PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEAHLIAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU YAYASAN SETIA KABANJAHE

Ekatrisna Br Ginting

ABSTRAK

Kompensasi, motivasi dan keahlian secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada yayasan Setia Kabanjahe. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan keahlian berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja guru pada yayasan setia kabanjahe. Variabel keahlian dan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh pada penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Yayasan Setia Kabanjahe sebanyak 70 orang. Analisis yang digunakan dengan bantuan program SPSS versi 20.

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* atau tidak acak dan teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, uji validitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpegaruh terhadap produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe, Keahlian berpengaruh terhadap produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Keahlian Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRAC

This research has aim to test and analyze the influence of compensation, motivation, and skill towards teacher's productivity in Yayasan Setia Kabanjahe. The data was conducted by using the questionnaire. The population in the research was the 70 teachers in Yayasan Setia Kabanjahe. The analysis used the 2.0 SPSS system.

The sampling technique was the non-probability sampling or by using the random sampling and data's testing technique used the reliability with alpha cronbach, validity, classic assumption, double linier regression to test and prove the research's hypotesis. The result of the research shown that there was no influence of compensation toward the teacher's produktivity in Yayasan Setia Kabanjahe. Motivation and skill were infuluence the teacher's produktivity in Yayasan Setia Kabanjahe.

***Keywords**: Compensation, Motivation, Skill, Produktivity*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan ekonomi di era globalisasi saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat. Persaingan tersebut dikarenakan setiap perusahaan berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan yaitu orang-orang yang secara keseluruhan terlibat dalam organisasionalisasi bisnis perusahaan, dari level paling bawah sampai level paling atas dalam suat perusahaan (Vincent, 2013). Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu selalu memperhatikan sumber daya manusia atau ketenagakerjaannya. Peralatan modern serta prasarana lainnya tidak dapat beroperasi dengan efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing.

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motovasi seorang bawahan (Wibowo, 2014). Faktor pemberian kompensasi pada karyawan adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan. Menurut Herzberg (2007) uang adalah kesehatan, bukan sebuah faktor yang memotivasi. Uang adalah sesuatu yang diperlukan tetapi bukan merupakan kondisi yang cukup untuk memotivasi.

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Bernard Bereson dan Gary A.Stainer). Oleh karena itu, motivasi dapat diaertikan sebagai bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Drs. Muchdarsyah Sinungan, 2014).

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah

yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa atas kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Keahlian bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Dengan demikian keahlian setiap individu berbeda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan kerja.

Dunia pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dimana pendidikan sangat berperan untuk meningkatkan pengetahuan bahkan memberi pengalaman bagi seorang karyawan. Seiring dengan semakin meningkatnya pertumbuhan penduduk mengakibatkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin sulit. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya karyawan yang berkualitas pula. Dengan adanya Yayasan dalam dunia pendidikan sangat membantu untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Yayasan Setia Kabanjahe adalah salah satu yayasan Katolik di Sumatera Utara yang mempunyai visi : “tempat dan sarana dalam mewujudkan cinta Tuhan yang mendidik secara utuh dengan semangat cinta kasih, kesederhanaan dan persaudaraan”.

Yayasan Setia Kabajahe adalah salah satu yayasan swasta yang dipercaya masyarakat Kabanjahe dan sekitarnya. Yayasan Setia Kabanjahe mendidik siswa/siswi disiplin sejak dini. Selain disiplin, siswa/siswi juga diajarkan untuk mandiri dari hal kecil. Hal tersebut dapat dicapai dengan dukungan dari guru yang bekerja pada Yayasan Setia Kabanjahe. Selain itu, Yayasan Setia Kabanjahe memiliki fasilitas-fasilitas yang lebih lengkap, seperti asrama putera dan puteri, angkutan antar-jemput siswa/siswi.

Dengan memberikan motivasi, menempatkan guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki guru dan pemberian imbalan atas kerja guru adalah cara yayasan Setia Kabanjahe dalam meningkatkan produktivitas guru-gurunya. Melalui proses tersebut, yayasan Setia Kabanjahe mengharapkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Pemberian motivasi kepada guru dalam bentuk kompensasi berjalan sesuai dengan harapan guru maka diharapkan produktivitas guru juga akan meningkat. Ketika produktivitas guru meningkat, maka organisasi juga dapat mengukur tingkat kinerja dari guru dan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pemberian kompensasi dalam organisasi harus diatur dengan baik sehingga antara karyawan dan organisasi terdapat kerja sama yang baik dan dapat saling menguntungkan.

Dalam semakin ketatnya persaingan mendapatkan pekerjaan dan kebutuhan hidup, maka diharapkan dengan pemberian kompensasi dapat memotivasi guru untuk dapat bekerja secara produktif. Produktivitas organisasi juga dipengaruhi oleh keahlian gurunya dan sebaliknya, tingkat keahlian dari guru akan sangat

mempengaruhi kinerjanya dan tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu untuk mendukung kinerja guru maka pihak manajemen organisasi harus menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan keahliannya juga diharapkan dapat memudahkan guru mengerjakan tugas yang diberikan.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi tehadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi tehadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keahlian tehadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe?

Landasan Teori

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Suatu cara dengan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah melalui kompensasi. Pengertian kompensasi menurut: Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan(Hasibuan, 2005 : 118).

Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pekaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Motivasi

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Keahlian

Bisa kita tafsirkan bahwa “keahlian” adalah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu “pengetahuan”. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini yang akan menentukan kemampuan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup keterampilan teknis, keterampilan manusia,

keterampilan konseptual kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas sangatlah penting sebagai alat pengukur tercapainya tujuan perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti keuntugan perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: Tanah, Bahan baku dan bahan pembantu, Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, Tenaga kerja.

Metodologi Penelitian

Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran. Defenisi operasional variabel digunakan sebagai petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel secara terperinci. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. **Produktivitas**

   Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) pada guru Yayasan Setia Kabanjahe.

   Indikator dari produktivitas menurut Ridwan Purnama (2008) adalah sebagai berikut :

   - Keterampilan
   - Sikap
   - Hasil kerja
   - Efektifitas
   - Efisiensi

2. **Kompensasi**

   Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang telah diserahkan kepada guru Yayasan Setia Kabanjahe.

   Indikator dari kompensasi menurut Simamora dalam dalam Zuchri (2014) adalah sebagai berikut :

   - Gaji
   - Upah
   - Insentif
   - Tunjangan
   - Fasilitas.

3. **Motivasi**

   Motivasi kerja adalah dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan aktualisasi diri pada guru Yayasan Setia Kabanjahe.

   Indikator dari motivasi menurut Ridwan (2008) adalah sebagai berikut :

   - Semangat kerja

- Loyalitas terhadap pimpinan
- Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

- Kebebasan menyampaikan pendapat
- Pengembangan potensi dan kemampuan.

4. Keahlian

Keahlian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan guru Yayasan Setia Kabanjahe.

Indikator dari keahlian menurut Wardani (2009) adalah sebagai berikut :

- Keterampilan Teknis (*Technical skill)*
- Keterampilan manusia (*Human skill)*
- Keterampilan konsep (*Conceptual skill)*
- Kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan
- Kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

A. Studi Kepustakaan (*Library Research)*

Dengan mengumpulkan bahan-bahan baik dari buku maupun dari dokumen-dokumen perusahaan yang berguna bagi analisis yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian.

B. Studi Lapangan (*Field Research)*

Teknik pengumpulan data dan informasi secara langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

   Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematik gejala-gejala yang diselidiki. (cholid, 2013). Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penelitian kepada skala bertingkat (Munawar, 2015).
2. Metode Interview (wawancara)

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Munawar, 2015). Yang perlu dikemukakan oleh peneliti dalam menggunakan teknik wawancara adalah bahwa subjek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan bahwa interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudka oleh si peneliti.

3. Kuesioner.
   Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar dalam Munawar, 2015). Beberapa prinsip penulisan angket (Uma Sekaran dalam Munawar, 2015) yaitu:
   a. Isi dan tujuan pertanyaan, artinya apakah isi pertanyaan tersebut merupakan bentuk pengukuran atau bukan. Kalau berbentuk pengukuran, maka dalam membuat pertanyaan harus diteliti, setiap pertanyaan harus ada skala pengukuran dan jumlah itemnya mencukupi untuk mengukur variabel yang diteliti.
   b. Bahasa yang digunakan dalam penulisan angket harus disesuaikan dengan kemampuan berbahasa responden.
   c. Tipe dan bentuk pertanyaan, pertanyaan dalam angket berupa terbuka atau tertutup, dan bentuknya dapat menggunakan kalimat positif atau negatif.
   d. Pertanyaan tidak mendua.
   e. Tidak menanyakan yang sudah lupa
   f. Pertanyaan tidak menggiring, artinya usahakan pertanyaan tidak menggiring pada jawaban yang baik saja atau yang jelek saja.
   g. Panjang pertanyaan, pertanyaan dalam angket sebaiknya tidak terlalu panjang, sehingga akan membuat jenuh responden dalam mengisi.
   h. Urutan pertanyaan, urutan pertanyaan dalam angket, dimulai dari umum menuju kel hal yang spesifik, atau dari yang mudah menuju hal yang sulit.

Analisis Data dan Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dimulai dari uraian tentang karakteristik responden yang digunakan sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan karakteristik guru Yayasan Setia Kabanjahe dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang data responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Suatu indikator dikatakan valid apabila n = 68 dan $\alpha = 0{,}05$, maka $r_{tabel} = 0{,}212$ dengan ketentuan (Ghozali,2006).

Hasil r hitung > r tabel = 0,212 = valid

Hasil r hitung < r tabel = 0,212 = tidak valid

Sedangkan nilai r hitung didapat dari jawaban responden kemudian diolah dengan program SPSS dan keluar dengan output bernama *corrected item correlation.* Hasil uji validitas dapat dilihat dari Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil uji Validitas

No.	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Produktivitas	1	0.531	0,212	valid
		2	0.652	0,212	valid
		3	0.717	0,212	valid
		4	0.533	0,212	valid
		5	0.546	0,212	valid
2	Kompensasi	1	0.610	0,212	valid
		2	0.624	0,212	valid
		3	0.727	0,212	valid
		4	0.454	0,212	valid
		5	0.691	0,212	valid
3	Motivasi	1	0.327	0,212	valid
		2	0.386	0,212	valid
		3	0.580	0,212	valid
		4	0.515	0,212	valid
		5	0.506	0,212	valid
4	Keahlian	1	0.607	0,212	valid
		2	0.634	0,212	valid
		3	0.591	0,212	valid
		4	0.627	0,212	valid
		5	0.514	0,212	valid

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari lima pernyataan produktivitas, lima pernyataan kompensasi, lima pernyataan motivasi dan lima pernyataan keahlian, memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (r-hitung > 0,212). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dikatakan valid, sehingga semua pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah salah satu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Suatu instrumen dikatakan reliable jika jawaban seorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha.*

Nilai *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini akan digunakan nilai *nunnaly* (nilai yang diharapkan) sebesar 0,6. Suatu variabel dikatakan reliable apabila :

1. Hasil $\alpha > 0,6$ = Reliabel
2. Hasil $\alpha < 0,6$ = Tidak Reliabel

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Alpha (α)*		Keterangan
1.	Produktivitas	0,806	$\alpha \geq 0,6$	Reliabel
2.	Kompensasi	0,818	$\alpha \geq 0,6$	Reliabel
3.	Motivasi	0,702	$\alpha \geq 0,6$	Reliabel
4.	Keahlian	0,804	$\alpha \geq 0,6$	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

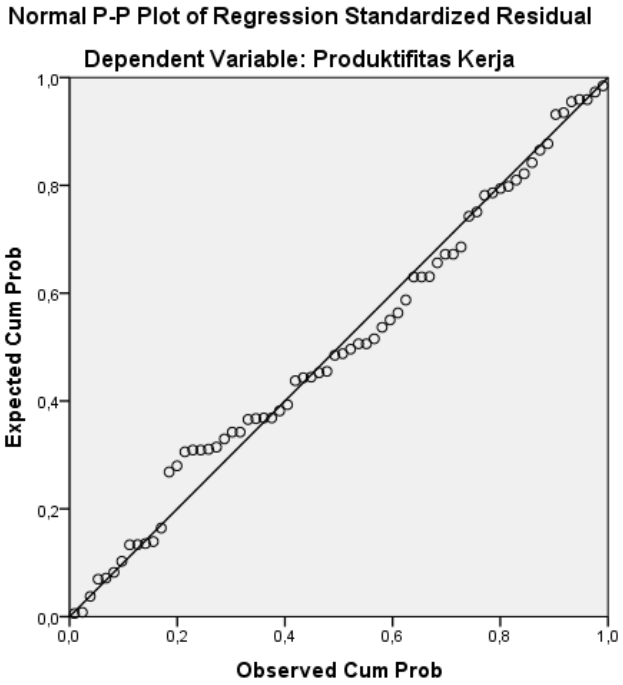
Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep mengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing konsep variabel sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisa asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asummsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik, yang harus terbatas dari Normalitas, Autokolerasi, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas serta data yang dihasilkan harus berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, analisis parametik termasuk model-model regresi dapat digunakan (Husein, 2008). Normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada garis diagonal pada grafik *Normal Plot of Regresion Standarized Residual.* jika data (titik) mendekati garis diagonal maka data tersebut dapat disimpulkan telah didistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Kurva P-P Plot

Sumber : data yang diolah (2017)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan penyebaran titik berada disekitar garis diagonal, sehingga didapat hasil data terdistribusi secara normal. Adapun pengujian dengan menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual berdistribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,32401653
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,058
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,789
Asymp. Sig. (2-tailed)		,563

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

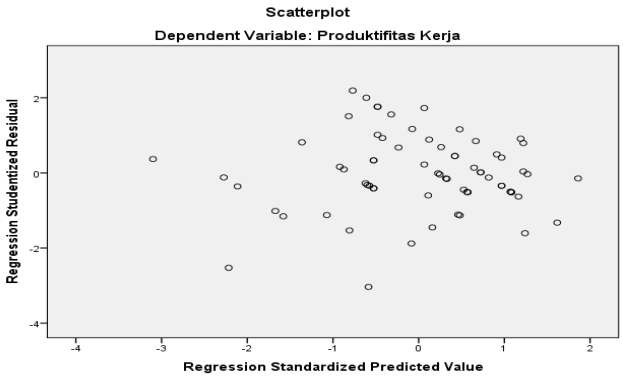
Sumber : Data Primer yang diolah (2017).

Dari tabel 4.12 menunjukkan nilai K-S sebesar 0,789 dengan nilai signifikansi sebesar 0,563 (p > 0,05), maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal. Sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plat (*scatterplot).* Dari analisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
   Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2
Uji heteroskedastisitas
Sumber : data primer yang diolah (2017)

Dari gambar 4.3 dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dari pengamatan pada grafik diatas, maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Cara lain untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan uji glejser. Data dinyatakan bebas heterokedastisitas yaitu semua indikator memiliki sig > 0,05. Hasil dari uji glejser dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Uji Glejser
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,845	1,167		3,296	,002
	Kompensasi	-,034	,047	-,100	-,712	,479
	Motivasi	-,085	,056	-,212	-1,504	,137
	Keahlian	-,016	,057	-,044	-,288	,774

a. Dependent Variable: absres
Sumber : data yang diolah (2017)

Dari hasil uji glejser pada Tabel 4.13 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dilihat konstanta sebesar 3,845 menunjukan variabel kompensasi, motivasi dan keahlian dalam keadaan tetap, maka produktivitas cenderung positif. Dari tabel 4.13 dapat dilihat variabel kompensasi memiliki sig. 0,479 > 0,05, variabel motivasi memiliki sig. 0,137 > 0,05, dan variabel keahlian memiliki sig. 0,774 > 0,05. Dengan demikian, semua variabel memiliki sig. > 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut bebas heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan kolerasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi

korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Menurut Ghozali (2006), dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel independen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainya. Jadi nilai *Tolerance* yang renda sama dengan nilai VIF tinggi karena VIF = 1/Tolerance. Nilai Cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukan adanya multikolonearitas adalah Tolerance > 0,10 dan nilai (VIF) < 10. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas menggunakan nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Berikut dapat dilihat hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Uji Multikolineritas

No	Variabel	*Tolerance*	VIF
1.	Kompensasi	0,720	1,390
2.	Motivasi	0,715	1,398
3.	Keahlian	0,601	1,665

Sumber : data yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan kata lain, dalam model ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam persamaan regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien tersebut diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2006). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe. Hasil analisis regresi linier berganda dengan dibantu program SPSS 20.0 dalam proses perhitungannya pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,186	1,906		,622	,536		
	Kompensasi	,091	,077	,098	1,181	,242	,720	1,390

	Motivasi	,202	,092	,182	2,188	,032	,715	1,398
	Keahlian	,675	,093	,659	7,262	,000	,601	1,665

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.15, hasil analisis regresi linier berganda maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

Produktivitas = 1,186 + 0,091 kompensasi + 0,202 motivasi + 0,675 keahlian

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (α) bernilai positif sebesar 1,186 menunjukkan apabila variabel kompensasi, motivasi dan keahlian dalam keadaan tetap, maka produktivitas cenderung positif.
2. **β_1** nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,091, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi (X_2) dan keahlian (X_3) tetap, ketika kompensasi ditingkatkan maka produktivitas juga meningkat. Artinya, jika kompensasi meningkat maka produktivitas juga meningkat.
3. **β_2** nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,202, hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_1) dan keahlian (X_3) tetap, ketika motivasi (X_2) ditingkatkan maka produktivitas juga meningkat. Artinya, jika motivasi meningkat maka produktivitas juga meningkat.
4. **β_3** nilai koefisien regresi variabel keahlian (X_3) bernilai positif sebesar 0,675, hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) tetap, ketika keahlian (X_3) ditingkatkan maka produktivitas juga meningkat. Artinya, jika keahlian meningkat maka produktivitas juga meningkat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai signifikansi p lebih kecil dari 0,05 dan B (koefisien regresi) bernilai posotif maka diterimanya hipotesis. Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,186	1,906		0,622	0,536
	Kompensasi	0,091	0,077	0,098	1,181	0,242
	Motivasi	0,202	0,092	0,182	2,188	0,032
	Keahlian	0,675	0,093	0,659	7,262	0,000

Sumber : Data yang diolah (2017)

Dari Tabel 4.16, hasil uji-t dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1) dengan sig. = 0,242 > 0,05 dan B = 0,091 bernilai positif dengan demikian H_1 tidak dapat diterima bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
2. Motivasi (X_2) = 0,182 dengan sig. = 0,032 < 0,05 dan B = 0,202 bernilai positif dengan demikian H_2 diterima bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas.
3. Keahlian (X_3) = 0,659 dengan sig. = 0,000 < 0,05 dan B = 0,675 bernilai positif dengan demikian H_3 diterima bahwa keahlian berpengaruh terhadap produktivitas.

Uji – F (Pengaruh Simultan)

Uji F (ANNOVA) digunakan antara variabel bebas : Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Keahlian (X_3) terhadap Produktivitas (Y). Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya pengujian nilai dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel indpenden, untuk itu perlu dilakukan uji F. uji F ANNOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikasi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dengan hasil penelitian (Ghozali, 2006). Apabila nilai signifikansi probability lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis F diterima. Hasil uji-F dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,18	3	84,393	45,986	0,000[b]
	Residual	117,452	64	1,835		
	Total	370,623	67			

a. Dependent Variabel : Produktivitas
b. Predictors : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Keahlian
Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompensasi, motivasi, dan keahlian) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,827[a]	0,683	0,668	1,355	1,407

a. Predictors: (Constant), Keahlian, Kompensasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja
Sumber : data primer yang dioleh (2017)

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,668 dapat diartikan kompensasi, motivasi, dan keahlian mampu menjelaskan produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe sebesar 66,8% sementara 33,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe dapat dilihat dari pembahasan berikut ini :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan didapat dari hasil t-hitung sebesar 1,181 dengan sig. 0,242 > 0,05, hipotesis menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang berarti tinggi rendahnya kompensasi tidak berpengaruh pada produktivitas kerja guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang variabel kompensasi, indikator nilai tertinggi pada fasilitas yang tersedia dapat mendukung pekerjaan guru pada Yayasan Setia Kabanjahe dengan indeks skor 4,29 dan berkategori sangat baik. Dari hal ini dapat dilihat bahwa fasilitas yang tersedia pada Yayasan Setia Kabanjahe sudah sangat baik dalam mendukung pekerjaan guru. Sedangkan indikator nilai terrendah pada tunjangan yang diberikan membuat guru nyaman ketika bekerja, terutama bila guru diberikan tanggung jawab dengan resiko tinggi dengan skor indeks 3,94 dan berkategori baik. Dalam ini dapat dilihat besar kecil tunjangan yang diberikan pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dengan resiko tinggi guru tetap melaksanakan tugasnya.

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas apa yang sudah dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada guru Yayasan Setia Kabanjahe sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam penerimaan kompensasi. Pemberian kompensasi kepada guru Yayasan Setia Kabanjahe sudah sesuai dengan pekerjaan dan hasil kerja guru. Dalam hal ini, besar kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja guru karena pemberian kompensasi mengikuti peraturan daerah sesuai dengan upah minimum daerah Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan bahwa guru tetap melakukan tugasnya walaupun pekerjaan tersebut

memiliki tanggungjawab dan resiko yang tinggi. Salah satu pekerjaan yang memiliki tanggungjawab dan resiko yang tinggi misalnya adalah guru olahraga. Tanggungjawab sebagai guru olahraga lebih berresiko dibanding guru yang lain, karena harus melatih murid dilapangan. Walaupun memiliki resiko yang tinggi, guru tetap memaksimalkan produktivitas kerjanya.

Kompensasi adalah salah satu tujuan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe. Yayasan Setia Kabanjahe menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kenyamanan guru dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas tersebut digunakan untuk mendukung pekerjaan guru sehingga dapat membantu memaksimalkan hasil kerja mereka. Salah satu contoh fasilitas yang tersedia adalah Yayasan Setia Kabanjahe menyediakan *laptop* dan *LCD* disetiap kelas sehingga memudahkan guru dalam menjelaskan materi didalam kelas, selain itu murid juga dapat dengan mudah mengerti dan memahami materi-materi sekolah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2011) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Begitu juga penelitian oleh Yusritha labudo yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Dewi (2014) yang menyatakan kompensasi langsung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas guru, dengan didapat dari hasil t-hitung 2,188 dengan sig. 0,032 < 0,05, hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang variabel motivasi indikator tertinggi adalah guru merasa hasil kerja dapat mencerminkan semangat kerja seorang guru dengan indeks 4,41 dan berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru dalam semangat kerja dan hasil yang didapatkan sudah sangat baik. Sedangkan indikator terrendah adalah pada guru selalu bangga atas hasil yang dicapai dengan indeks sebesar 4,10 dan berkategori baik. Hal ini menunjukkan guru pada Yayasan Setia Kabanjahe tidak bangga atas apa yang sudah didapatkan, melainkan selalu meningkatkan hasil kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi guru pada Yayasan Setia Kabanjahe dalam bekerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari semangat guru dalam mengerjakan tanggungjawabnya. Dalam membangun motivasi pada setiap guru Yayasan Setia Kabanjahe diperlihatkan dalam hasil kerja yang meningkat. Keseimbangan antara kompensasi dan tanggungjawab pekerjaan juga diperlukan untuk membangun semangat dalam bekerja. Dengan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat pada guru Yayasan Setia Kabanjahe dalam melaksanakan tugasnya. Semangat kerja yang diperlihatkan guru dengan hasil yang dapat membanggakan individu maupun

perusahaannya. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk guru dalam mengemukakan pendapat dan saran yang dapat membantu peningkatan motivasi bekerja.

Motivasi sangat penting bagi guru dalam bekerja. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dan memberikan promosi atau penghargaan bagi guru yang berprestasi. Sebagai salah satu contoh adalah guru yang mendampingi murid dalam olimpiade antar siswa. Guru tersebut akan diberikan penghargaan karna dianggap berprestasi dengan membawa nama baik perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitan sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2011) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Purnama (2008) yang menyatakan Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Keahlian Terhadap Produktivitas Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa keahlian berpengaruh terhadap produktivitas guru dengan didapat hasil dari t-hitung 7,262 dengan sig. 0,000 < 0,05, hipotesis menunjukkan keahlian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang variabel keahlian indikator tertinggi adalah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guru selama ini mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dengan indeks sebesar 4,29 dan berkategori sangat baik, sedangkan indikator terrendah adalah penggunaan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pekerjaan dengan indeks 4,04 dan berkategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai keahlian, guru Yayasan Setia Kabanjahe sudah memiliki keahlian dan keterampilan dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini dapat dilihat dalam penempatan pekerjaan sesuai dengan jurusan pendidikan yang mereka miliki. Hasibuan menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepadanya. Yayasan Setia Kabanjahe sudah menerapkan hal tersebut, ini dibuktikan dengan adanya teknik/cara-cara tersendiri guru-guru Yayasan Setia Kabanjahe dalam melakukan pekerjaan mereka. Teknik/cara tersendiri yang dilakukan adalah salah satu keterampilan yang dimiliki, dengan adanya keterampilan khusus dan menerapkannya dalam pekerjaan akan lebih memudahkan guru dalam proses belajar-mengajar.

Dalam bekerja, keahlian merupakan salah satu hal penting dalam melaksanakan pekerjaan. Keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Yayasan Setia Kabanjahe sudah menerapkan hal ini dengan menempatkan guru sesuai dengan jurusan pendidikan, keahlian dan keterampilan yang mereka miliki sehingga guru dapat membuat konsep pekerjaan yang diberikan. Disamping itu, Yayasan Setia Kabanjahe juga menyediakan fasilitas pendukung, misalnya minat siswa dalam bidang seni dan budaya disediakan fasilitas

musik dan sebagainya yang mendukung kegiatan tersebut, begitu juga dengan minat olahraga, dan fasilitas dalam kegiatan ekstrakulikuler sekolah. Guru dapat menggunakan fasilitas-fasilitas tersebut apabila itu sesuai dengan kepentingan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyani yang menyatakan Keahlian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Keahlian Terhadap Produktivitas Guru Pada Yayasan Setia Kabanjahe dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe. Hal ini menunjukkan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas guru. Hal ini disebabkan karena adanya peraturan daerah untuk upah minimun daerah.
2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe. Hal ini menunjukkan apabila motivasi meningkat maka produktivitas guru juga meningkat, begitu juga sebaliknya, apabila motivasi guru menurun maka produktivitas juga akan menurun.
3. Keahlian berpengaruh terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe. Hal ini menunjukkan apabila keahlian meningkat maka produktivitas guru juga meningkat, begitu juga sebaliknya, apabila keahlian guru menurun maka produktivitas juga menurun.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Keahlian Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Setia Kabanjahe sebagai berikut :

1. Keahlian adalah variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas guru Yayasan Setia Kabanjahe. Dari hasil kuesioner variabel keahlian, indikator terrendah adalah penggunaan terhadap fasilitas perusahaan untuk kepentingan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi perhatian pihak yayasan setia kabanjahe untuk lebih memaksimalkan penggunaan fasilitas yang tersedia untuk mendukung pekerjaan guru.
2. Motivasi adalah variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas guru yayasan setia kabanjahe. Dari hasil kuesioner variabel motivasi, indikator terrendah adalah rasa bangga terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini sudah berada dalam kategori baik, namun akan lebih baik meningkatkan hasil pencapaian produktivitas guru. Apabila pencapaian semakin tinggi, maka rasa bangga dan motivasi dalam bekerja juga semakin meningkat. Ini dapat menjadi perhatian pihak Yayasan Setia Kabanjahe agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan semangat kerja guru untuk lebih meningkatkan produktivitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Zuchri. 2014*. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Jurnal Manajemen/Volume XVIII. No.03.*pp. 456-466

Azwar, Saifuddin. 2000*. Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Hamali, Arif Tusuf. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja, Studi kasus pada PT X, Journal The Winners, Vol 12 No.2,* pp. 77-86

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE . Yogyakarta.

Hasibuan, SP Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Bumi
Aksara. Jakarta

Hakim, A. Khairul. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 11 No.2, pp.170-184.*

Ikmal Nur Muflih, 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Labudo, Yusritha. 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan, Jurnal EMBA vol. 1 No. 3,* pp. 55-62

Lies, Indriyani. 2009. "*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*." Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127

Purnama, Ridwan. September 2008*. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Jurnal Strategic. Volume 7. Nomor 14,* pp. 58-82

Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung (Jurnal Universitas Tulungagung Bonoworo Vol. 1 No. 1,* pp. 1-16

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta.* Bandung.

Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

_____. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 3. Cetakan Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Teguh, Sulistyani & Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wardani, Eka Suryaningsih. 2009. Pengaruh Kompensasi. Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawar, pp. 1-11

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Rajawali Press. Jakarta.

Yuliandari, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkungbuluh Kec. Melaya Kab. Jembrana ,eJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Manajemen, Vol. 2.*