masa kerja Pendapatan perbulan	1-10 th	11-20 th	Lebih 20 th
	Jml	Jml	Jml

Kurang dari Rp 500.000	5	2	1
Rp 500.000 – 1.000.000	8	5	3
Rp1.000.000 – 2.000.000	6	17	7
Lebih dari Rp 2.000.000	9	11	4
Jumlah total	28	35	15

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel IV.5 Menunjukkan bahwa responden guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga yang memiliki pendapatan perbulan berbeda beda tergantung dari masa kerja dan kemampuan sekolah dalam memberikan kompensasi kepada masing masing guru, dan berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa guru dengan pendapatan perbulan 1 sampai dengan 2 juta dengan masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun adalah terbanyak.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini perlu dilakukan pengujian yaitu pengujian validitas dilakukan analisis data. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut, **Uji Validitas**

Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r_{item} dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{\text{item}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir item dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

1) Validitas item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_1)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 9 item pertanyaan. Pengujian validitas teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r_{item} dengan r_{tabel} dan dapat dilihat pada tabel IV.4:

Tabel IV.6

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel motivasi kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X_1 -1	0,566	0,273	Valid
X_1 -2	0,559	0,273	Valid
X_1 -3	0,280	0,273	Valid
X_1 -4	0,323	0,273	Valid
X_1 -5	0,655	0,273	Valid
X_1 -6	0,605	0,273	Valid
X_1 -7	0,518	0,273	Valid
X_1 -8	0,534	0,273	Valid
X_1 -9	0,407	0,273	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} mempunyai item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.6 di atas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semua valid.

- 2) Validitas item pertanyaan untuk variabel pemberian kompensasi (X_2)
- Variabel Pemberian Kompensasi terdiri dari 8 item pertanyaan. Penguji validitas teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r_{item} dengan r_{tabel} dan dapat dilihat pada tabel IV.5:

Tabel IV.7

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kompensasi (X_2)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X_2 -1	0,678	0,273	Valid
X_2 -2	0,757	0,273	Valid
X_2 -3	0,735	0,273	Valid
X_2 -4	0,648	0,273	Valid
X_2 -5	0,680	0,273	Valid
X_2 -6	0,575	0,273	Valid
X_2 -7	0,764	0,273	Valid
X_2 -8	0,471	0,273	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} mempunyai item pertanyaan yang valid

dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.7 di atas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semua valid.

3) Validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja guru (Y)

Variabel kinerja guru terdiri dari 14 item pertanyaan. Penguji validitas teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan nilai r_{item} dengan r_{tabel} dan dapat dilihat pada tabel IV.8:

Tabel IV.8

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kinerja guru (Y)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y-1	0,687	0,273	Valid
Y-2	0,723	0,273	Valid
Y-3	0,204	0,273	Valid
Y-4	0,531	0,273	Valid
Y-5	0,652	0,273	Valid
Y-6	0,383	0,273	Valid
Y-7	0,491	0,273	Valid
Y-8	0,563	0,273	Valid
Y-9	0,692	0,273	Valid
Y-10	0,708	0,273	Valid
Y-11	0,786	0,273	Valid
Y-12	0,661	0,273	Valid
Y-13	0,787	0,273	Valid
Y-14	0,674	0,273	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} mempunyai item pertanyaan yang valid

dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa dari 13 item pertanyaan semua valid dan 1 item pertanyaan tidak valid karena nilai r_{item} lebih kecil dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga memperoleh hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui suatu instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dapat dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten.

Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2004: 42). Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows dengan hasil seperti pada

Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi kerja,	0.770	Alpha	Reliabel
Kompensasi	0,879	Cronbach >	Reliabel
Kinerja guru	0,904	0,60 maka	

		reliabel	Reliabel
--	--	----------	----------

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6, yaitu masing-masing sebesar 0,770; 0,879; 0,904; sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi model empiris sebaiknya linier atau tidak. Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Langrange Multiplier* yang dilihat dari nilai c_2 hitung. Uji ini dikatakan memiliki spesifikasi model dalam bentuk fungsi linier apabila c_2 hitung lebih kecil dari c_2 tabel (Ghozali, 2004:119). Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel IV.10
Hasil Uji Linieritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 ^b	,430	,415	5,11147

Tabel IV.10 di atas menunjukkan bahwa uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,430 dengan jumlah sampel 78, besarnya nilai c^2 hitung = $78 \times$

0,430= 33,54 sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 62,83. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel (33,54<62,83) jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

3. Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data untuk analisis regresi jalur diperoleh informasi output dan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel IV.11

Hasil Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi	,091	,151	,060	,600	,550
Kompensasi	1,198	,190	,625	6,289	,000

$$Y_1 = 0,060 X_1 + 0,625 X_2 + e$$

Sig (0,550) (0,000)

Penjelasan dari analisis regresi jalur:

β_1 = koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,060 dengan nilai signifikansi 0,550 > 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti jika variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, dengan asumsi variabel pemberian kompensasi konstan.

β_2 = koefisien regresi variabel pemberian kompensasi 0,625 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti jika pemberian kompensasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

c. Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,008	6,375		1,099	,275
	Motivasi	,091	,151	,060	,600	,550
	Kompensasi	1,198	,190	,625	6,289	,000

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 0,600 dengan nilai signifikansi sebesar 0,550, karena nilai signifikansi sebesar $0,550 > \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan

motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga terbukti.

2. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel pemberian kompensasi sebesar 6,289 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga Kabupaten Purbalingga tidak terbukti.

d. Uji F

1) Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,774	1	446,774	11,345	,001 ^b
	Residual	2992,879	76	39,380		
	Total	3439,654	77			

Tabel IV.13 menunjukkan hasil uji F persamaan pertama bahwa, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 11,345 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga secara simultan

variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

2) Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.14

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 ^b	,430	,415	5,11147

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,430 atau 43,0% yang berarti variabilitas variabel kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi, dan kompensasi sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi antara lain, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja.

f. Analisis Korelasi

Hasil uji analisis korelasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.15

Hasil Analisis Korelasi

Correlations

		motivasi	kompensasi	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	,481**	,654**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	78	78	78
kompensasi	Pearson Correlation	,481**	1	,360**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
	N	78	78	78
kinerja	Pearson Correlation	,654**	,360**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	
	N	78	78	78

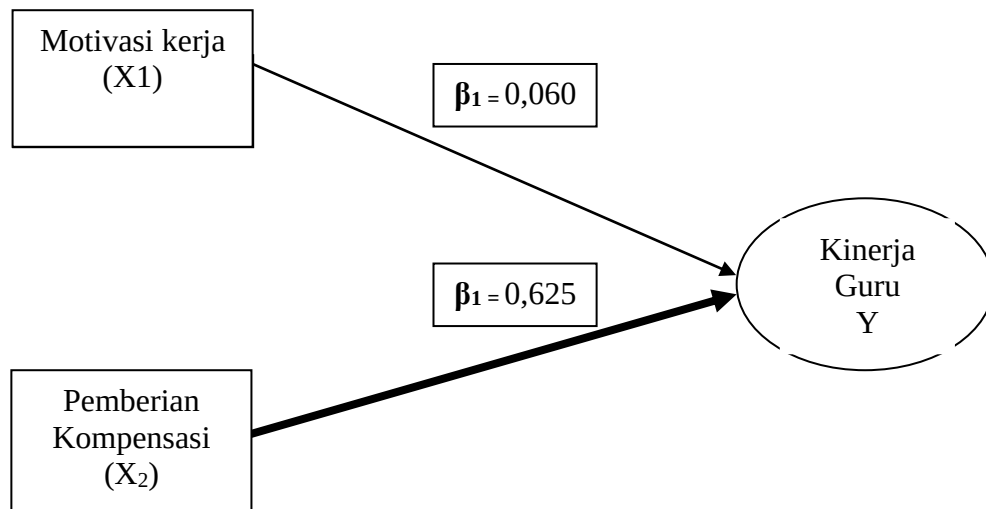
1) Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,654 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga hubungan antara variabel motivasi kerja cukup kuat dan searah. Searah artinya jika motivasi meningkat maka kinerja meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

2) Korelasi antara kompensasi dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,36 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja guru cukup kuat dan searah. Searah artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja guru meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

g. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total



Adapun hasil pengaruh langsung, tidak langsung dan total selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- a) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu $\beta_1 = 0,060$
- b) Pengaruh variabel pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru yaitu $\beta_2 = 0,625$

C. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga .

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus motivasi guru dalam hal perilaku guru, usaha guru, kegigihan guru maka menyebabkan kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga juga semakin meningkat.

2. Pengaruh Pemberian kompensasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan menyebabkan kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga juga semakin meningkat

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang memadai, besaran kompensasi sesuai regulasi normatif, keadilan dalam pemberian kompensasi, perbandingan dengan kompensasi pada sekolah lain/sejenis, ketepatan dalam pemberian kompensasi, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima akan menyebabkan kinerja guru MI Muhammadiyah di kecamatan Rembang kabupaten Purbalingga juga semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian