

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI  
TINJAU DARI SEMANGAT KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
SMA NEGERI 6 LUWU UTARA**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

**REVIYANTI TONI**  
NIM 15.02.06.0026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS  
TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM  
NEGERI (IAIN) PALOPO**

**2020**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI  
TINJAU DARI SEMANGAT KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
SMA NEGERI 6 LUWU UTARA**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

**REVIYANTI TONI**

NIM 15.02.06.0026.

Dibimbing oleh :

1. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. Edhy Rustan, S.Pd., M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS  
TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM  
NEGERI (IAIN) PALOPO**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

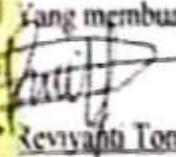
Nama : Reviyanti Toni  
Nim : 15.0206.0026  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa

1. skripsi ini benar-benar merupakan hasil karyasaya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditujukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian persyrataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 2019

 Yang membuat pernyataan,  
  
Reviyanti Toni  
15.0206.0026

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Ditinjau Dari Semangat Kerja Teranaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara* yang ditulis oleh *Reviyanti Toni* dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *15.0206.0026*, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari *Jumat* tanggal *07 Februari 2020* bertepatan dengan *13 Jumadil Akhir 1441* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*.

Palopo, Februari 2020

### TIM PENGUJI

- |                                     |               |   |
|-------------------------------------|---------------|---|
| 1. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I       | Ketua Sidang  | (  ) |
| 2. Dr. Hilal Mahmud, MM.            | Penguji I     | (  ) |
| 3. Dr. Taqwa, M.Pd.I.               | Penguji II    | (  ) |
| 4. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. | Pembimbing I  | (  )  |
| 5. Dr. Edhy Rustan, M.Pd.           | Pembimbing II | (  ) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dean Fakultas



H. M. Gurdin K. M. Pd.

NIP. 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



H. M. Mursaeeni, S.Ag., M. Pd.

NIP. 19690615 200604 2 004

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى

أَلِيهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ آمِينَ

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Ditinjau Dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara” dapat terselesaikan dengan bimbingan, arahan, dan perhatian, walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Salawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw. yang merupakan suri tauladan bagi semua umat Islam selaku para pengikutnya. Semoga kita menjadi pengikutnya yang senantiasa mengamalkan ajarannya dan meneladani akhlakunya hingga akhir hayat kita.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi dengan penuh keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya, serta bantuan, petunjuk, saran dan kritikan yang sifatnya membangun, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, serta Wakil Rektor I Bidang Akademik Bapak Dr. H. Muammar Arafat, S.H, M.H., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE,MM., Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan Bapak Dr. Muhaemin, M. A. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Bapak Dr. Nurdin K, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, serta Wakil Dekan I Bapak Munir Yusuf, S.Ag, M.Pd., Wakil Dekan II Ibu Dr. Hj. A. Riawarda, M. Ag., dan Wakil Dekan III Ibu Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

Ibu Nursaeni, S.Ag. M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen pendidikan islam beserta seluruh dosen dan staf di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.

Ibu Dr.Hj. Fauziah Zainuddin, S.Ag., M.Ag. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Edhy Rustan, S.Pd., M.Pd. Selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi dengan baik dan benar.

Bapak Madehang, S.Ag.,M.Pd, selaku Kepala Perpustakaan IAIN Palopo, serta para pegawai dan staf yang telah memberikan peluang untuk membaca dan khususnya dalam pengumpulan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

Bapak Ketut Sila Adanyana, S.Pd, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 6 Luwu Utara yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Bapak Ibu guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara yang telah mau bekerja sama membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Kedua orang tua tercinta, ayahanda Toni Suhartono dan ibunda Sutina, orang yang selalu melimpahkan kasih sayangnya dengan sepenuh hati, do'a disetiap waktu dan selalu berjuang untuk membesarkan penulis, mendidik, dan menyekolahkan penulis dari SD hingga sekarang. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu.

Saudara-saudariku dan keluarga besar yang selama ini memberikan do'a, motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam kelas Mpi.A angkatan 2015, Fifi Yustika, Risni, Silva, Hasriani, Hamriani, Rosna, Rosdiana, Satriani, Yuliani Ismail, Anggun Setiawati khususnya kepada Muh Adi Agung S, Sitti Saleha, Hendra, Hisbullah, Nurhikma, dan Sahnawati yang selalu ada disaat suka maupun duka dan selalu bersedia membantu dan memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Semua pihak yang telah membantu demi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih sebesar-besarnya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun juga penulis harapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya.

*Amin Ya Rabbal 'Alamin.*

Palopo, 2020  
Penulis,

Reviyanti Toni  
15.06.02.0026

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTARLAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Hipotesis Penelitian .....	6
D. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Pembahasan .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Tinjauan Pustaka .....	16
1. Kompensasi .....	16
2. Semangat Kerja .....	20
3. Kualitas Pelayanan .....	22
C. Kerangka Pikir .....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
D. Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Datadan Teknik Pengolahan data.....	31
F. Analisis Data.....	38
G. Uji Hipotesis Penelitian Melalui Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	40

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	43
1. Analisis Statisti Deskriptif .....	43
a. Kompensasi .....	43
b. Semangat Kerja .....	45
c. Kualitas Pelayanan.....	47
2. Uji Persyaratan Analisis Data .....	50
a. Uji Normalitas .....	50
b. Uji Linearlitas.....	52
3. Uji Hipotesis Melalui Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	54
B. Pembahasan.....	59

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

**DAFTAR AYAT**

Q.S At- Taubah 9:105 .....	3
Q.S An-Nah 16:97 .....	20



**DAFTAR HADIS**

HR. Ibnu Majah .....	4
----------------------	---



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	15
Tabel 3.1 Waktu Kegiatan Penelitian .....	29
Tabel 3.2 Interpretasi Validasi Isi .....	34
Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian .....	34
Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas .....	37
Tabel 3.5 Cronbach's Alpha Validasi Tes .....	37
Tabel 3.6 Perolehan Kategorisasi .....	39
Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi .....	44
Tabel 4.2 Presentase Kategorisasi Kompensasi .....	44
Tabel 4.3 Analisis Statistik Deskriptif Semangat Kerja .....	46
Tabel 4.4 Presentase Kategorisasi Semangat Kerja.....	46
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Kualitas Pelayanan .....	48
Tabel 4.6 Presentase Kategorisasi Kualitas Pelayanan.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Normality .....	50
Tabel 4.8 Uji Linearitas Hubungan Kompensasi Dan Kualitas Pelayanan.....	52
Tabel 4.9 Uji Linearitas Hubungan Semangat Kerja Dan Kualitas Pelayanan ...	53
Tabel 4.10 Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan.....	54
Tabel 4.11 Kompensasi Terhadap Semangat Kerja.....	55
Tabel 4.12 semangat kerja terhadap kualitas pelayanan .....	56
Tabel 4.13 Model Samury .....	57
Tabel 4.14 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangak Piker .....	26
Gambar3.1 Diagram Jalur Hubungan Kausal Variabel .....	28
Gambar3.2 Letak Wilayah SMAN 6 Luwu Utara.....	29
Gambar3.3 Hubungan Sub Structural Variabel X1 Terhadap Y .....	41
Gambar3.4 Hubungan Sub Structural Variabel X1 Terhadap X2 .....	41
Gambar3.5 Hubungan Sub Structural Variabel X2 Terhadap Y .....	41
Gambar3.6 Hubungan Sub Structural Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y .....	42
Gambar4.1 Normal Semangat Kerja.....	51
Gambar4.2 Normal Kompensasi .....	51
Gambar4.3 Hubungan Sub Structural Variabel X1 Terhadap Y .....	54
Gambar4.4 Hubungan Sub Structural Variabel X1 Terhadap X2 .....	55
Gambar4.5 Hubungan Sub Structural Variabel X2 Terhadap Y .....	56
Gambar4.6 Hubungan Sub Structural Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kisi- Kisi Instrumen Penelitian

Lampiran II : Angket Penelitian

Lampiran III : Nama – Nama Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara

Lampiran IV : LembarValidasi

Lampiran V :Hasil Olahan Data SPSS

Lampiran VI : Surat Ijin Penelitian

Lampiran VII : Surat Selesai Meneliti

Lampiran VIII : Pengesahan Draf

Lampiran IX: Dokumentasi



## ABSTRAK

Reviyanti Toni, 2020, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Ditinjau Dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Kata Kunci: Kompensasi, Semangat Kerja, Kualitas Pelayanan.

Peningkatan kualitas tenaga kependidikan dalam sekolah sangat diperlukan dalam proses kemajuan lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan, Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja tenaga kependidikan, Mengetahui pengaruh langsung semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan, dan mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian *ax-post facto* yang dilaksanakan di SMA Negeri 6 Luwu Utara yang jumlah sampel sebanyak 16 tenaga kependidikan. Teknik penarikan sampel yang digunakan *sampel jenuh*. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu metode angket dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji normalitas, uji linearitas, dan hasil penelitian yang mencakup analisis deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara sebesar 0,193 atau 19,3%. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara sebesar 0,225 atau 22,5%. Terdapat pengaruh langsung semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara sebesar 0,237 atau 23,7. Dan tidak adanya pengaruh langsung antara variabel kompensasi melalui semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Sekolah sebagai salah satu jenis lembaga pendidikan formal dituntut untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas yaitu sesuai dengan harapan dan keinginan peserta didik tanpa memandang status sosial dari peserta didiknya. Oleh sebab itu, keberhasilan sekolah dilihat dari mutu pelayanannya, karena suatu jasa pelayanan dalam mencapai tujuan tergantung pada kepuasan peserta didik dan masyarakat, dalam arti sekolah memberikan layanan yang bermutu kepada peserta didik dan masyarakat.

Sekarang ini mutu pelayanan telah menjadi perhatian utama dalam memenangkan persaingan antar sekolah sebab mutu pelayanan dapat dijadikan sebagai salah satu strategi lembaga untuk mencapai kepuasan masyarakat. Aris fita mengemukakan bahwa peserta didik yang puas akan memberikan manfaat bagi institusi, misalnya mereka akan terus menggunakan jasa institusi tersebut dengan studi lanjut, mereka juga dapat mempromosikan kepada orang lain sehingga pada akhirnya meningkatkan citra dari institusi tersebut.<sup>1</sup> Dengan kualitas pelayanan yang baik maka akan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas.

Kualitas pelayanan tenaga kependidikan akan berkualitas apabila kompensasi yang diterimanya sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Sebab manajemen kompensasi sebagai kunci untuk keseluruhan sistem yang memiliki peran penting

---

<sup>1</sup>Aris Fita, Bayu Apriliana, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik terhadap Kepuasan Mahasiswa BKK Pendidikan Akuntansi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jupe UNS, Vol 2, No 3* 2014. Di akses pada <http://media.neliti.com...pada> tanggal 22 November 2017

untuk mempertahankan semangat kerja pegawai dan dapat memotivasi orang untuk bekerja dengan maksimal.<sup>2</sup> Sistem manajemen kompensasi yang baik menambahkan semangat berdayasaing sekolah untuk membantu sekolah dalam menarik bakat yang baik dan memotivasi mereka bekerja menuju tujuan sekolah.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan membutuhkan peran dari seluruh sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting karena kompetensi mereka akan menentukan kualitas pelayan sekolah. SDM yang berada dalam sekolah maupun diluar sekolah akan merasa puas bila harapan layanan yang diterima memenuhi standar kualitas yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 6 Luwu Utara pemberian kompensasi bagi pegawai non PNS itu tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak semangat. Semangat kerja tenaga kependidikan non PNS hanya (50%) saja karena kompensasi yang diterima hanya (60%) dari hasil kerja yang dikerjakan. Sedangkan pegawai PNS yang memiliki semangat kerja yang tinggi karna sesuai dengan kompensasi yang diterimnya.<sup>3</sup> Sehingga kualitas pelayanan di sekolah SMA Negeri 6 Luwu Utara masih kurang efektif dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang berada di Luwu Utara.

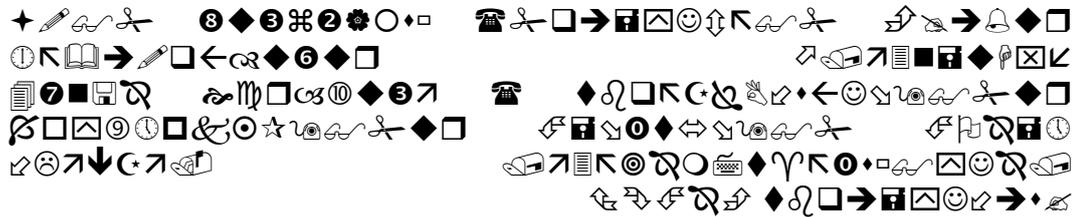
Pemberian kompensasi yang tidak merata kepada pegawai di SMA Negeri 6 Luwu Utara membuat mereka tidak semangat atau malas-malasan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berlaku adil terhadap bawahannya. Dalam al-quran telah

---

<sup>2</sup>Milkovich,G.&Newman,J, *Compensation Management*, Diakses pada [http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/122278/10/10\\_chapter4.pdf](http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/122278/10/10_chapter4.pdf) pada tanggal 22 November 2017.

<sup>3</sup> Hasil Observasi di SMA Negeri 6 Luwu Utara pada tanggal 25 Oktober 2017

ditegaskan mengenai berlaku adil dalam pemberian gaji atau kompensasi. Firman allah dalam Q.S At-Taubah/9:105.



Terjemahannya:

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).”<sup>4</sup>

Penjelasan dalam surah at-taubah 105 di atas menyatakan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu harus benar. Jika motivasi bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberikan azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan.

Pemberian kompensasi tidak hanya dijelaskan dalam al-quran akan tetapi banyak hadis nabi yang menjelaskan mengenai pemberian kompensasi. Sebab pemberian kompensasi kepada pegawai memang suatu kewajiban yang harus dikerjakan pemimpin kepada pegawai. Sebagaimana Hadis Rasulullah saw.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

<sup>4</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Al-karim dan Terjemahan Edisi Keluara Lajnah Pentashinan Mushaf Al-Quran*. (Surabaya:Halim Publishing Dan Distributing,2013),h.203.

(رواه ابن ماجه)<sup>5</sup>

Artinya :

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah)<sup>6</sup>

Maksud dari memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya belum kering atau keringatnya telah kering. Jika memperkerjakan orang dengan membayar upahnya maka cepat-cepatlah dibayarkan upahnya itu jangan sampai tertunda-tunda, karena upahnya itu kerjanya, berarti apabila kerjanya telah selesai, maka upahnya haruslah selesai pula.

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hadis di atas menjelaskan mengenai pemberian penghargaan kepada seorang qari' yang mulia atas pekerjaannya. Penghargaan yang diberikan kepadanya sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Namun, ia menolak atas penghargaan tersebut.

Pemberian kompensasi yang tinggi memotivasi pegawai bekerja dengan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang Lia yuliani katakan:

“Semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias, dan me miliki rasa kebersamaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas.<sup>7</sup>

<sup>5</sup>Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwini, *Sunan Ibnu Majah*, (Jilid II; Bairut Libanon: Balyaul Kutub Ilmiah, 1981), h. 817.

<sup>6</sup>As Sayyid Ahmad Al Hasyimiy, *Terjemahan Sunan Mukhtarul Ahadits Hikamil Muhammadiyyah*, (Cet.5; Bandung: alma'arif, 1994),h. 167.

<sup>7</sup>Lia Yulianti. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri 11 Bandung*. Diakses pada repository.upi.edu semangat kerja pada tanggal 11 Desember 2017.

Pengaruh kompensasi sangat besar terhadap semangat kerja pegawai dengan adanya kompensasi yang tinggi membuat pegawai tidak malas-malasan dalam masuk bekerja dan tidak acuh tak acuh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sama hal yang terjadi di SMA Negeri 6 Luwu Utara dimana semangat kerja para tenaga kependidikan semangat kerjanya dalam menyelesaikan tugas masih kurang sekitar (40%) saja dilihat dari kerjanya yang santai pada saat waktu kerja, pengetahuan akan apa yang akan dia kerjakan (60%) yang paham dan bagaimana penyelesaiannya pun masih sekitar (60%) yang memahami cara penyelesaian tugasnya.<sup>8</sup>

Segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. disebabkan pemberian kompensasi atau upah tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, sehingga pegawai yang bekerja tidak semangat dalam menyelesaikan tugas secara maksimal dalam proses pelayanan maupun yang lainnya. Apabila kompensasi rendah maka semangat kerja pegawai dan tenaga kependidikan akan berkurang dan berpengaruh pada kualitas pelayanan sekolah.

Berdasarkan uraian dan fakta yang didapatkan, maka peneliti ingin mencari pengaruh kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara. Dimana semangat kerja sebagai variabel interveningnya. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian yaitu “ *Pengaruh Kompensasi terhadap*

---

<sup>8</sup> Hasil observasi di SMA Negeri 6 Luwu Utara pada tanggal 25 Oktober 2017

*kualitas pelayanan ditinjau dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara”.*

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan?
2. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening?
3. Apakah ada pengaruh langsung semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung variabel kompensasi melalui semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan?

### **C. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>9</sup> Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah. Adapun hipotesis statistiknya adalah:

1. Hipotesis Asosiatif

---

<sup>9</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta,2010),96.

- a. Terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.
- b. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening.
- c. Terdapat pengaruh langsung semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.
- d. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

## 2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

1.  $H_0 : \rho_{y_1x_1} = \rho_{y_1} = 0$

$$H_a : \rho_{y_1x_1} = \rho_{y_1} \neq 0$$

Keterangan :

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

2.  $H_0 : \rho_{y_1x_1} = \rho_{y_1x_2} = 0$

$$H_a : \rho_{y_1x_1} = \rho_{y_1x_2} \neq 0$$

Keterangan :

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening.

$$3. H_0 : \rho_{y_1x_2} = \rho_{y_1x_3} = 0$$

$$H_a : \rho_{y_1x_2} = \rho_{y_1x_3} \neq 0$$

Keterangan:

$H_0$  : Semangat kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

$H_a$  : Semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

$$4. H_0 : \rho_{y_1x_1} = \rho_{y_1x_2} = \rho_{y_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{y_1x_1} = \rho_{y_1x_2} = \rho_{y_1} \neq 0$$

Keterangan:

$H_0$  : Kompensasi melalui Semangat kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

$H_a$  : Kompensasi melalui Semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

#### ***D. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Pembahasan***

##### **1. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan defenisi operasional dalam proposal ini. Judul proposal ini adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan ditinjau dari Semangat

Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara dengan pengertian sebagai berikut:

a) Kompensasi yang dimaksud upah, penghargaan, tunjangan yang diberikan pemimpin kepada pegawai atau karyawannya dalam rangka sebagai balas jasa sebagai hasil dari kerjanya. Dimana dalam variabel kompensasi ini mempunyai beberapa indikator. Adapun indikator dari kompensasi adalah gaji, insentif dan bonus.

b) Semangat Kerja yang dimaksud adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat, dengan jiwa yang semangat untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak sesuai tujuan yang ditetapkan. Dalam semangat kerja memiliki indikator, adapun indikator dari semangat kerja: absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan.

c) Kualitas pelayanan tenaga kependidikan yang dimaksud adalah kualitas pelayanan suatu serangkaian aktifitas guna untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi baik yang di terima atau rasakan baik orang tua, peserta didik dan guru agar merasa puas. Dalam variabel kualitas pelayanan memiliki indikator-indikator penelitian dimana indikatornya meliputi: bukti fisik, keandalan, jaminan, daya tanggap, dan empati.

## 2. Ruang Lingkup Pembahasan

a) Kompensasi adalah upah, penghargaan, tunjangan yang diberikan pemimpin kepada pegawai atau karyawannya dalam rangka sebagai balas jasa sebagai hasil dari kerjanya. Adapun indikator dari variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

- (1) Gaji dimana pekerjaan yang telah dikerjakan akan mendapatkan gaji, besarnya gaji yang diterima sesuai jasa yang dikerjakan.
  - (2) Insentif adalah tambahan penghasilan barang yang diberikan untuk meningkatkan gairah bekerja atau biasa disebut uang perangsang.
  - (3) Bonus adalah upah tambahan diluar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang yang diberikan kepada pegawai.
  - (4) Tunjangan adalah pemberian dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa.
  - (5) Fasilitas adalah pemberian secara non financial yang dapat mewakili jumlah substansial atau sarana pendukung dari pelatan kerja yang memadai.
- b) Semangat Kerja kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat, dan jiwa yang semangat untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak sesuai tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator dari variabel semangat kerja sebagai berikut:
- (1) Absensi , dalam absensi ini menunjukan etidak hadiran pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sebab banyak pegawai yang hilang saat bekerja dengan alasan sakit dll.
  - (2) Kerja Sama,dalam menyelesaikan tugas pegawai dituntut untuk saling bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.
  - (3) Kepuasan kerja, bila menegrjakan sesuatu merasa puas dengan pujian yang diberikan pimpinan sehingga dalam mengerjakan tugasnya lebih giat lagi.
  - (4) Kedisiplinan, pegawai dituntut untuk memiliki sikap dan tingkah laku sesuai aturan dalam organisasi dalam mengerjakan sesuatu.

c) Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan, adalah kualitas pelayanan suatu serangkaian aktifitas guna untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi baik yang di terima atau rasakan baik orang tua, peserta didik dan guru agar merasa puas. Adapun indikator dari kualitas pelayanan sebagai berikut:

(1) Bukti Fisik, yang dimaksudkan disini adalah semua sarana prasarana yang mendukung proses kerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

(2) Keandalan, maksud dari keandalan disini kemampuan pelayanan pegawai dalam melayani peserta didik sehingga merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

(3) Jaminan, yang dimaksudkan disini pegawai harus mampu membuat peserta didik atau orang tua peserta didik percaya bahwa organisasi atau sekolah yang disekolahkan anaknya memang berkualitas.

(4) Daya Tanggap, pegawai harus mampu memberikan dan membantu pelayanan dengan cepat kepada masyarakat dan orang tua peserta didik.

(5) Empati, pegawai harus memberikan perhatian yang tulus kepada masyarakat dan orang tua peserta didik agar pegawai dapat memahami kemauanya.

### ***E. Tujuan Penelitian***

1. Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.
2. Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening.
3. Mengetahui pengaruh langsung semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

4. Mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi melalui semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu dalam bidang garapan Manajemen Pendidikan Islam yang berpengaruh dengan Kompensasi dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan ditinjau dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan serta dapat dijadikan bahan acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya.

### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini memiliki banyak manfaat seperti bermanfaat bagi sekolah dimana asil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi tenaga kependidikan dan seluruh staf yang bekerja di sekolah guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam proses pelayanan disekolah.

Manfaat bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya. Manfaat bagi penulis Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pengalaman belajar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu yang Relevan***

Penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan kajian, masukan, dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian. Kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan ditinjau dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara. Di kemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

Penelitian Fajarrini P. Danti Moh. Soe'oad Hakam Moch. Djudi Mukzam (2014), yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*". Dalam penelitian ini menarik kesimpulan bahwa:

Perhitungan untuk variabel kompensasi tidak langsung (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.007 sedangkan signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi  $t < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0.007 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).<sup>10</sup>

Selanjutnya penelitian IBOJO, Bolanle Odunlami, ASABI, Oludele Matthew (2014), yang berjudul "*Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*". Dalam penelitian ini menarik kesimpulan bahwa:

*In the area of Testing of Research Hypothesis, Hypothesis 1 shows that there is a significant relationship between compensation management and employees performance. The f-statistics of 12.307 shows that the model is statistically significant. It shows that there is a significant relationship between compensation management and employees performance. In Hypothesis 2, the f-statistics of 23.072 shows that the model is statistically significant. It shows that there is no significant relationship between good working condition and employees' performance. In Hypothesis 3, the f-statistics of 32.222 shows that the model is statistically significant. It shows that there is a significant relationship between good welfare service and employees performance. In Hypothesis 4, the f-statistics of 12.052 shows that the model is statistically significant. This shows that there is a significant relationship between compensation management and improved productivity while in Hypothesis 5, the f-statistics of 11.237 shows that the model is statistically significant. This implies that there is a significant relationship between compensation management and retainment of staff.*

Penelitian yang dilakukan oleh Rafles Hendrik, Femmy Tulusan, sonny P.I. Rompas (2016), "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik*

---

<sup>10</sup> Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*, Vol 9. No. 2, 2014, h 1.

(Suatu Studi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Hallmaera Utara)”. Dalam penelitian ini menarik kesimpulan bahwa:

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan public pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Halmahera utara. Telah teruji keberlakuannya secara meyakinkan pada staf signifikansi 1% dengan kofisien determinasi sebesar 0,025 atau 62,5%. hal ini menunjukkan secara empiris factor kompensasi memberikan kontribusi sebesar  $\pm 37,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>11</sup>

Berdasarkan ketiga hasil penelitian yang relevan di atas, terlihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti. Adapun letak persamaan dan perbedaan sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang relevan.**

No.	Penelitian terdahulu yang relevan	Perbedaan		Persamaan
		Variabel yang berbeda	Penelitian peneliti	
1.	Fajarrini P. Danti Moh. Soe'oad Hakam Moch. Djudi Mukzam	<ol style="list-style-type: none"> <li>jumlah sampel sebanyak 50 responden</li> <li>karyawan pada CV. Sejatera Pakisaji Malang.</li> <li>Regresi linear berganda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Jumlah sampel sebanyak 16 responden</li> <li>Tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara</li> <li><i>Pet analisis</i></li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel kompensasi dan variabel semangat kerja</li> <li>statistik inferensial dan deskriptif dalam menganalisis data</li> </ul>
2.	IBOJO. Bolanle Odunlami, 2ASABI.	<ol style="list-style-type: none"> <li>melibatkan tabel frekuensi,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Validitas dan reabilitas</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel kompensasi</li> <li>Objek tenaga kependidikan</li> </ul>

<sup>11</sup>Raffles Hendrik, Femmy Tulusan, sonny P.I. Rompas, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Suatu Studi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Hallmaera Utara)*, Vol 1, No 36, 2016, h.1.

	Oludele Matthew	skala Likert 2. hipotesis diuji menggunakan <i>Analisis Varians</i> (ANOVA). 3. Negara Nigeria	2. Hipotesis <i>pet analisis</i> 3. Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>statistik inferensial dan deskriptif dalam menganalisis data</li> </ul>
3	Raffles Hendrik, Femmy Tulusan, sonny P.I. Rompas	1. Pegawai kantor dinas 2. Wawancara 3. Uji analisis regresi linier sederhana	1. Tenaga pendidikan sekolah 2. Angket 3. <i>Pet analisis</i>	1. Variabel kompensasi dan variabel kualitas pelayanan 2. statistik inferensial dan deskriptif dalam menganalisis data

Berdasarkan ketiga hasil penelitian yang relevan di atas, terlihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti. Adapun letak persamaan terletak pada variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, semangat kerja dan kualitas pelayanan. Selain itu persamaan juga dilihat dari uji statistik yaitu menggunakan statistik inferensial dan deskriptif dalam menganalisis data.

Selain itu, adapun perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan terlihat pada aspek (1) Objek, lokasi dan tahun penelitian. Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang menjadi objeknya adalah tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara tahun 2019. Sedangkan ketiga penelitian terdahulu tersebut yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan pada CV. Sejatera Pakisaji tahun 2014, Business Administration Department Nigeria tahun 2014, Pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Hallmaera Utara tahun 2016. (2) Teknik analisis datanya. Pada penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Sedangkan, ketiga penelitian

terdahulu tersebut menggunakan analisis Regresi linear berganda, *Analisis Varians* (ANOVA), Regresi linear sederhana.

## ***B. Tinjauan Pustaka***

### **1. Konsep Kompensasi**

Manajemen kompensasi adalah salah satu modul inti dalam enam modul manajemen sumber daya manusia, dan manajemen kompensasi merupakan sistem penggajian yang wajar tidak hanya dapat memotivasi antusiasme dan inisiatif staf secara efektif, akan tetapi dapat mendorong pegawai untuk tidak menyia-nyaiakan tenagannya dalam upaya untuk mencapai tujuan meningkatkan efisiensi bank, tetapi juga dapat menarik dan mempertahankan tim staf berkualitas tinggi dan kompetitif.<sup>12</sup> Dalam rangka mencapai tujuan biasanya pihak perusahaan akan memberikan kompensasi yang tinggi agar pegawai dalam menyelesaikan tugasnya benar-benar berfokus pada tugasnya dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Eka Sartika mengemukakan bahwa manajemen kompensasi merupakan bagian penting dari pendekatan manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan produktivitas atau hasil dalam suatu organisasi.<sup>13</sup> Rina oktiani kompensasi segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk mereka untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya sebagai hasil dari kerjanya.<sup>14</sup> Kompensasi bisa didefinisikan sebagai hadiah dari pekerjaan yang telah dilakukan atau layanan yang ditawarkan oleh pemimpin ke organisasi atau

---

<sup>12</sup> Wang Yan, *Menjelajahi Desain Sistem Manajemen Kompensasi di ICBC*, Vol. 5, No. 13, 2014, h. 243.

<sup>13</sup> Eka Sartika, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Sebagai Nasabah Pada Bank Mini Smk Smart Akuntansi Di Smk Negeri 3 Jepara*, Volume 2, Issue 9, 2014.

<sup>14</sup> Rina oktiani, *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten*, *Ecodemica*, Vol. IV, No. 2, 2016, h. 137.

institusi mana pun. Untuk beberapa, kompensasi dapat mencerminkan nilai kemampuan diri mereka dan keterampilan.<sup>15</sup>

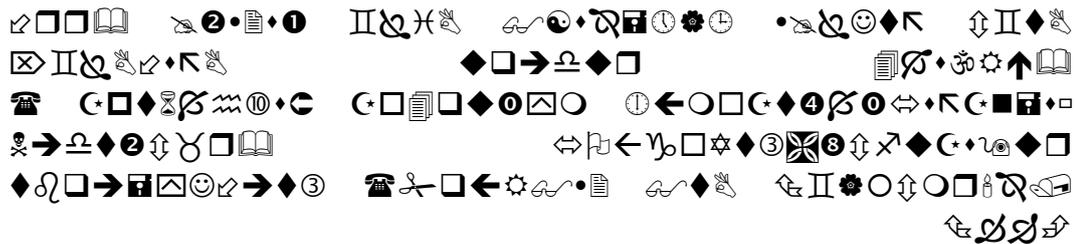
Secara tidak langsung pendapat di atas mengemukakan bahwa Kompensasi berarti penghargaan yang diberikan pemimpin kepada pegawai atau pegawainnya dalam rangka sebagai balas jasa sebagai hasil dari kerjanya agar dalam menyelesaikan tugasnya dengan semangat dan bergairah. Pemberian ternyata tidak hanya berbentuk pemberian upah atau gaji, tetapi dapat juga berupa penghargaan non finansial lainnya yaitu suatu keinginan yang berasal dari kebutuhan egoistik yang bisa diwujudkan dengan pujian atau hadiah dan diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya.

Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bekerja yang baik merupakan kewajiban pegawainnya atas hak upah yang diperolehnya. Demikian juga memberi upah merupakan kewajiban organisasi atas hak hasil kerja pegawainnya yang diperolehnya. Dalam al-quran telah ditegaskan mengenai berlaku adil dalam pemberian gaji atau kompensasi. Firman Allah dalam Q.S An-Nahl/16:97.

---

<sup>15</sup>Milkovich, G. & Newman, J, *Compensation Management*, Diakses pada [http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream\\_chapter4.pdf](http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream_chapter4.pdf) pada tanggal 22 November 2017.



Terjemahannya :

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.”( Q.S An-Nahl/16:97).<sup>16</sup>

Balasan yang dimaksud dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh) maka ia akan mendapatkan balasan yang baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda.dengan catatan harus karena Allah bukan karena hal semata, sebab semua akan diberikan balasan dunia dan akhirat.

Menurut Simamora indikator-indikator kompensasi yaitu Gaji (salary), yaitu imbalan atas jasa yang diberikan dalam bentuk uang oleh pimpinan kepada karyawan atau pegawai, yang diberikan sesuai dengan kesepakatan kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, (2) Upah (wages), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, (3) Insentif (Incentive), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja, (4) Tunjangan (benefit), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya

<sup>16</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Al-karim dan Terjemahan Edisi Keluara Lajnah Pentashinan Mushaf Al-Quran*. (Surabaya:Halim Publishing Dan Distributing,2013).

yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, (5) Fasilitas (Perquisites), yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili sarana pendukung peralatan kerja yang memadai dalam sekolah.<sup>17</sup>

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kompensasi berarti upah, penghargaan, tunjangan yang diberikan pemimpin kepada pegawai atau karyawannya dalam rangka sebagai balas jasa sebagai hasil dari kerjanya. Dengan adanya pemberian kompensasi pegawai akan lebih giat dalam bekerja guna untuk meningkatkan kualitas sekolah.

## 2. Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh, sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik.<sup>18</sup>Ristra Astriani mengemukakan bahwa semangat kerja suatu gambaran perasaan yang berkaitan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, kelompok pekerja yang memperlihatkan suasana pekerja.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Zuchri Abdussamad, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo*, Vol XVIII, No. 03, 2014, h.456.

<sup>18</sup>Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar* , Vol 3. No. 004, 2017,h.89.

<sup>19</sup>Ristra Astriani, *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung*, ISSN : 2443-1214, Vol. 2 No. 3 , 2016.

Secara tidak langsung pendapat-pendapat diatas mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, dan jiwa yang semangat untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak sesuai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Nitisemito (Henny Handayani) indikator-indikator untuk semangat kerja adalah :

- a. Absensi Karena absensi menunjukkan menunjukkan kehadiran pegawai dalam tugasnya.dalam hal ini banyak pegawai yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa ada persetujuan dari yang berwenang. Biasanya yang tidak termasuk sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
- b. Kerja sama, Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Pegawai dituntut untuk saling bekerja sama satu sama lain untuk menjacapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- c. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.
- d. Kedisiplinan, Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam bertingkah laku atau dalam mengerjakan sesuatu harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di lembaga tempat bekerja. Dengan ditaatinya peraturan-peraturan tersebut

maka organisasi itu telah menegakkan aturan yang dapat meningkatkan produktifitas pegawai.<sup>20</sup>

Indikator-indikator tersebut dapat mengukur tingkat semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Kualitas Pelayanan

Murdoko mengatakan bahwa pada dasarnya kunci dasar sebuah pelayanan adalah kemauan kita untuk dapat memenuhi kebutuhan orang lain dalam bentuk apapun. Jadi, sangatlah tidak tepat apabila pelayanan hanya dimaknai sebagai pemenuhan kebutuhan benda atau barang.<sup>21</sup> Bowen mengatakan bahwa memiliki pelanggan yang puas tidaklah cukup, pelanggan harus merasakan sangat puas terhadap apa yang diberikan, karena kepuasan pelanggan harus berpusat pada loyalitas pelanggan dalam suatu lembaga organisasi.<sup>22</sup> Pendapat ini mengemukakan pentingnya mengembangkan kualitas pelayanan dari waktu ke waktu.

Ristra Astriani mengemukakan bahwa pelayanan adalah serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata yang dapat mengakibatkan terjadinya

---

<sup>20</sup> Nitisemito dalam Henny Handayani, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar* , Vol 3, No. 004, 2017,h.93.

<sup>21</sup>Murdoko dalam Rezky febriani, *Presepsi Guru terhadap Pelayanan Administrative Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah*,Vol 2, No 1,2014,h.607.

<sup>22</sup>Ni Putu Sawitri, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Tegal Sari Accommodation Di Ubud*, Vol. 7, No. 1,2013.

interaksi antara pemberi pelayanan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan.<sup>23</sup>

Berdasarkan pendapat di atas mengenai kualitas pelayanan dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan suatu serangkaian aktifitas guna untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi baik yang di terima atau rasakan baik orang tua, peserta didik dan guru agar merasa puas.

Kualitas pelayanan atau dikenal dengan *servqual* yang dikemukakan oleh Parasuraman memiliki lima dimensi yaitu *Tangibility*, *Reliability*, *Responsiveness*, *Assurance*, dan *Empathy*.<sup>24</sup> Dimana dijelaskan sebagai berikut:

- a) Bukti fisik (*tangibles*), yaitu kemampuan suatu organisasi dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Indikatornya adalah fasilitas secara visual dimana peralatan Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik organisasi, teknologi pemberian sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan dan profesionalisme pegawai dimana keandalan dalam pelaksanaan tugas dengan mutu yang tinggi sesuai prosedur yang ditetapkan.
- b) Keandalan (*reliability*), dimana indikatornya adalah pemenuhan janji kemampuan organisasi untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya, penyelesaian masalah bekerja harus sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketepatan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap pegawai dimana harus sikap yang simpatik, dan dengan akurasi yang tinggi.

---

<sup>23</sup> Ristra Astriani, *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung*, ISSN : 2443-1214, Vol. 2 No. 3, 2016. Diakses <http://jurnal.ubl.ac.id>. Pada tanggal 12 Januari 2018.

<sup>24</sup> Parasuraman dalam Ni Putu Sawitri, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Tegal Sari Accommodation Di Ubud*, Vol. 7, No. 1, 2013, h.40.

c) Daya Tanggap (*responsiveness*), indikatornya adalah mengutamakan kepentingan peserta didik suatu kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsive*) dan tepat kepada peserta didik, tanggap atas keluhan peserta didik dengan penyampaian informasi yang jelas tidak membiarkan peserta didik menunggu tanpa adanya suatu alasan yang jelas menyebabkan persepsi yang negatif dalam kualitas pelayanan.

d) Jaminan (*assurance*), indikatornya adalah menimbulkan kepercayaan kemampuan para pegawai organisasi untuk menumbuhkan rasa percaya para peserta didik kepada sekolah.

e) Empati (*Empathy*), indikatornya yaitu memberikan perhatian kepada peserta didik dengan perhatian yang tulus dan tanpa bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada para peserta didik, merespon kebutuhan peserta didik dengan berupaya memahami keinginan peserta didik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan pelayanan tenaga kependidikan yang berkualitas merupakan pelayanan yang diberikan kepada anggota organisasi dengan cara sopan, tepat, waktu yang cepat, dan sikap ramah jika semua factor tersebut dilakukan oleh tenaga kependidikan dalam pelayanan maka anggota organisasi akan merasa puas.

### ***C. Kerangka Pikir***

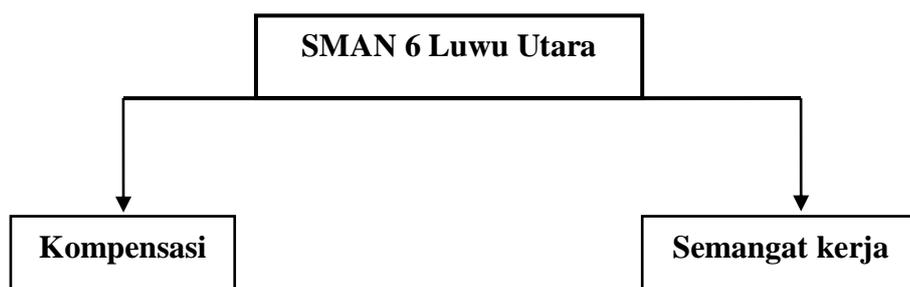
Sekolah dikatakan bermutu apabila kualitas pelayanan sekolah tersebut baik dan memuaskan semua pihak, untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan harus memuaskan agar tenaga kependidikan atau pegawai dapat semangat dalam bekerja dan akan berpengaruh pada kualitas pelayanan tenaga kependidikan karena tenaga

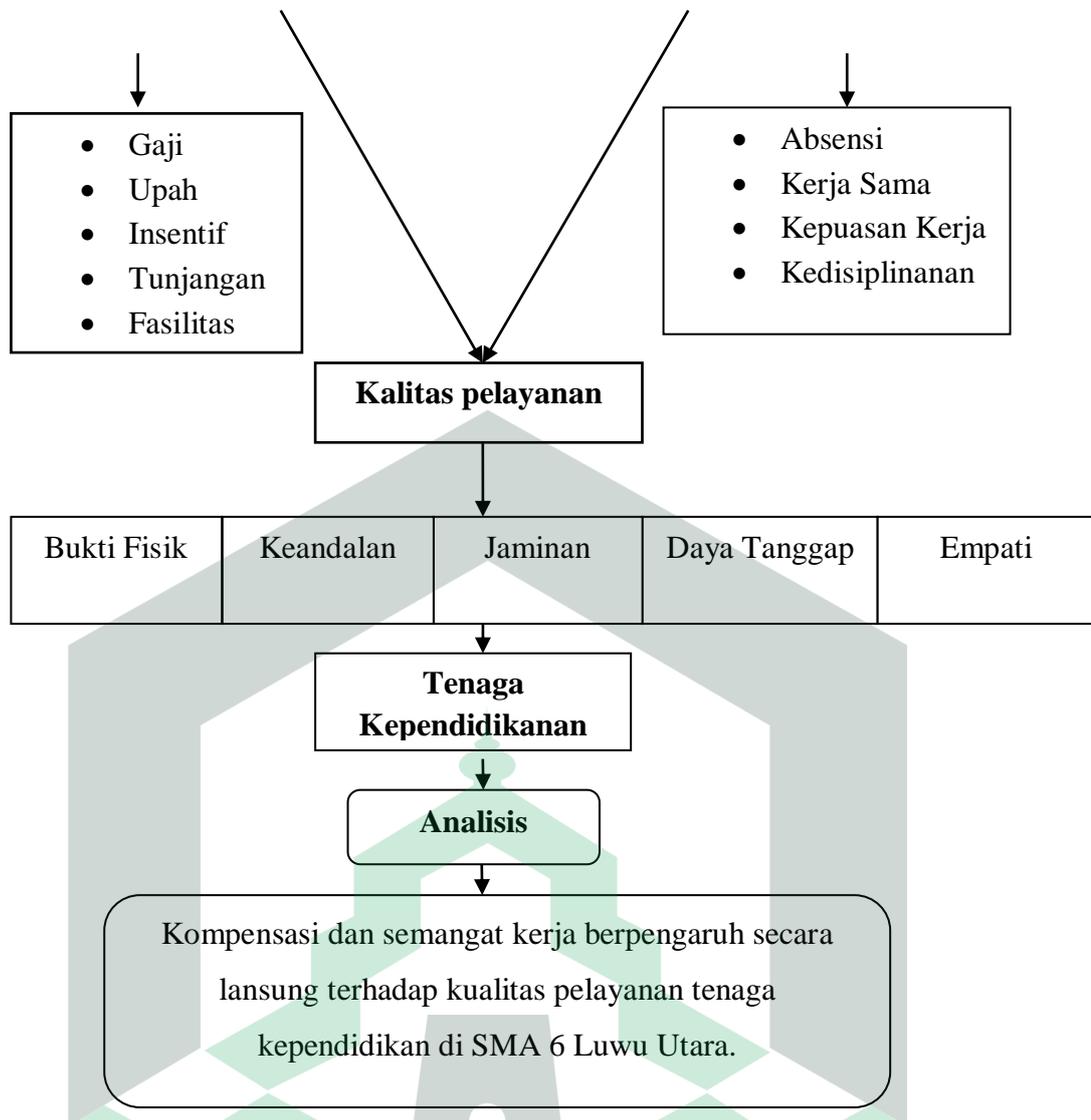
kependidikanlah yang memiliki peran paling penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan sekolah.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penunjang dari semangat kerjanya tenaga kependidikan apabila kompensasi tinggi maka pegawai akan semangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berupa upah atau gaji sesuai dengan prestasi dan hasil kerja pegawai tersebut dengan itu akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kemudian akan berpengaruh terhadap lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan adanya kualitas layanan yang baik dan professional di sebuah lembaga pendidikan akan menimbulkan kepuasan pelanggan (warga sekolah).

Kompensasi dan Semangat Kerja saling mempengaruhi dengan kualitas pelayanan suatu lembaga pendidikan. Jika dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka organisasi tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan organisasi bisa gulung tikar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan adalah dengan memberikan kompensasi yang tinggi sesuai dengan apa yang dikerjakan pegawai. Apabila upah yang diterima memuaskan maka semangat kerja untuk melayani akan meningkat.

Adapun gambar kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





**Gambar 2:1 Bagan Kerangka Pikir**

### **BAB III**

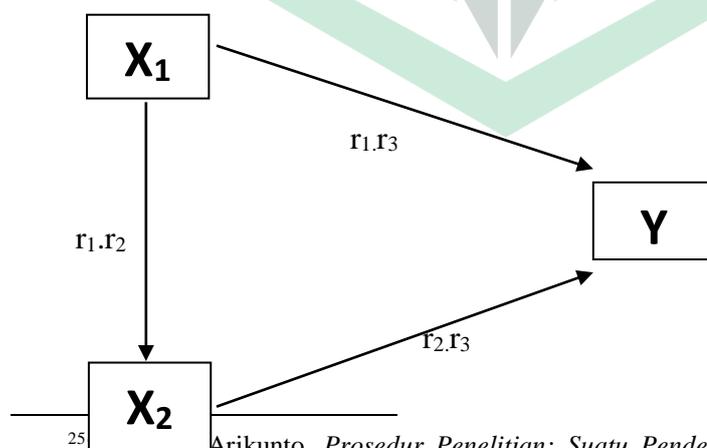
## **METODOLOGI PENELITIAN**

### ***A. Pendekatan dan Jenis Penelitian***

Dalam penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, artinya data dikumpulkan setelah semua

kejadian yang dipersiapkan berlangsung tanpa ada perlakuan.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini tidak ada manipulasi atau perlakuan melainkan berlangsung dengan sendirinya tanpa dikendalikan oleh peneliti yang bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang menentukan sebab-sebab memungkinkan terjadinya peristiwa yang diteliti.<sup>26</sup>

Jenis penelitian *ex-post facto* ini, memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan akibat yang terjadi, dengan tujuan memisahkan variabel yang pengaruh secara langsung dan tidak langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Variabel sebab-akibat tersebut adalah (1) variabel eksogen yaitu kompensasi dan (2) variabel interveningnya yaitu semangat kerja (3) variabel endogen yaitu kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Pola hubungan kausal antar variabel ditunjukkan dalam diagram jalur berikut:



<sup>25</sup>Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet.XII; Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 98

<sup>26</sup>Nana Syaodih dan Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet.III; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 18

**Gambar 3.1: Diagram Jalur Hubungan Kausal Variabel  $X_1, X_2$  ke Y.**

Keterangan :

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Semangat Kerja

Y = Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan SMA 6 Luwu Utara

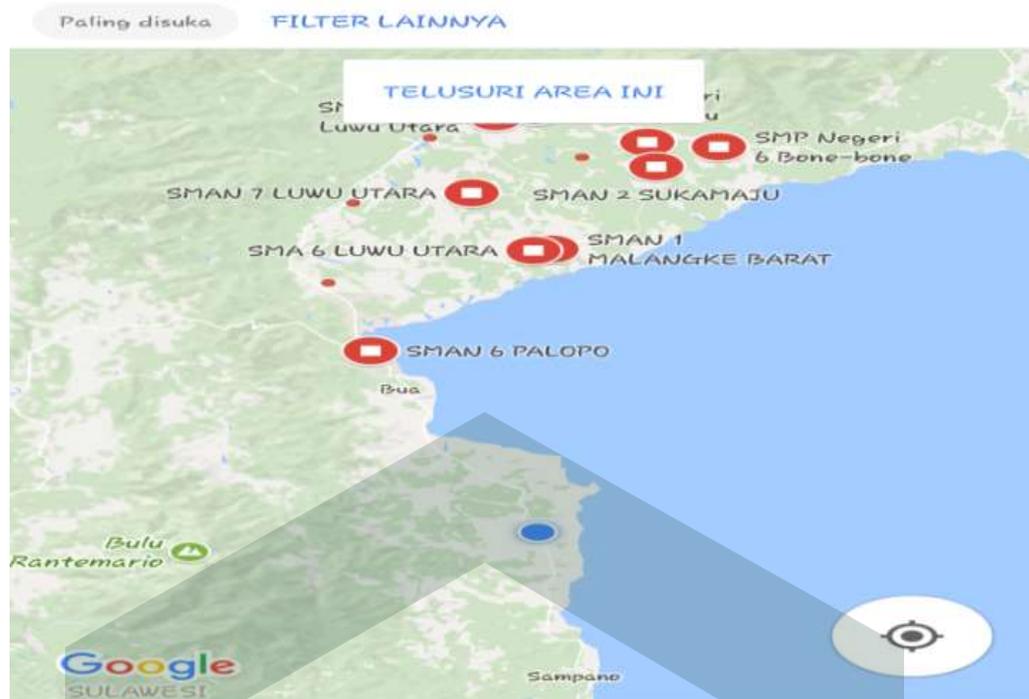
Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitiannya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan, psikologis dan manajerial. Pendekatan psikologis adalah pengamatan dan menganalisis data dan informasi. Sedangkan pendekatan manajerial adalah pendekatan yang dilihat dari sudut pandang manajemen yang merintikan konsepsi tentang kepemimpinan.

***B. Tempat dan Waktu penelitian***

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 6 Luwu Utara yang beralamat di Jl Poros Beton Km Amassangan Kec. Malangke Barat Kab. Luwu Utara, Propensi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yaitu pada tanggal 25-30 Oktober 2017 dilanjutkan kembali pada tanggal 21-25 November 2017.



**Gambar 3.2 Letak wilayah SMA Negeri 6 Luwu Utara Atau Sma Negeri 1 Malangke Barat**

## 2. Waktu

Penelitian ini dilakukan pada tanggal dan waktu 15 Oktober 2017 sampai dengan 5 September 2018, dan lebih jelasnya akan dipaparkan pada tabel berikut.

**Tabel 3.1 : Waktu Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu kegiatan		
		Tanggal	Bulan	Tahun
1	Pengajuan judul penelitian	17	Oktober	2017
2	penelitian judul proposal	01	November	2017
3	Bimbingan BAB 1 dan 2	26	November	2017
4	Bimbingan BAB 3	16	Desember	2017
5	Seminar proposal	26	September	2018
6	Pengurusan izin penelitian	14	Februari	2019

7	Pengumpulan data	27	Februari	2019
8	Analisis data	23	April	2019
9	Bimbingan BAB IV dan V	19	Juni	2019
10	Seminar hasil	14	Desember	2019
11	Ujian tutup	05	Januari	2020

### ***C. Populasi dan Sampel Penelitian***

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>27</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara tahun pelajaran 2017/2018, sebanyak 16 orang.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian, diperlukan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Adapun dasar pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik sampel yang mengambil semua populasi sebagai sampel. Adapun sampel peneliti ini yaitu 16 orang.

### ***D. Sumber Data***

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen. Data yang diperoleh yaitu data mengenai kompensasi yang diterima, semangat

<sup>27</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, XVIII (Bandung: Alfabeta, 2003).

kerja tenaga kependidikan serta kualitas pelayanan tenaga pendidikan. selain itu juga nantinya diperoleh informasi dari Studi keperpustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, observasi, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

#### **1. Angket**

Teknik angket yang digunakan untuk pengumpulan data tentang kompensasi dan semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan pada SMA Negeri 6 Luwu Utara. Dengan angket ini data yang dikumpulkan secara sistematis. Dalam menyusun angket harus berdasarkan indikator variabel penelitian.

Butir-butir instrument angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu: untuk variabel kompensasi (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju, semangat kerja (SS) sangat setuju, (S) Setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju, dan kualitas pelayanan (SS) sangat setuju, (S) Setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 54321 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 12345.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS ver. 23*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

#### a. Uji Validitas

Singarimbun dalam sani dan mashuri uji validitas manunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Validitas isi adalah instrumen yang menyerupai tes yang biasa digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen pengujian validitas akan lebih muda dilakukan dan data yang dihasilkan pun menghasilkan data yang sistematis.<sup>28</sup>

Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1-5 seperti berikut ini :

Skor 1 : Tidak Baik

<sup>28</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), H. 129.

Skor 2 : Kurang Baik

Skor 3 : Baik

Skor 4 : Sangat Baik

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan:

$S = r - lo$

$n$  = banyaknya validator

$lo$  = Angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1).

$c$  = Angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5).

$R$  = Angka yang diberikan oleh penilai.<sup>29</sup>

Senjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:<sup>30</sup>

**Tabel 3.2: Interpretasi Validitas Isi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

<sup>29</sup>Azwar,2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

<sup>30</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 184.

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 1) Hasil uji coba instrumen

Sebelum instrument angket digunakan, terlebih dahulu validasi dengan cara dieberikan kepada tigaorang ahli atau biasa disebut validator. Adapun ketiga validator tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3: Validator intrumen penelitian**

No	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, MM.	Dosen
2	Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.	Dosen
3	Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd.	Dosen

Pada validasi isi digunakan rumus *Aiken',s*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai  $V$  (*Aiken',s*) pada angket kompensasi diperoleh dari rumus  $V = \frac{6}{3(4-1)} = 0,67$  begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai kofesien *Aiken',s* berkisar antara 0-1. Kofesien 1 (item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Nilai  $V$  (*Aiken',s*) pada angket semangat kerja diperoleh dari rumus  $V = \frac{6}{3(4-1)} = 0,67$  begitupula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai kofesien *Aiken',s* berkisar antara 0-1. Kofesien 1 (item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi

yang memadai (valid). Nilai  $V$  (*Aiken's*) pada angket kualitas pelayanan diperoleh dari rumus  $V = \frac{6}{3(4-1)} = 0,67$  begitupula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien 1 (item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat ditabel (*terlampir*).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrument tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pengolahan perpustakaan memiliki *corrected item-total correlation*  $> F_{tabel}(0,60)$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

Setelah divalidasi dan mendapatkan item-item yang valid, selanjutnya instrumen tersebut dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan membuang item yang tidak valid dan menguji kembali item yang valid untuk mengetahui apakah item yang valid tersebut reliabel atau tidak.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Adalwiyah reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Cronbach, mengatakan bahwa dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .<sup>31</sup> Apabila variabel mempunyai *cronbach' alpa*  $> 0,60$  maka variabel tersebut

<sup>31</sup>Adalwiya, (2015). *Metode Penelitian*. (<http://etheses.uinmalang.ac.id> diakses 09 Januari 2018).

dikatakan reliabel, sebaliknya cronbach' alpa  $< 0,60$  maka variabel tersebut tidak reliable

Untuk mencari reliabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus Croanbach's alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \frac{(1 - \sum \sigma_b^2)}{\sigma_t^2}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen.  
 $K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir.  
 $\sigma_t^2$  = Varians total.<sup>32</sup>

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

**Tabel 3.4 : Interpretasi Reliabilitas**

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Adapun Data hasil uji releabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5. Hasil Cronbach's Alpha Validasi Tes**

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	18

Berdasarkan dari interpretasi taraf penilaian dari hasil koefisien korelasi

<sup>32</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010).

<sup>33</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

berkisar dari  $0,80 < r \leq 1,00$  dengan kriteria reliabilitas (sangat tinggi),  $0,60 < r \leq 0,80$  (tinggi),  $0,40 < r \leq 0,60$  (cukup)  $0,20 < r \leq 0,40$  (rendah),  $0,00 < r \leq 0,20$  (sangat rendah). Hasil perhitungan dari reliabilitas menggunakan SPSS statistik ver.22, pada lembar tes di peroleh nilai alpha sebesar  $0,60 < r \leq 0,80$  yang berarti tinggi, maka lembar validasi tersebut dikatakan reliabilitas.

## 2. Teknik Observasi dan Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang ada di SMA Negeri 6 Luwu Utara. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, sertifikat, undang-undang dll.

## ***F. Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Path Analysis* sederhana. *Path Analysis* sederhana digunakan untuk menghubungkan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Kaitannya dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* sederhana digunakan untuk menguji secara tersendiri antara hubungan variabel  $X_1$  (kompensasi) dengan variabel  $Y$  (kualitas pelayanan tenaga kependidikan), dan selanjutnya antara variabel  $X_2$  (semangat kerja) dengan variabel  $Y$  (kualitas pelayanan tenaga kependidikan) dan hubungan antara variabel  $X_1$  (kompensasi) terhadap  $X_2$  (semangat kerja) serta untuk menguji hubungan variabel variabel  $X_1$

(kompensasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) secara bersama-sama dengan variabel  $Y$  (kualitas pelayanan tenaga kependidikan).

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan keadaan populasi dalam bentuk persentase, rata-rata, median, modus, dan standar deviasi. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kompensasi terhadap kualitas pelayanan ditinjau dari semangat kerja tenaga kependidikan, digunakan criteria yang disusun oleh suherman yang dikelompokkan sebagai berikut:<sup>34</sup>

**Tabel 3.6 Perolehan Kategorisasi**

Skor	Kategori
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

### 2. Analisis Statistik Uji Asumsi Klasik

Dalam *Path Analysis* sederhana, terdapat uji asumsi klasik yang yang harus dilakukan yang meliputi:

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS ver. 23*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

<sup>34</sup> Suherman, dkk. " *Strategi Pembelajaran Matematik Kontenporer*" (bandung:FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia ,2003),h 20.

Jika nilai signifikansi  $> (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

#### b) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas ( $X_1$ ) dan variabel terikat ( $X_2$ ) dengan variabel ( $Y$ ) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  diikuti dengan perubahan variabel  $Y$ .

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 23*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square*  $> 0,05$ . Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square*  $< 0,05$ . Apabila akan melihat dari  $F_{tabel}$  maka, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

#### G. Uji Hipotesis Penelitian Melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur yang digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur. Dalam pengolahan data digunakan *software* program *IBM AMOS ver. 23*. Pada diagram jalur digunakan tiga macam anak panah, yaitu anak panah dua arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen [variabel penyebab ( $X_1$  dan  $X_2$ )] terhadap sebuah variabel endogen [variabel penyebab ( $Y$ )].

Langkah-langkah menguji *path analysis* sebagai berikut:<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (*Path Analysis*). (Bandung: CV Alfabeta, 2007), h. 116.

1. Merumuskan hipotesis dan perumusan struktural

a. Hipotesis model 1:

Kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

$$\text{Sub- Struktur 1: } Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_y\epsilon_1$$

b. Hipotesis model 2

Kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan

$$\text{Sub- Struktur 1: } Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2$$

c. Hipotesis model 3

Semangat kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

$$\text{Sub- Struktur 2: } Y = \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon_1$$

d. Hipotesis model 4

Kompensasi melalui Semangat kerja berpengaruh secara total dan terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

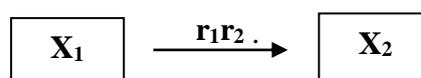
$$\text{Sub- Struktur 2: } Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon_1$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

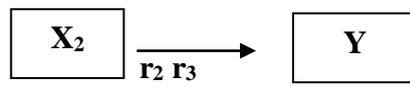
a) Gambarkan diagram jalur yang sesuai hipotesis yang diajukan.



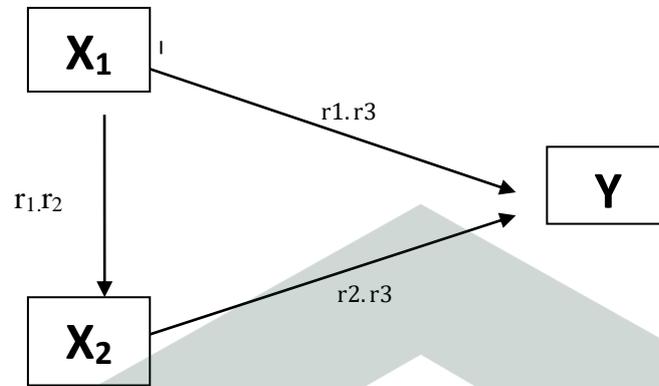
**Gambar 3.3 : Hubungan Sub – Struktural variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**



**Gambar 3.4 : Hubungan Sub – Struktural variabel X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub>**



**Gambar 3.5 : Hubungan Sub – Struktural variabel  $X_2$  terhadap  $Y$**



**Gambar 3.6 : Hubungan Sub – Struktural variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .**



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Analisis Data

##### 1. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

##### a. Kompensasi tenaga kependidikan

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kompensasi tenaga kependidikan ( $X_1$ ) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kompensasi tenaga kependidikan yang menunjukkan skor rata-rata adalah 68,87 dan varians sebesar 99.183 dengan standar deviasi sebesar 9.959 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 28.00, skor terendah 55 dan skor tertinggi 83. Hal ini digambarkan pada table berikut:

**Tabel 4.1**  
**Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Tenaga Kependidikan**

Statistik	Nilai statistic
Ukuran sampel	16
Rata-rata	68.87
Median	69.50
Std. deviation	9.959
Variance	99.183
Range	28
Minimum	55
Maxsimum	83

Jika skor kompensasi tenaga kependidikan dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kompensasi tenaga kependidikan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>36</sup> Jadi, skor kompensasi tenaga kependidikan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kuantitatif.<sup>37</sup> Adapun table distribusi frekuensi dan presentase kompensasi tenaga kependidikan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Perolehan Presentase Kategorisasi Kompensasi Tenaga Kependidikan**

Skor Rata-Rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
50 – 60	Kurang baik	5	31%
61 – 70	Cukup baik	3	19%
71 – 80	Baik	6	38%
81 – 90	Sangat baik	2	12%
Jumlah		16	100%

<sup>36</sup> J. suprianto, statistik teori dan aplikasi, (cet I;Erlangga,2000) h.63.

<sup>37</sup> Anas sudijono, pengantar evaluasi pendidikan ( Jakarta: raja grafindo persada, 2006) h.35.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kompensasi tenaga kependidikan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompensasi tenaga kependidikan pada kategori kurang baik diperoleh presentase 31% dengan frekuensi sampel 5 orang. Sedangkan kategoricukup baik diperoleh presentase 19% dengan frekuensi sampel 3 orang. Kompensasi tenaga kependidikan pada kategori baik diperoleh presentase 38% dengan frekuensi sampel 6 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh presentase 12% dengan frekuensi sampel 2 orang.

Berdasarkan tabel 4.1 dan 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi tenaga kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 6 orang dan hasil presentase 38%. Adapun skor rata-rata yaitu 68.87. tingginya hasil presentase kompensasi tenaga kependidikan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

#### b. Semangat kerja tenaga kependidikan

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel semangat kerja tenaga kependidikan ( $X_2$ ) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kedisiplinan guru yang menunjukkan skor rata-rata 85.25 dan varians sebesar 43.66 dengan standar deviasi sebesar 6.608 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 28 skor terendah 72 dan skor ertinggi 100. Hal ini digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

## Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Semangat Kerja Tenaga Kependidikan

Jika skor semangat kerja tenaga kependidikan dikelompokkan kedalam empat

Statistik	Nilai statistic
Ukuran sampel	16
Rata-rata	85.25
Median	86
Std. deviation	6.608
Variance	43.667
Range	28
Minimum	72
Maxsimum	100

kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase semangat kerja tenaga kependidikan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>38</sup>Jadi skor semangat kerja tenaga kependidikan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kuantitatif.<sup>39</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase semangat kerja tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

### Perolehan Presentase Kategorisasi Semangat Kerja Tenaga Kependidikan

Skor Rata-Rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
61 – 70	Kurang baik	0	0%
71 – 80	Cukup baik	4	25%
81 – 90	Baik	11	69%
91 – 100	Sangat baik	1	7%
Jumlah		16	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel semangat kerja tenaga kependidikan yang diperoleh dari sampel penelitian

<sup>38</sup> J. suprianto, statistik teori dan aplikasi, (cet I;Erlangga,2000) h.63.

<sup>39</sup> Anas sudijono, pengantar evaluasi pendidikan ( Jakarta: raja grafindo persada, 2006) h.35.

menunjukkan bahwa secara umum semangat kerja tenaga kependidikan pada kategori kurang baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kategori cukup baik diperoleh presentase 25% dengan frekuensi sampel 4 orang. Semangat kerja tenaga kependidikan pada kategori baik diperoleh presentase 69% dengan frekuensi sampel 11 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh presentase 7% dengan frekuensi sampel 1 orang.

Berdasarkan table 4.3 dan 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwasanya semangat kerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 11 orang dan hasil presentase 69%. Adapun skor rata-rata yaitu 85.25. Tingginya hasil presentase kompensasi tenaga kependidikan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

#### c. Kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kualitas pelayanan tenaga kependidikan (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kualitas pelayanan tenaga kependidikan yang menunjukkan skor rata-rata adalah 78.62 dan varians sebesar 45.450 dengan standar deviasi sebesar 6.741 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 27.00, skor terendah 60 dan skor tertinggi 87. Hal ini digambarkan pada table berikut:

**Tabel 4.5**  
**Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan**

Statistik	Nilai statistic
Ukuran sampel	16
Rata-rata	78.62
Median	80.50
Std. deviation	6.741
Variance	45.450
Range	27
Minimum	60
Maxsimum	87

Jika skor kualitas pelayanan tenaga kependidikan dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase semangat kerja tenaga kependidikan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>40</sup> Jadi, skor kualitas pelayanan tenaga kependidikan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kuantitatif.<sup>41</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase kualitas pelayanan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

<sup>40</sup> J. suprianto, statistik teori dan aplikasi, (cet I;Erlangga,2000) h.63.

<sup>41</sup> Anas sudijono, pengantar evaluasi pendidikan ( Jakarta: raja grafindo persada, 2006) h.35.

**Tabel 4.6****Perolehan Presentase Kategorisasi Kualitas pelayanan Tenaga Kependidikan**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
60 – 70	Kurang baik	1	6%
71 – 80	Cukup baik	6	37%
81 – 90	Baik	9	57%
91 – 100	Sangat baik	0	0%
Jumlah		16	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kualitas pelayanan tenaga kependidikan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kualitas pelayanan tenaga kependidikan pada kategori kurang baik diperoleh presentase 6% dengan frekuensi sampel 1 orang. Sedangkan kategori cukup baik diperoleh presentase 37% dengan frekuensi sampel 6 orang. Kualitas pelayanan tenaga kependidikan pada kategori baik diperoleh presentase 57% dengan frekuensi sampel 9 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang.

Berdasarkan table 4.3 dan 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwasanya kualitas pelayanan tenaga kependidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 9 orang dan hasil presentase 57%. Adapun skor rata-rata yaitu 78.62 Tingginya hasil presentase kompensasi tenaga kependidikan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

## 2. Uji persyaratan analisis data

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan menggunakan *one-sample* kolmogorov-smirnov test dapat dikemukakan bahwa lilliefors significance correction dari hasil kompensasi, semangat kerja, dan kualitas pelayanan tenaga kependidikan dilakukan melalui program SPSS Ver. 22. Dalam mengambil keputusan uji normalitas data dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikansi 0,05. Jika taraf signifikansi dalam uji normalitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan demikian sebaliknya. Adapun hasil uji normalitas data melalui SPSS Ver.22. sebagai berikut:

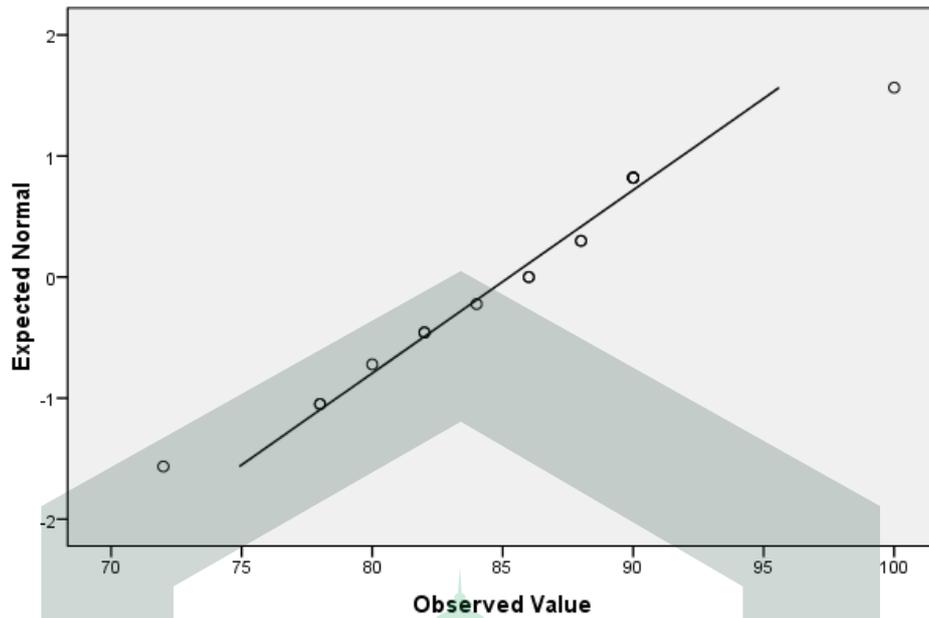
**Tabel 4.7**  
**Hasil uji normality**

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
.133	16	.200 <sup>*</sup>	.916	16	.144
.174	16	.200 <sup>*</sup>	.959	16	.649

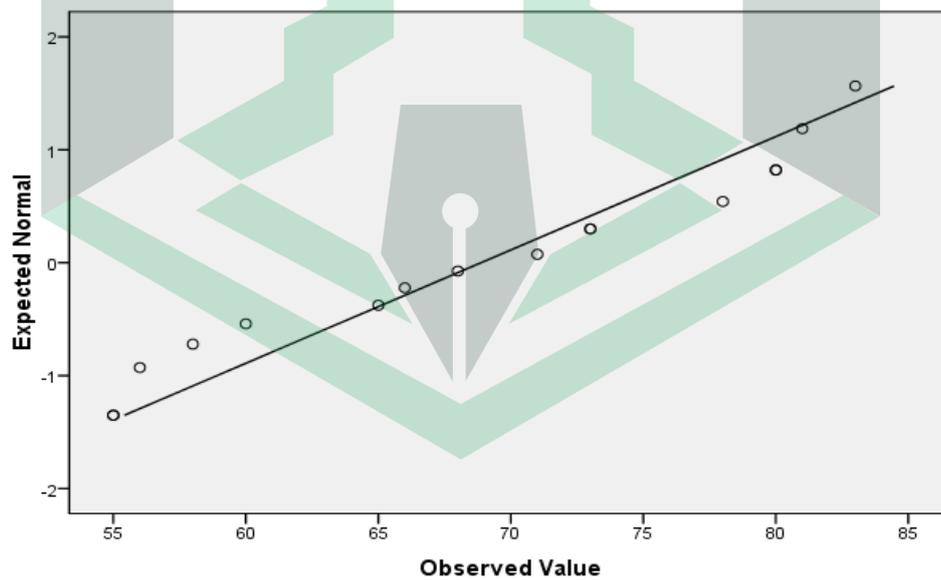
Hasil uji Shapiro wilk dan liliefors. Nilai p value (Sig) liliefors 0,200 dan 0,200 pada 2 kelompok dimana  $> 0,05$  maka berdasarkan uji lilliefors, data tiap kelompok berdistribusi normal. P value uji Shapiro wilk pada kelompok 1 sebesar  $0,144 > 0,05$  dan pada kelompok 2 sebesar  $0,649 > 0,05$ . Karena semua  $> 0,05$  maka kedua kelompok sama-sama berdistribusi normal berdasarkan uji Shapiro wilk normal. Berikut ini adalah diagram yang mendukung kesimpulan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.1

Normal Q-Q Plot of Semangat Kerja Tenaga Kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA



Normal Q-Q Plot of Kompensasi tenaga kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA



Gambar 4.2

Pada kedua gambaran diagram diatas dapat dilihat plot-plot pada variabel yang mengikuti garis *fit line*, maka garis tersebut bertribusi normal.

## b. Uji linieritas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dari hasil Uji

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Hubungan Kompensasi dan Kualitas Pelayanan**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Pelayanan	Between Groups	(Combined)	391.750	12	32.646	.338	.925
Tenaga Kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA *	Linearity		25.363	1	25.363	.262	.644
	Deviation from Linearity		366.387	11	33.308	.345	.917
Kompensasi Tenaga Kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA	Within Groups		290.000	3	96.667		
	Total		681.750	15			

linearitas diperoleh beberapa tabel sebagai berikut;

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan linear variabel kompensasi dengan variabel kualitas pelayanan

$H_a$  : Terdapat hubungan linear variabel kompensasi dengan kualitas pelayanan

Berdasarkan nilai signifikan dari output di atas, diperoleh nilai signifikan 0,917 lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kualitas pelayanan (Y).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linearitas Hubungan Semangat Kerja dan Kualitas Pelayanan**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Pelayanan	Between Groups	481.500	8	60.188	2.104	.171
Tenaga Kependidikan	(Combined)					
SMAN 6 LUWU	Linearity	38.355	1	38.355	1.341	.285
UTARA *						
Semangat Kerja	Deviation from	443.145	7	63.306	2.213	.158
Tenaga Kependidikan	Linearity					
SMAN 6 LUWU						
UTARA	Within Groups	200.250	7	28.607		
	Total	681.750	15			

Ho : Tidak terdapat hubungan linear variabel semangat kerja dengan kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

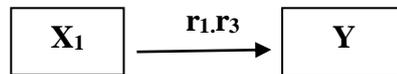
Ha : Terdapat hubungan linear variabel semangat kerja dengan kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

Berdasarkan nilai signifikan dari output di atas, diperoleh nilai signifikan 0,158 lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel nilai semangat kerja (X2) dengan variabel kualitas pelayanan tenaga kependidikan (Y).

### 3. Uji Hipotesis melalui analisis jalur (*Path Analysis*)

a. Pengujian Hipotesis Secara Sub Struktur

Sub Struktur satu merupakan hubungan langsung antara variabel kompensasi dengan variabel kualitas pelayanan.



Gambar 4.3 Sub Struktur hubungan secara langsung kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Uji data secara keseluruhan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.632	12.346		5.640	.000
	Kompensasi tenaga kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA	.131	.178	.193	.735	.002

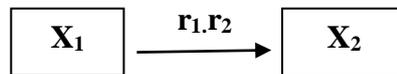
Ho : Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Ha : Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Dari tabel 4.7 di atas diperoleh nilai beta sebesar 0,193 dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  maka Ho ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

### b. Pengujian Hipotesis Secara Sub Struktur

Sub Struktur satu merupakan hubungan langsung antara variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 4.4 Sub Struktur hubungan secara langsung kompensasi terhadap semangat kerja

**Tabel 4.11**  
**Kompensasi terhadap Semangat kerja tenaga kependidikan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	87.912	12.312		7.140	.000
KOMPENSASI	-.049	.187	-.225	-.293	.001

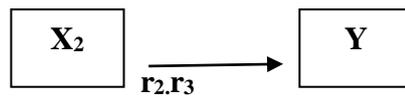
Ho : Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja tenaga kependidikan

Ha : Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja tenaga kependidikan

Dari tabel 4.8 di atas diperoleh nilai beta sebesar -0,225 dan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  maka Ho ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.

### c. Pengujian Hipotesis Sub Struktur

Sub Struktur satu merupakan hubungan langsung antara variabel semangat kerja dengan variabel kualitas pelayanan tenaga kependidikan.



Gambar 4.5 Sub Struktur hubungan secara langsung semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

**Tabel 4.12**

**Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kelayanan Tenaga Kependidikan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.254	22.645		4.383	.001
	SemangatKerja Tenaga Kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA	-.242	.265	-.237	-.914	.004

Ho : Semangat kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Ha :Semangat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Dari tabel 4.9 di atas diperoleh nilai beta sebesar -0,237 dan nilai sig sebesar  $0,004 < 0,05$  maka Ho ditolak. Artinya semangat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

d. Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan sub struktur

Hasil uji data secara keseluruhan sebagai berikut:

**Tabel 4.13. Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.297	.295	-.252	6.91410	.295	631	2	13	.549

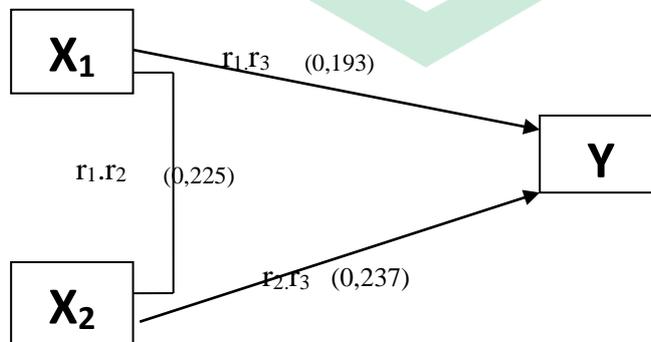
Ho: Kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

Ha: Kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

Dari Tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0.631 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,548. Karena nilai sig  $0,548 < 0,05$ , maka Ho ditolak. Artinya Kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

#### d. Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung

Adapun pengaruh secara langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kualitas pelayanan ditinjau dari semangat kerja sebagai berikut:



Gambar 4.6 Sub Struktur hubungan secara langsung kompensasi melalui semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

**Tabel 4.14**  
**Rangkuman dari Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

Pengaruh variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak langsung (melalui X <sub>2</sub> )	Total
X <sub>1</sub> thp Y	0,193	0,548	0,741
X <sub>1</sub> thp X <sub>2</sub>	0,225	-	0,225
X <sub>2</sub> thp Y	0,237		0,237

Hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung semangat kerja terhadap kualitas pelayanan sebesar 0,237 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,548 yang berarti bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, hasil menunjukkan bahwa secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.**

Manajemen kompensasi merupakan bagian penting dari pendekatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktifitas suatu organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 6 Luwu Utara dengan pengujian hipotesis adalah  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan, berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan maka kualitas pelayanan yang dilakukan akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan equity theory yang menyatakan bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi. Tenaga kependidikan yang menerima tambahan kompensasi baik itu kenaikan gaji, bonus, komisi atau penghargaan akan bekerja dengan baik hal ini yang dilakukan di SMAN 6 Luwu Utara dalam meningkatkan kualitas pelayanan Tenaga Kependidikan dan hasilnya tenaga kependidikan yang ada di SMAN 6 Luwu Utara bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Raffles Hendrik, Femmy Tulusan, Sonny P.I Rompas bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik.<sup>42</sup> Meutia, Ika Sari, Tubagus Ismail bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.<sup>43</sup> Artinya bahwa kualitas pelayanan tenaga kependidikan akan baik apabila kompensasi yang diterima tinggi sebab kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Begitupun hasil penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 6 Luwu Utara menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan semata-mata untuk

---

<sup>42</sup> Raffles Hendrik, Femmy Tulusan, sonny P.I. Rompas, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Suatu Studi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Hallmaera Utara)*, Vol 1, No 36, 2016, h.1.

<sup>43</sup> Meutia, Ika Sari, Tubagus Ismail, *Pengaruh Kompensasi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja*, Vol XX, No 03, 2016, h. 365.

kesejahteraan tenaga kependidikan serta sebagai alat untuk membangun semangat kerja atau spirit tenaga kependidikan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang bagus. Melalui uji linearitas kompensasi terdapat hubungan linier terhadap semangat kerja. Sehingga dilanjutkan dengan uji hipotesis diperoleh nilai *beta* 0,225 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Artinya kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja SMA Negeri 6 Luwu Utara. Ternyata hasilnya pemberian kompensasi terhadap tenaga kependidikan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Tenaga kependidikan SMAN 6 Luwu Utara menjadi lebih semangat bekerja dengan diberikannya kompensasi berubah bonus dan tunjangan.

Hasil penelitian ini, didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.<sup>44</sup> Dalam penelitian Arini Dina Yasmin, Agus Priyono, Ema Desia Prajitiasari Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dengan arah positif.<sup>45</sup> Artinya semakin tinggi pemberian kompensasi kepada tenaga kependidikan maka semangat kerjanya pun semakin tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupun hasil penelitian peneliti ini menyatakan

---

<sup>44</sup> Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)", Vol 9. No. 2, 2014, h 2.

<sup>45</sup> Arini Dina Yasmin, Agus Priyono, Ema Desia Prajitiasari, "Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember" Artikel Ilmiah Mahasiswa, 2014.

terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening di SMA Negeri 6 Luwu Utara.

### 3. Pengaruh semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan

Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan semangat kerja sebagai variabel intervening terdapat hubungan linier terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Sehingga dilanjutkan dengan uji hipotesis diperoleh nilai *beta* 0,237 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$  sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Artinya semangat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara. Baik buruknya semangat kerja tenaga kependidikan maka akan berdampak kepada kualitas pelayanan tenaga kependidikan sebab semakin semangat tenaga kependidikan dalam mengerjakan tugasnya maka kualitas pelayanan akan semakin baik pula.

Seperti yang terjadi di SMAN 6 Luwu Utara tenaga kependidikannya semangat kerja apabila selesai menerima gaji atau upah dan dalam melayani siswa maupun orang tua juga baik akan tetapi jika waktu gajian masih menghitung beberapa minggu tenaga kependidikannya kurang semangat dalam bekerja dan berdampak pada kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMAN 6 Luwu Utara. Sebab semangat kerja tenaga kependidikan dalam suatu sekolah adalah tongkat keberhasilan dalam sekolah apabila semangat kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada kualitas pelayanan tenaga kependidikan dan akan berdampak pada eksistensi sekolah itu sendiri. Seperti pernyataan Henny handayani bahwa semangat kerja suatu reaksi mental yang muncul dalam diri seseorang untuk bersaha melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan berkualitas sesuai yang

diharapkan.<sup>46</sup> Dalam hal ini semangat kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini, didukung dengan penelitian sebelumnya, Suzanna Josephine Tobing, Yuniarti Fransisc, Nenny Anggraini menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai.<sup>47</sup> Ristra astriani dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kualitas pelayanan pegawai.<sup>48</sup> Artinya semakin tinggi semangat kerja tenaga kependidikan maka akan semakin bagus kualitas pelayanan tenaga kependidikan di SMAN 6 Luwu Utara.

4. Pengaruh Kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan. Selain itu pada uji hipotesis diperoleh nilai *beta* 0,237 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$  sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Artinya semangat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Hal ini mengakibatkan terjadinya pengaruh tidak langsung kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.

Adapun pengaruh tidak langsung yakni pengaruh kompensasi melalui semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan tenaga

---

<sup>46</sup>Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar*, Vol 3. No. 004, 2017,h.89.

<sup>47</sup> Suzanna Josephine Tobing, Yuniarti Fransisc, Nenny Anggraini, *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Dari Pegawai Kelurahan Pondok Ranggon Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur*, Vol 19, No 3, 2017.

<sup>48</sup> Ristra astriani, *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung*, Vol 2, No 3, 2016.

kependidikan adalah sebesar 0,54. Pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan diperkuat dengan nilai R square sebesar 0,295. Artinya kontribusi kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara adalah 27,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semangat kerja akan semakin tinggi dan akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Sesuai dengan pernyataan Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam bahwa kompensasi dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki kaitan yang positif dengan semangat kerja sebab tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.<sup>49</sup> Hasil penelitian ini, didukung dengan penelitian sebelumnya Nimas Ayu Ritmaratri dimana kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan.<sup>50</sup> Hal demikian yang terjadi di SMAN 6 Luwu Utara kualitas pelayanannya bagus apabila semangat kerjanya bagus dan untuk membuat semangat kerja tenaga kependidikan baik maka kepala sekolah SMAN 6 Luwu Utara memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan dll kepada tenaga kependidikan baik itu PNS maupun non PNS.

---

<sup>49</sup> Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*, Vol 9. No. 2, 2014, h 2.

<sup>50</sup> Nimas Ayu Ritmaratri, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang*, Universitas Negeri Semarang, 2015.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Setelah dilakukan analisa dan pengolahan data, maka selanjutnya diambil kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan analisis jalur maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.
2. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja sebagai variabel intervening Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.
3. Semangat Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.
4. Kompensasi melalui semangat kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara. Sedangkan kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara adalah 27.9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima harus sesuai dengan kinerja tenaga kependidikan sebab akan berpengaruh pada kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.
2. Kepala sekolah SMA Negeri 6 Luwu Utara lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat tenaga kependidikan untuk lebih dapat bersemangat dalam bekerja agar tujuan sekolah dapat tercapai.
3. Kepala sekolah SMA Negeri 6 Luwu Utara harus selalu meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan dengan cara apapun itu karena sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan.
4. Perlu penelitian lanjutan lebih mendalam tentang faktor-faktor mengapa kompensasi melalui semangat kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan tenaga kependidikan SMA Negeri 6 Luwu Utara.

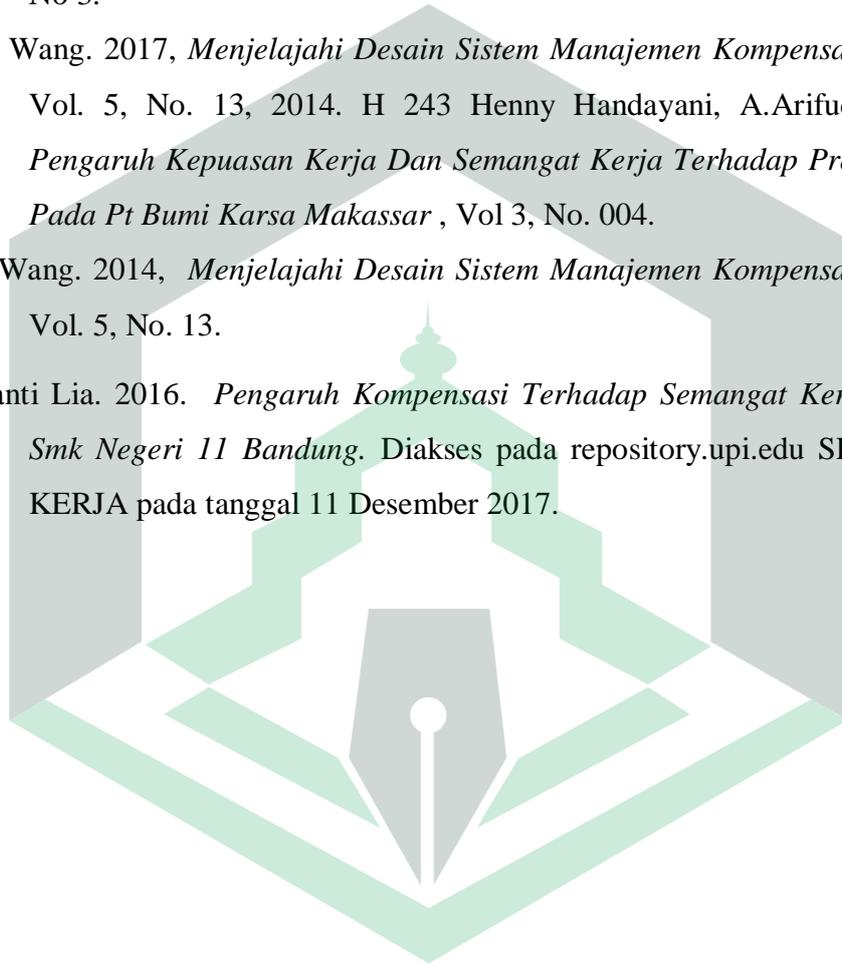
#### DAFTAR PUSTAKA

Adalwiya. 2015, *Metode Penelitian*. <http://etheses.uinmalang.ac.id> diakses 09 Januari 2018.

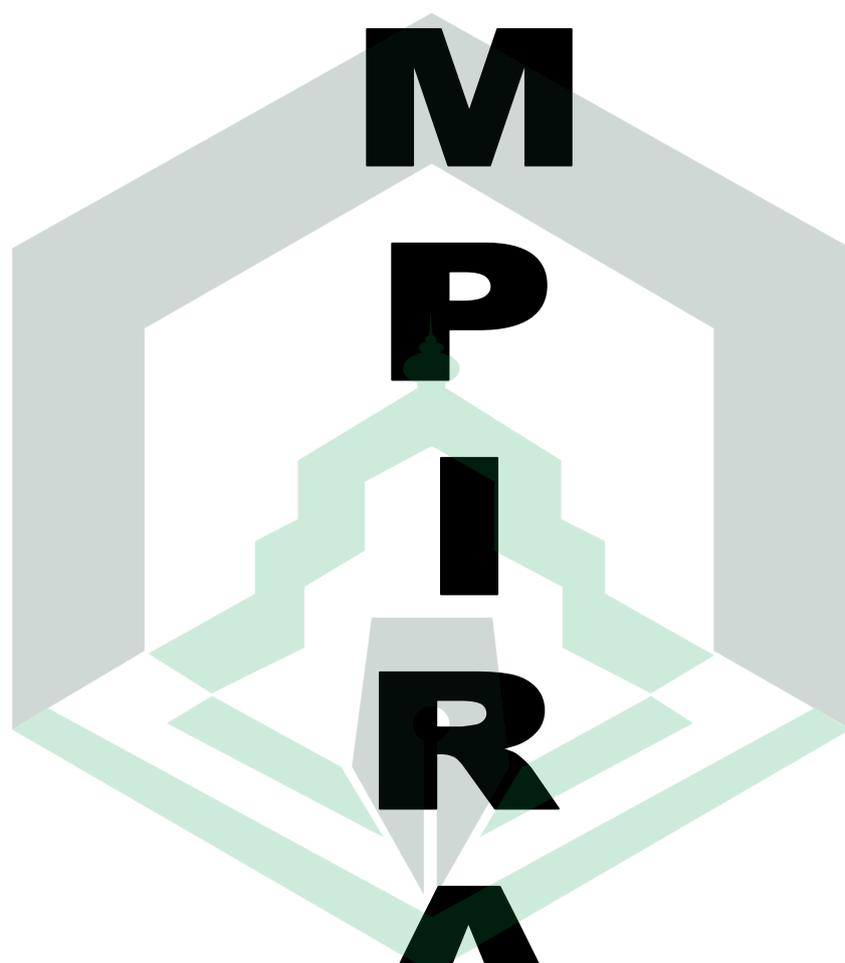
- Astriani Ristra. 2018, *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung*, ISSN : 2443-1214, Vol. 2 No. 3 , 2016. Diakses <http://jurnal.ubl.ac.id>. Pada tanggal 12.
- Azwar. 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014),
- Bolanle Odunlami IBOJO. 2014, Oludele Matthew, *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*, Volume 2, Issue 9.
- Bowen dalam Ni Putu Sawitri. 2013, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Tegal Sari Accommodation Di Ubud*, Vol. 7, No. 1.
- Carlaw dalam Lia Yulianti. 2016, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri 11 Bandung*.
- Eka Sartika. 2014, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Sebagai Nasabah Pada Bank Mini Smk Smart Akuntansi Di Smk Negeri 3 Jepara* , Volume 2, Issue 9.
- Engkos Achmad Kuncoro dan Riduwan. 2007, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fita Aris, dan Bayu Apriliana. 2014, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik terhadap Kepuasan Mahasiswa BKK Pendidikan Akuntansi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidika, Jupe UNS, Vol 2, No 3*.
- Hadi Kurniawanto. 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten*, JBBE, Vol.09, No.2.
- Henny Handayani dalam Nitisemito. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar* , Vol 3, No. 004, 2017. H 93.
- Ibojo,dkk. 2014, *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*, Volume 2, Issue 9.

- Kuncoro dan Riduwan . 2011: 210, *Http Populasi dan Sampel Penelitian*, Sukandar, diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 10.00.
- Kurniawanto Hadi. 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten*, JBBE, Vol.09, No.2.
- Masniar, 2016, *Tesis Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah, terhadap kinerja guru*, IAIN palopo.
- Newman, J, & Milkovich, G. 2017, *Compensation Management*, Diakses pada [http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/122278/10/10\\_chapter4.pdf](http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/122278/10/10_chapter4.pdf) pada tanggal 22 November.
- Ni Putu Sawitri dalam Parasuraman. 2013, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Tegal Sari Accommodation Di Ubud*, Vol. 7, No. 1.
- Oktiani Rini. 2006, *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten*, Ecodemica, Vol. IV, No. 2.
- Pawirosumarto. 2016, *Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Learning*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VI, No. 3.
- Philip Kotler. 2005, *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Edisi Kesebelas. PT. Indeks, Jakarta. Diakses 29 oktober 2017.
- Quraish Shihab M.2006, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Online Jakarta: Lentera Hati.
- Rendi Alexandria kerlinger. 2017, *Metode Penelitian Ex post facto*.(online),<https://www.scribd.com> diakses 30 Desember.
- Ritmaratri Nimas Ayu, 2015, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang*, Universitas Negeri Semarang.
- Sartika Eka. 2013, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Sebagai Nasabah Pada Bank Mini Smk Smart Akuntansi Di Smk Negeri 3 Jepara* , EEAJ 2.

- Sudrajat M. Dan Subana. 2005, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing Suzanna Josephine, dkk, 2017, *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Dari Pegawai Kelurahan Pondok Ranggon Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur*, Vol 19, No 3.
- Yan Wang. 2017, *Menjelajahi Desain Sistem Manajemen Kompensasi di ICBC*, Vol. 5, No. 13, 2014. H 243 Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar* , Vol 3, No. 004.
- Yan Wang. 2014, *Menjelajahi Desain Sistem Manajemen Kompensasi di ICBC*, Vol. 5, No. 13.
- Yulianti Lia. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri 11 Bandung*. Diakses pada repository.upi.edu SEMANGAT KERJA pada tanggal 11 Desember 2017.



**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

A stylized graphic of a lamp is centered behind the text. The lamp is depicted with a grey shadow on the left and a green glow on the right. The lamp's body is a simple grey shape, and the shade is a green, multi-faceted geometric form. The text 'LAMP IRAN' is written in a bold, black, sans-serif font, with each letter on a new line, centered over the lamp graphic.

## Lampiran I

Tabel : Kisi-kisi instrument Kompensasi

No	Dimensi	Indikator	Butir		Keterangan
			positif	negatif	jumlah
1	Gaji	-mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu.	1	2	4
		-besarnya gaji yang diteriamh sesuai dengan hasil.	3	4	
2	Intensif	-sekolah memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	7	9	2
3	Bonus	-pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.	5	8	4
		-mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya.	6	10	
Jumlah			5	5	10

**Tabel : Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja**

No	Dimensi	Indikator	Butir		Jumlah
			positif	negatif	
1	Kerja sama	-saling pengertian diantara teman-teman sekerja.	2	4	4
		-merasa cocok terhadap teman sekerja pada saat mengerjakan tugas bersama.	3	1	
2	Disiplin	-mudah marah saat bekerja.	5	9	4
		-berangkat kerja dengan hati yang mantap.	6	7	
3	Kepuasan	-ada rasa puas dan bahagia dalam hati bila mengerjakan tugas.	8	10	4
		-merasa bangga dengan pekerjaanya.	11	13	
4	Keamanan	-tidak pernah memikirkan untuk pindah kerja.	12	15	4
		-setiap kali mengerjakan tugas merasa tertekan.	14	16	
Jumlah			8	8	16

**Tabel : Kisi-kisi Instrumen Kualitas Pelayanan**

No	Dimensi	Indikator	Butir		Keterangan
			positif	negatif	Jumlah
1	Bukti fisik	-keadaan sarana prasarana dalam keadaan baik.	4	6	4
		-kondisi jaringan internet dalam keadaan baik.	1	5	
2	Keandalan	-merasa tidak puas dengan tenaga kependidikan yang bertugas.	7	2	4
		-merasa puas dengan keakuratan petugas dalam melakukan pelayanan jasanya.	8	9	
3	Jaminan	-puas dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya.	10	3	4
		-Merasa puas dengan petugas yang memiliki keahlian teknis yang baik (cepat dalam mengatasi masalah).	14	15	
4	Daya tanggap	-merasa puas dengan kecepatan tanggapan petugas dalam mengatasi masalah pada keluhan konsumen.	14	12	2
5	Empati	-merasa puas dengan kepedulian dalam menjaga hubungan baik kepada antara petugas dengan guru.	11	13	2
Jumlah			8	8	16

## Lampiran II

**ANGKET PENELITIAN KOMPENSASI****Identitas Reponden**

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/~~wanita~~), usia: tahun
3. Nama sekolah : SMA NEG. 6 CANGU COTAKA.
4. Lama masa kerja : MULAI KERJA 2009 - SEKARANG.  
( 10 TAHUN )

**Pentunjuk pengisian:**

Berdasarkan pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen keberhasilan kinerja guru disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 5 pernyataan positif dan 5 pernyataan negatif.

**Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

**Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Imbalan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan			✓		
2.	Pimpinan saya memberikan penghargaan kepada pegawai yang giat bekerja.	✓				
3.	Sarana pendukung dan peralatan sekolah tempat saya bekerja yang tidak memadai				✓	
4.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu		✓			
5.	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk keperluan kantor	✓				
6.	Saya puas dengan gaji yang diberikan		✓			
7.	Besarnya upah yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
8.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan	✓				
9.	Gaji yang saya terima dari sekolah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.	✓				
10.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya disekolah					
11.	Selama bekerja saya mendapatkan tunjangan setiap tahunnya		✓			
12.	Saya merasa tidak bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan	✓				

## ANGKET PENELITIAN SEMANGAT KERJA

### Identitas Reponden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama masa Kerja :

### Pentunjuk pengisian:

Berdasarkan pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen keberhasilan kinerja guru disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 5 pernyataan positif dan 5 pernyataan negatif.

### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan	√				
2.	Saya dituntun untuk melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	√				
3.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah		√			
4.	Saya menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	√				

5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya		✓			
6.	Saya membantu pekerjaan teman jika tugasnya belum selesai		✓			
7.	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat.		✓			
8.	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan		✓			
9.	Saya mampu menunjukkan kehadiran dalam bekerja		✓			
10.	Saya harus selalu menggunakan seragam pada saat jam kerja		✓			
11.	Saya harus masuk kerja tepat pada waktunya		✓			

## ANGKET PENELITIAN KUALITAS PELAYANAN

### Identitas Reponden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun
3. Nama sekolah : SMA NEG 6 CENHU CUPA
4. Lama masa kerja : MULAI 2009 - SEKARANG  
(10 TAHUN)

Pentunjuk pengisian:

Berdasarkan pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (v) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling mereflesi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen keberhasilan kinerja guru disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 5 pernyataan positif dan 5 pernyataan negatif.

#### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

#### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Mampu melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi sesuai prosedur yang dipahami		v			
2.	Selalu mengutamakan peserta didik dengan memberikan pelayanan cepat dan tepat	v				

3.	Saya menyediakan pelayanan tanpa ada kesalahan	✓				
4.	Sekolah menyediakan sarana yang diperlukan untuk memudahkan pekerjaan seperti komputer dan jaringan wifi	✓				
5.	Membiarkan peserta didik menunggu tanpa alasan yang jelas				✓	
6.	Saya tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga peserta didik tidak mudah percaya apa yang dikatakan			✓		
7.	Mampu menyediakan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat	✓				
8.	Selalu memberikan perhatian yang tulus tanpa bersifat individual	✓				
9.	memberikan informasi yang kurang jelas kepada peserta didik					
10.	Melayani dengan sikap simpatik dan akurasi yang tinggi	✓				
11.	Mampu memahami keinginan peserta didik	✓				
12.	Belum memberikan fasilitas jaringan internet					✓
13.	Saya memiliki kemampuan untuk menumbuhkan rasa percaya peserta didik	✓				



## Lampian III

## SMAN 1 MALANGKE BARAT

Kecamatan Kec. Malangke Barat, Kabupaten Kab. Luwu Utara, Provinsi Prop. Sulawesi Selatan

Tanggal Urahan: 2017-10-25

04/20/31

Pengunduh: MASHURA (smansatamalbar@gmail.com)

No	Nama	NUPTK	NIP	Status Kepegawaian	Jenis PTK
1	ABDULLAH R	-		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
2	BUSRANI	1744755657210082		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
3	HAERUDDIN	1549761662200003	198312172008011002	PNS	Tenaga Administrasi Sekolah
4	HARTAWATI	-	197303032014092001	PNS	Tenaga Administrasi Sekolah
5	HASMI LATIF	4833749651300122		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
6	INDARYANI KAMARUDDIN			Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
7	INDRIANI	4041766668300003		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
8	IASMIN	-		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
9	MADE	-	196505051984111001	PNS	Tenaga Administrasi Sekolah
10	MASHURA	0843757659300052		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
11	NAHWANG	3563747651300073		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
12	NIAR SUPIAR	4544762665300002		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
13	NIRMAWATI ALI SYUKUR	9263745648300583	196712312007012160	PNS	Tenaga Administrasi Sekolah
14	ROSIDA	1747752654300052		Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
15	SUARDIN MANGNGANTANG			Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah
16	SURIANTI I FASA			Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Administrasi Sekolah

Lampiran IV

Kompensasi Tenaga Kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA

No	Sampel	Pernyataan												Jumlah	
		-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	-		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	1	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	1	49	81
2	2	3	5	2	2	5	4	5	4	5	5	2	1	43	71
3	3	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	48	80
4	4	1	3	3	1	5	1	2	5	5	2	2	4	34	56
5	5	4	4	2	1	5	3	3	4	4	4	4	1	39	65
6	6	2	5	2	2	5	2	2	2	4	1	5	1	33	55
7	7	2	5	2	2	5	2	2	2	4	1	5	1	33	55
8	8	2	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	44	73
9	9	2	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	44	73
10	10	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	1	47	78
11	11	3	2	1	1	5	3	3	4	4	4	4	1	35	58
12	12	1	5	5	2	5	5	1	4	5	3	3	2	41	68
13	13	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	1	45	60
14	14	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	1	48	80
15	15	1	3	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	40	66
16	16	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	50	83

Semangat Kerja Tenaga Kependidikan SMAN 6 LUWU UTARA

No	Sampel	Pernyataan											Jumlah	
		+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	1	5	4	3	1	4	1	5	5	4	4	4	40	72
2	2	5	5	4	1	4	2	5	4	5	5	4	44	80
3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	39	78
4	4	4	4	4	2	5	2	3	4	5	4	4	41	82
5	5	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	4	41	82
6	6	4	5	3	2	4	1	5	5	5	5	5	44	88
7	7	5	4	4	3	4	2	5	4	5	2	5	43	86
8	8	5	5	4	1	4	2	5	5	5	5	4	45	90
9	9	5	5	5	1	4	1	5	5	4	5	5	45	90
10	10	5	4	5	1	4	4	1	5	5	3	5	42	100
11	11	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	39	78
12	12	5	4	4	2	4	2	5	4	5	5	5	45	90
13	13	5	5	4	1	4	2	5	5	5	5	4	45	90
14	14	4	5	4	1	4	2	4	5	5	5	4	43	86
15	15	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	44	88
16	16	4	4	3	2	5	4	4	3	4	4	5	42	84

Kualitas Pelayanan Tenaga Kependidikan SMAN 6  
LUWU UTARA

No	Sampel	Pernyataan													Jumlah	
		+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+	-	+		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	1	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	51	78
2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	53	81
3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	4	55	84
4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	1	5	51	78
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	54	83
6	6	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	5	52	80
7	7	4	5	1	4	5	5	1	4	4	1	5	1	5	45	60
8	8	5	5	3	5	5	1	5	5	5	4	5	1	4	53	81
9	9	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	5	57	87
10	10	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	1	4	47	72
11	11	4	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	2	4	54	83
12	12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	50	76
13	13	4	4	5	5	3	1	4	4	5	4	4	2	4	49	75
14	14	4	4	4	5	3	1	4	4	5	4	4	1	4	47	72
15	15	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	5	57	87
16	16	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	2	4	53	81

## Lampiran V

**LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KOMPENSASI**

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
  1. TB = Tidak Baik
  2. KB = Kurang Baik
  3. B = Baik
  4. SB = Sangat Baik
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap  
 Nama Validator :  
 Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kompensasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kompensasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kompensasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kompensasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kompensasi sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

**Penilaian Umum:**

9. Belum dapat digunakan
10. Dapat digunakan dengan revisi besar
11. Dapat digunakan dengan revisi kecil
12. Dapat digunakan tanpa revisi

**Saran:**

Dapat digunakan dengan revisi kecil

Palopo,  
Validator,

2019



NIP.

### LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN SEMANGAT KERJA

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

1. TB = Tidak Baik
2. KB = Kurang Baik
3. B = Baik
4. SB = Sangat Baik

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator :

Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kompensasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kompensasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kompensasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kompensasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kompensasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kompensasi sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

**Penilaian Umum:**

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

**Saran:**


---



---



---



---



---



---



---



---

Palopo,  
Validator,

2019



NIP.

### LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KUALITAS PELAYANAN

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kualitas pelayanan tenaga kependidikan

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti :

1. TB = Tidak Baik
2. KB = Kurang Baik
3. B = Baik
4. SB = Sangat Baik

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : \_\_\_\_\_  
 Instansi : \_\_\_\_\_

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kompensasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kompensasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kompensasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kompensasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kompensasi sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

**Penilaian Umum:**

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

**Saran:**

---



---



---



---



---



---

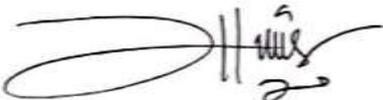


---



---

Palopo, 2019  
Validator,



UGA ADITYA D.M., M.Pd  
NIP. 19891110 20103 2 007

### LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN SEMANGAT KERJA

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

1. TB = Tidak Baik
2. KB = Kurang Baik
3. B = Baik
4. SB = Sangat Baik

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : \_\_\_\_\_  
 Instansi : \_\_\_\_\_

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kompensasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kompensasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kompensasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kompensasi tidak mengandung makna yang ganda			✓
5	Instrumen kompensasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kompensasi sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓

**Penilaian Umum:**

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

**Saran:**

Palopo,  
Validator,

2019

  
LISA ADITYA D.M., M.Pd  
NIP 19891110 201703 2007

### LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KUALITAS PELAYANAN

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kualitas pelayanan tenaga kependidikan.

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4 yang mempunyai arti :
  1. TB = Tidak Baik
  2. KB = Kurang Baik
  3. B = Baik
  4. SB = Sangat Baik
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap  
 Nama Validator : \_\_\_\_\_  
 Instansi : \_\_\_\_\_

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kompensasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kompensasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

5	Instrumen kompensasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kompensasi sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

**Penilaian Umum:**

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi besar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

**Saran:**


---



---



---



---



---



---



---



---

Palopo,  
Validator,

2019

  
USA ADITYA D.M., M.Pd  
NIP. 19891110 201503 2 007

## Lampiran VI



**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

Jln. Agatis, Telp (0471) 22076 Fax (0471) 359197

No : Istimewa  
Lam : -  
Hal : Permohonan Pengesahan Draf

Palopo, Februari 2019

Kepada: Yth.  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**  
Di  
Palopo

Assalamu'Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reviyanti Toni  
NIM : 15.02.06.0026  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan ditinjau Dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan SMA 6 Luwu Utara**

Mengajukan permohonan kepada Bapak, kiranya berkenan mengesahkan draf skripsi yang termaksud di atas.  
Demikianlah permohonan saya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.  
Wassalamu'Alaikum Wr. Wb

Pemohon,

**Reviyanti Toni**  
NIM. 15.02.06.0026

Menyetujui,

Pembimbing I

**Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag**  
NIP. 19731229 200003 2 001

Pembimbing II

**Dr. Edhy Rustan, M.Pd.**  
NIP. 19840817 200901 1 018

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**Dr. Hilal Mahmud, M.M**  
NIP. 19571005 198303 1 024

**PENGESAHAN DRAF SKRIPSI**

Setelah memperhatikan persetujuan para pembimbing atau atas permohonan saudara (U) yang diketahui Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan maka draf skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan ditinjau Dari Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di NMA 6 Luwu Utara", yang ditulis oleh **Reviyanti Toni**, NIM: **15.02.06.0076** dinyatakan sah dan dapat diproses lebih lanjut

Palopo, Februari 2019

Wakil Dekan I Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



**Dr. Muzaimin, MA**  
NIP. 19790203 200501 1 006



## Lambran VII



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN**

**CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XII KABUPATEN LUWU TIMUR DAN LUWU UTARA**  
*Alamat Kantor: Jln. Dr. Sam Ratulangi Pancak Indah Muallim, Kec. Malili, Kab. Luwu Timur 92891*

**SURAT IZIN**

Nomor: 867/242-CD/Wil.XII.1/DISDIK

Berdasarkan Surat Dekan IAIN Palopo Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Nomor 0211.2/In.19/FTIK/UM.01/02/2019, tanggal 06 Februari 2019, Perihal: **Permohonan surat Izin Penelitian**, maka Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wil. XII Luwu Timur dan Luwu Utara dengan ini memberikan izin kepada:

Nama	: Reviyanti Toni
Nim	: 15.0206.0026
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik	: 2018/2019

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi di UPT SMA Negeri 6 Luwu Utara, sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan yang berlaku dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Mendapat persetujuan dari Kepala UPT SMA Negeri 6 Luwu Utara;
2. Tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Demikian Surat izin diberikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malili, 15 Februari 2019

Kepala Cabang Dinas Pendidikan  
Wilayah XII.



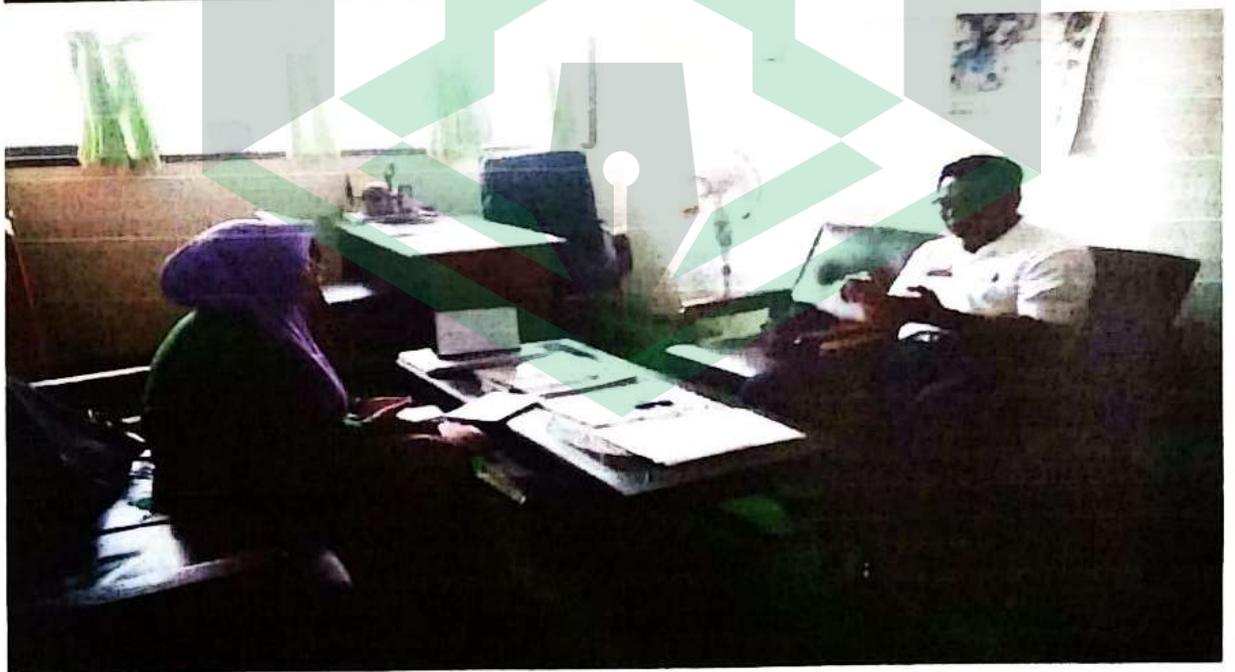
**Dr. MUHAMMAD ARAFAH, M.Pd**  
Pangkat : Pembina Tk. I  
NIP. 19650105 198903 1 013

Tembusan Yth :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (sebagai laporan);
2. Kepala UPT SMAN 6 Luwu Utara di Tempat;
3. Peringgal.

Lampiran VIII

DOKUMENTASI





## RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Reviyanti Toni, Dilahirkan di desa Seppong pada tanggal 14 Februari 1998. Anak kedua dari lima bersaudara ini adalah putri kandung dari Bapak Toni Suhartono dan Ibu Sutina. Penulis beragama Islam dan beralamat di Kabupaten Luwu Kecamatan Belopa Utara tepatnya di desa Seppong.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD 36 Seppong Kecamatan Belopa Utara pada tahun 2006. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Belopa kemudian XI berpindah ke SMP Negeri 1 Nuha dan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2012 di SMP Negeri 1 Nuha. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Nuha tepatnya di Soroako Kabupaten Luwu Timur pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2020.