

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU SMP NEGERI I BARONG TONGKOK
KABUPATEN KUTAI BARAT**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND EXTRINSIC MOTIVATION ON TEACHER
WORK SPIRIT OF BARONG TONGKOK I STATE JUNIOR HIGH SCHOOL,
KUTAI BARAT DISTRICT**

Andrias Samba¹, Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya², Musmuliadi³

^{1,2,3}UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA TENGGARONG

sambaandarias897@gmail.com, tenaya@unikarta.ac.id, musmuliadi250473@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the effect of compensation and extrinsic motivation partially and simultaneously on the morale of the teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency and to find out the most dominant influence on the morale of the teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency. This type of research is a quantitative research by looking for a causal relationship using the SPSS instrument. The hypothesis proposed in this study will be tested using validity and reliability testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. This study involved 57 respondents who were teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency. Data were collected through distributing questionnaires to all respondents. The results showed that compensation partially had a positive and significant effect on the work spirit of the teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency. Extrinsic motivation partially has a positive and significant effect on the morale of the teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency. Compensation and extrinsic motivation simultaneously have a positive and significant effect on the morale of the teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency. The amount of the contribution of compensation and extrinsic motivation to the work spirit of the teachers of SMP Negeri I Barong Tongkok, West Kutai Regency is 65.6% while the remaining 34.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: compensation, extrinsic motivation, morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat serta mengetahui pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal menggunakan instrumen SPSS. hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan pengujian Validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini melibatkan 57 responden yang merupakan guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Kompensasi dan motivasi Ekstrinsik secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Besarnya sumbangan pengaruh kompensasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sebesar 65,6% sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : kompensasi, motivasi ekstrinsik, semangat kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi organisasi, yang pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak dalam setiap kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan suatu lembaga sekolah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dan penentu keberhasilan dalam lembaga sekolah adalah Guru. Peran Guru adalah untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan kreatif untuk menghasilkan peserta didik yang cerdas dan kompetitif sehingga Guru perlu memiliki semangat kerja

yang tinggi untuk mewujudkannya. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi.

Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, dan semangat mempengaruhi kegiatan individu berupa reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja berarti melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga manusia dalam penelitian ini yang dimaksud adalah Guru melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga, demi tercapainya tujuan. Orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat, bertindak dan

bertingkah laku serta berbuat dengan cara yang produktif dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Semangat kerja Guru perlu mendapatkan perhatian, jika dibiarkan begitu saja maka akan berdampak bagi pelaksanaan pembelajaran dan terhambatnya ketercapaian tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap Guru dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja Guru adalah dengan memperhatikan kesejahteraan Guru. Berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja Guru dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kompensasi. Kompensasi sangatlah memiliki pengaruh tersendiri terhadap semangat kerja. Karena kompensasi memiliki dampak positif terhadap hasil yang di peroleh Guru. Peningkatan kompensasi terhadap Guru akan sangat signifikan mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh Guru dalam menjalankan dan menyelesaikan tujuan yang hendak dicapai. Pemberian kompensasi pada Guru dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai penghargaan atau ganjaran, tidak hanya sekedar pemberian upah atau gaji akibat dari konsekuensi menjadi tenaga pendidikan atau karyawan dari sebuah organisasi pendidikan. Sejak dulu, profesi Guru dikenal sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, sehingga banyak orang yang tidak berprofesi sebagai Guru. Mereka cenderung menjadikan profesi insinyur, dokter dan pilot sebagai profesinya di masa akan datang. Ada berbagai macam alasan yang dikemukakan akibat ketidakmauan mereka, namun yang jelas kesejahteraan lah yang menempati urutan pertama bagi seseorang untuk tidak memilih Guru sebagai profesinya. Mereka menganggap profesi Guru memang terhormat karena Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa namun kesejahteraannya tetap saja kurang. Kompensasi dibutuhkan oleh setiap manusia untuk memenuhi kebutuhannya, begitu juga dengan Guru. Kompensasi yang diterima oleh Guru tidak sebanding dengan profesi sebagai Guru. Guru bertugas mendidik anak murid di sekolah setiap hari. Guru juga merupakan orang tua kedua untuk anak muridnya di sekolah.

Faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja Guru adalah faktor motivasi kerja Guru merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja Guru erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat, karena dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dipastikan orang tersebut tidak pernah maju.

Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang

Begitupun dalam kehidupan organisasi motivasi sangat diperlukan, sehebat apapun rencana yang telah dibuat tetapi apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasikan rencana tersebut. Motivasi dapat dilakukan dengan cara mendisiplinkan diri agar melaksanakan tugas baik secara individu atau kelompok, serta bermanfaat untuk mendidik untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga menghasilkan semangat yang tinggi. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu yang menuntut dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, dan juga keselamatan kerja (Siagian, 2015). Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian motivasi sangatlah penting sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan pimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah (Febriani & Prayekti, 2021).

Pada dasarnya adanya kompensasi yang baik yang didorong oleh motivasi akan mempengaruhi semangat kerja. Untuk itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja yang mengambil kasus pada Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal yang hanya dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2019). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat oleh karena itu didalam penelitian ini terdapat variabel bebas/independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat/dependen (variabel yang dipengaruhi). Untuk menganalisis variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja guru maka dalam penelitian ini akan digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Untuk pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Teknik tersebut dapat menghasilkan uji hipotesis yang menyatakan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja.

ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain

menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian ini.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang. Setelah ditentukan populasi, maka selanjutnya ditentukan jumlah sampel. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan didalam menentukan sampel adalah metode sampel jenuh, yaitu berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang responden

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research).

Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

- a. Pengamatan (Observation), yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Kuesioner yang diberikan kepada responden akan berbentuk tertutup atau terstruktur dimana pada kuesioner tersebut akan menyajikan suatu pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden tersebut secara terstruktur mengenai tanggapan yang harus diberikan terhadap masing masing pertanyaan yang diajukan.

2. Penelitian kepustakaan (Library Reasearch).

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Dalam melakukan studi kepustakaan ini, penulis mengumpulkan data dengan membaca literatur dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Riset Internet (Online Research).

Teknik pengumpulan data yang berasal dari situs-situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Nilai variabel yang diteliti perlu diukur dengan menggunakan suatu instrumen atau alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5, preferensi yang dimaksud memberikan pilihan terhadap responden yang menunjukkan

preferensi sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berkaitan dengan objek yang dinilai, dimana penelitian ini menggunakan preferensi positif dengan keterangannya sebagai berikut:

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan skor 5

Untuk jawaban Setuju (S) mendapatkan skor 4

Untuk jawaban Ragu Ragu (RR) mendapatkan skor 3

Untuk jawaban Tidak setuju (TS) mendapatkan skor 2

Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan skor 1

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrument. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa, Validitas adalah instrument tersebut yang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghazali (2016), uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka data tersebut valid. R tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau degree of freedom (df) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = n - 2$$

Keterangan:

N= Jumlah sampel

2= two tail set

Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan 20 (dua puluh) sampel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen 20 sampel, 2022

Indikator	Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
X1.1	Kompensasi (X ₁)	.542	0,444	Valid
X1.2		.477	0,444	Valid
X1.3		.643	0,444	Valid
X1.4		.749	0,444	Valid
X2.1	Motivasi ekstrinsik (X ₂)	.583	0,444	Valid
X2.2		.929	0,444	Valid
X2.3		.623	0,444	Valid
X2.4		.929	0,444	Valid
X2.5		.632	0,444	Valid
Y1.1	Semangat Kerja (Y)	.722	0,444	Valid
Y1.2		.630	0,444	Valid
Y1.3		.542	0,444	Valid
Y1.4		.831	0,444	Valid

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Diketahui r tabel dari $n-2=20-2=18$ dengan nilai 0,444. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa r hitung yang dimiliki oleh setiap indikator variabel memiliki nilai diatas r tabel sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian setelahnya.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha.

6. Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel atau konsisten

7. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dengan 20 sampel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 20 sampel, 2022

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	4	.662	0,6	Reliabel
Motivasi ekstrinsik (X_2)	5	.838	0,6	Reliabel
Semangat kerja	4	.667	0,6	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas memperlihatkan bahwa indikator dari variabel kompensasi (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) dan semangat kerja (Y) reliabel sebagai alat ukur variabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* > dari nilai standar yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam variabel penelitian ini reliabel. Sugiyono (2017) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa kompensasi dan motivasi ekstrinsik. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (*standard deviation*) (Sugiyono, 2017).

Sebelum dilakukan analisis, juga dilakukan uji asumsi klasik ekonometrika. Melalui bantuan program SPSS diperoleh hasil bahwa telah memnuhi asumsi klasik ekonometrika. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan beberapa uji, yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas. Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada baris Asymp. Sig (2-tailed). Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada diatas 0.05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal

atau tidak memenuhi uji normalitas. Menurut Ghozali (2018) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikonlinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikonlinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 dan sama nilai VIF < 10.

Analisis dilakukan dengan mengguakan Analisis Regresi Linear Berganda linear. Menurut Arifin (2017), pada regresi berganda terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, alasan digunakannya analisis regresi linier berganda ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel independen yakni kompensasi dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja Guru. Maka persamaan regresinya ditulis dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel terikat (semangat kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi ekstrinsik

e = residu

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas kompensasi dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara individual terhadap semangat kerja. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu dengan menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikatnya, uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi, uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikasi pada masing masing t hitung. Adapun cara untuk melakukan uji t yaitu sebagai berikut:

1. Jika tingkat sigfikansinya < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika tingkat signifikansinya > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variable independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam

model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji ini merupakan uji koefisien regresi yang dilakukan secara simultan dan serentak. metode pengujian statistika dengan teknik tersebut biasanya digunakan untuk membandingkan natara dua atau lebih objek data, yang mana dalam pengujianya setiap objek atau data memiliki perlakuan yang berulang demi menentukan besar kecilnya variansi, dengan menggunakan metode F tabel maka akan ditemukan sebuah nilai sebagai pembanding.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika angka nilai signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian layak digunakan
2. Membandingkan Nilai F hitung hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel maka model penelitian layak digunakan

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara 0 atau 1. Apabila nilai (R^2) yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 maka variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Hal ini merupakan indikator yang digunakan untuk menggambarkan banyak variasi yang dijelaskan dalam model berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil SMPN 1 Barong Tongkok

Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu daerah pemekaran dari Kabupaten Kutai Kartanegara dengan luas wilayah sebesar 20,381,59 Km². Secara geografis Kabupaten Kutai Barat merupakan salah wilayah yang sangat strategis karena berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah. Secara administratif batas wilayah Kabupaten Kutai Barat adalah:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mahakam Ulu,
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kertanegara,
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Penajam Paser Utara,
- Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah.

Secara geografis Kabupaten Kutai Barat terletak di antara 113048'43" Bujur Timur sampai dengan 116032'43" Bujur Timur serta antara 1031'05" Lintang Utara sampai dengan 1009'33" Lintang Selatan, dengan luas wilayah 20,381,59 KM² yang terdiri dari 16 Kecamatan dan 194 kampung. Wilayah Kabupaten Kutai Barat didominasi topografi bergelombang, dari kemiringan landai sampai curam dengan ketinggian berkisar antara 0 – 1.500 meter diatas permukaan laut dengan kemiringan antara 0 – 60 persen. Daerah dataran rendah pada umumnya dijumpai di kawasan

sepanjang sungai (DAS). Pembentukan daerah otonom baru yaitu Kabupaten Mahakam Ulu pada bulan Juni tahun 2013 merupakan pemekaran dari Kabupaten Kutai Barat. Hal ini menyebabkan berkurangnya 5 (lima) wilayah kecamatan yang bergabung, menjadi Kabupaten Mahakam Ulu yaitu Kecamatan Long Apari, Kecamatan Long Pahangai, Kecamatan Laham, Kecamatan Long Hubung dan Kecamatan Long Bagun. Pembangunan infrastruktur transportasi juga menjadi perhatian pemerintah daerah untuk membuka keterisoliran wilayah. Sejak pemekaran wilayah Kabupaten Mahakam Ulu, praktis seluruh wilayah kampung yang ada diwilayah Kabupaten Kutai Barat sudah terakses infrastruktur jalan darat. Hanya beberapa kampung saja yang berlokasi dipinggiran sungai mahakam yang belum terjangkau oleh jalan darat, sehingga harus menempuh dengan transportasi sungai untuk datang ke ibu kota kecamatan ataupun Kabupaten.

Visi SMPN 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat adalah "tercapainya SMP Negeri 1 Barong Tongkok yang disiplin, berprestasi, berbudaya, berwawasan lingkungan, berilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan taqwa"

Misi SMPN 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat adalah:

1. Mewujudkan rasa ingin tahu dalam peningkatan prestasi siswa dalam bidang akademik dan non akademik.
2. Mewujudkan komponen standar nasional pendidikan yang disiplin terdiri dari standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian.
3. Mewujudkan nilai-nilai iman dan taqwa dan budi pekerti dalam melaksanakan kegiatan keagamaan sesuai dengan keyakinannya masing-masing.
4. Mewujudkan budaya bersih, rapi dan indah pada lingkungan sekolah.
5. Mewujudkan pendidikan yang adil dan merata.
6. Mewujudkan pendidikan berkarakter pada seluruh komponen sekolah.
7. Mewujudkan pendidikan yang berwawasan lingkungan.

Deskripsi Responden

Untuk mengetahui keadaan variabel yang diteliti yaitu kompensasi (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan semangat kerja (Y) maka akan dilakukan analisis deskriptif yaitu analisis dengan menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya. Kemudian dicari nilai rata rata dari tanggapan responden tersebut maka dibuat interval. Penelitian ini mempunyai kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap pertanyaan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Keterangan:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Skor tertinggi (5) – Skor terendah (1)

Banyak kelas Interval = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5 - 1}{5}$$

$$P = 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian diasumsikan seperti Tabel 1.

Tabel 1
Kategori rata-rata skor tanggapan responden, 2022

1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju
1,81 – 2,60	Tidak setuju
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat setuju

Sumber: diolah peneliti

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1). Adapun tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kompensasi (X_1) adalah sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2
Tanggapan responden terhadap indikator gaji dan upah, 2022
XI.1

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	28	49.1	112	
	5	29	50.9	145	4,51
	Total	57	100.0	257	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui sebanyak 29 responden yang menjawab sangat setuju bahwa gaji yang diterima Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Kemudian sebanyak 28 responden menjawab setuju, serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator gaji dan upah sebesar 4,51 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang gaji dan upah yang telah diterima Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui sebanyak 31 responden yang menjawab sangat setuju bahwa pemberian insentif Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat berdasarkan kinerja Guru. Kemudian sebanyak 26 responden menjawab setuju, serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator insentif sebesar 4,54 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang pemberian insentif Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sudah sesuai berdasarkan kinerja Guru.

Tabel 3
Tanggapan responden terhadap indikator insentif.
XI.2

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	26	45.6	104	
	5	31	54.4	155	4.54
	Total	57	100.0	259	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Tabel 4
Tanggapan responden terhadap indikator tunjangan
XI.3

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	31	54.4	124	
	5	26	45.6	13	4.46
	Total	57	100.0	25	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui sebanyak 31 responden yang menjawab setuju bahwa tunjangan yang diterima Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sesuai dengan beban kerja. Kemudian sebanyak 26 responden menjawab sangat setuju, serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator tunjangan sebesar 4,46 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang tunjangan yang diterima Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sudah sesuai dengan beban kerja.

Tabel 5
Tanggapan responden terhadap indikator fasilitas.
XI.4

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	37	64.9	148	
	5	20	35.1	100	4.35
	Total	57	100.0	248	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui sebanyak 37 responden yang menjawab setuju bahwa fasilitas kantor yang diberikan kepada Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian sebanyak 20 responden menjawab sangat setuju, serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator fasilitas kantor sebesar 4,35 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang fasilitas kantor yang diberikan kepada Guru SMP Negeri I Barong Tongkok

Kabupaten Kutai Barat sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil analisis deskriptif variabel kompensasi dapat dilihat rata-rata skor paling rendah adalah mengenai indikator fasilitas sebesar 4,35 oleh sebab itu penting bagi pimpinan ataupun atasan agar memperhatikan fasilitas yang nantinya akan digunakan oleh guru Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sebagai penunjang semangat bekerja.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi ekstrinsik (X_2). Adapun tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Motivasi ekstrinsik (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Tanggapan responden terhadap indikator kebijakan administrasi, 2022
X2.1

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata-rata skor
Valid	4	26	45.6	104	4.54
	5	31	54.4	155	
Total	57	100.0	259		

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui sebanyak 31 responden yang menjawab sangat setuju bahwa kebijakan administrasi yang diterapkan sangat sangat memihak dan mendukung Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Kemudian sebanyak 26 responden menjawab setuju, serta tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kebijakan administrasi sebesar 4,54 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang kebijakan administrasi yang diterapkan SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sangat memihak Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Tabel 7

Tanggapan responden terhadap indikator kualitas pengawasan, 2022
X2.2

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata-rata skor
Valid	3	2	3.5	6	4.47
	4	26	45.6	104	
	5	29	50.9	145	
Total	57	100.0	255		

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui sebanyak 29 responden yang menjawab sangat setuju bahwa adanya pengawasan yang baik membuat Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi. Kemudian sebanyak 26 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu, serta tidak ada responden yang

menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kualitas pengawasan sebesar 4,47 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang kualitas pengawasan yang baik dari atasan membuat Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik.

Tabel 8

Tanggapan responden terhadap indikator hubungan antar pribadi.
X2.3

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata-rata skor
Valid	4	28	49.1	112	4.51
	5	29	50.9	145	
Total	57	100.0	257		

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui sebanyak 29 responden yang menjawab sangat setuju bahwa adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja membuat Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sangat bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi. Kemudian sebanyak 28 responden menjawab setuju, serta tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator hubungan antar pribadi sebesar 4,51 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai mempunyai hubungan yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui sebanyak 35 responden yang menjawab setuju bahwa dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat Guru SMP Negeri I Barong Tongkok bersemangat untuk bekerja lebih giat lagi. Kemudian sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab ragu-ragu serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kondisi kerja sebesar 4,35 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat bersemangat untuk bekerja lebih giat lagi.

Tabel 9

Tanggapan responden terhadap indikator kondisi kerja, 2022
X2.4

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata-rata skor
Valid	3	1	1.8	3	4.35
	4	35	61.4	140	
	5	21	36.8	105	
Total	57	100.0	248		

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Tabel 10
Tanggapan responden terhadap indikator kesesuaian gaji, 2022
X2.5

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	3	1	1.8	3	4.35
	4	35	61.4	140	
	5	21	36.8	105	
Total		57	100.0	248	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui sebanyak 35 responden yang menjawab setuju bahwa gaji SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sudah sesuai dengan golongan dan beban kerja. Kemudian sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab ragu ragu serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan sebesar 4,35 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan gaji guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sudah sesuai dengan golongan dan beban kerja.

Dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi ekstrinsik terdapat 2 (dua) indikator dengan rata rata skor paling rendah yaitu indikator kondisi kerja dan kesesuaian gaji sebesar 4,35 oleh sebab itu penting bagi pimpinan ataupun atasan agar memperhatikan kondisi kerja dan kesesuaian gaji Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Semangat kerja (Y). Adapun tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Semangat Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 11 menunjukkan sebanyak 30 responden yang menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai tingkat kehadiran yang sangat tinggi terhadap jam kerja. Kemudian sebanyak 27 responden menjawab setuju serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator absensi sebesar 4,53 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai tingkat kehadiran yang sangat tinggi terhadap jam kerja.

Tabel 11
Tanggapan responden terhadap indikator absensi, 2022
Y1.1

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	27	47.4	108	4.53
	5	30	52.6	150	
Total		57	100.0	258	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Tabel 12
Tanggapan responden terhadap indikator kerjasama, 2022
Y1.2

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	33	57.9	132	4.42
	5	24	42.1	120	
Total		57	100.0	252	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui sebanyak 33 responden yang menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai kerja sama dengan rekan kerja yang tinggi. Kemudian sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kerja sama sebesar 4,42 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai kerja sama dengan rekan kerja yang sangat tinggi.

Tabel 13
Tanggapan responden terhadap indikator kepuasan kerja, 2022
Y1.3

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	26	45.6	104	4.54
	5	31	54.4	155	
Total		57	100.0	259	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui sebanyak 31 responden yang menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai kepuasan dalam bekerja yang sangat tinggi. Kemudian sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kepuasan kerja sebesar 4,54 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai kepuasan dalam bekerja yang sangat tinggi.

Tabel 14
Tanggapan responden terhadap indikator kedisiplinan, 2022
Y1.4

	Bobot (B)	Freq (F)	Percent	BxF	Rata rata skor
Valid	4	24	42.1	96	4.58
	5	33	57.9	165	
Total		57	100.0	261	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui sebanyak 33 responden yang menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai kedisiplinan

yang sangat tinggi terhadap pekerjaan. Kemudian sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju serta tidak ada responden yang menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Besarnya nilai rata-rata skor pada indikator kedisiplinan sebesar 4,54 yang dapat dikatakan bahwa jawaban pertanyaan ini masuk dalam rentang kategori sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15
Hasil regresi linear berganda, 2022

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
I	(Constant)	.785	.399	
	kompensasiX1	.279	.103	.263
	MotivasiEkstrinsikX2	.559	.086	.631

a. Dependent Variable: semangatkerjaY

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan Tabel 15, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,785 + 0,279X_1 + 0,559X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat

dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) 0,785 menunjukkan besarnya semangat kerja adalah 0,785 jika variabel kompensasi (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) adalah 0 (nol).
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,279. Koefisien bertanda positif berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi akan diikuti dengan kenaikan semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.
3. Koefisien regresi motivasi ekstrinsik sebesar 0,559. Koefisien bertanda positif berarti bahwa setiap kenaikan motivasi ekstrinsik akan diikuti dengan kenaikan semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Dari hasil data diatas maka diketahui nilai konstanta (α) = 0,785, nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,279 dan nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik sebesar 0,559.

Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada kompensasi (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat, dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria jika thitung > ttabel maka hipotesis yang diajukan diterima
- b) Jika nilai thitung < ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) maka hipotesis yang diajukan ditolak.

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (dk) $n-k$ atau $57-2=55$ dengan pengujian tersebut hasil yang diperoleh untuk ttabel sebesar 2,004. Hasil uji t (parsial) pada *output* SPSS dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16
Hasil uji t (parsial), 2022

Model	Unstand. Coef		Stan. Coef.	t	Sig.
	B	Std.e			
(Con.)	.785	.399		1.969	.054
X1	.279	.103	.263	2.709	.009
X2	.559	.086	.631	6.498	.000

. Dependent Variable: semangatkerjaY

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

1. Pengujian hipotesis kompensasi terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan tabel hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar $2,709 > ttabel$ sebesar $2,004$ dengan angka signifikansi $= 0,009 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa taraf signifikansi $0,05$ variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

2. Pengujian hipotesis motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan tabel hasil uji t untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh nilai thitung sebesar $6,498 > ttabel$ sebesar $2,004$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa taraf signifikansi $0,05$ variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

3. Pengujian hipotesis motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan tabel uji t yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel motivasi ekstrinsik mempunyai nilai $6,498$ lebih tinggi dari variabel kompensasi sebesar $2,709$. Maka ditarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan variabel paling dominan mempengaruhi semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis kompensasi dan motivasi ekstrinsik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.
- 2) Menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 95% , $\alpha=5\%$, $df1=k-1=3-1=2$, $df2=57-3=54$ maka diperoleh hasil Ftabel sebesar $3,168$.

- 3) Kriteria pengujian dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian yaitu:

Hipotesis yang diajukan diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan Hipotesis ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Hipotesis yang diajukan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$, dan Hipotesis ditolak apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar $51,382$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $51,382$ lebih besar dari nilai Ftabel $3,168$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Artinya kompensasi dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Nilai R^2 (R Square) sebesar $0,656$ atau ($65,6\%$). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat sebesar $65,6\%$ dengan kata lain semangat kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi ekstrinsik sebesar $65,6\%$ sedangkan sisanya $34,4\%$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh Guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat dengan nilai thitung sebesar $2,709 > ttabel$ sebesar $2,004$, sehingga hipotesis yang pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja adalah positif maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi semangat kerja Guru dalam bekerja.

Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa respon tertinggi terhadap variabel kompensasi adalah indikator insentif. Instansi memberikan penghargaan atau ganjaran yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu untuk memotivasi guru agar dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja, dengan demikian dapat diartikan bahwa instansi telah memberikan kompensasi yang layak kepada guru seperti memberikan insentif, gaji/upah, tunjangan dan fasilitas kerja. Kompensasi yang baik inilah yang menyebabkan guru mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masitha Zahrati (2019) yang menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Supriyati et al (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo dan penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspem Cabang Utama Makassar.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja Guru. Indikator indikator motivasi ekstrinsik diantaranya kebijakan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat dengan nilai thitung sebesar $6,498 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$, sehingga hipotesis yang kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa arah pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja adalah positif maka semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diberikan maka semakin tinggi semangat kerja Guru dalam bekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh guru mampu menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Hal ini mengindikasikan apabila guru yang memiliki motivasi dari luar dirinya akan mendorong untuk lebih semangat serta akan meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik. Oleh karena itu SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat harus dapat memberikan motivasi ekstrinsik kepada guru karena dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung menuntun guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga dengan semakin meningkatnya motivasi ekstrinsik maka semangat kerja guru juga menjadi lebih baik. Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa respon tertinggi terhadap variabel motivasi ekstrinsik adalah indikator kebutuhan fisik. Instansi menyediakan dan mendukung kebutuhan fisik berupa sarana dan prasarana semua aktifitas Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyati et al (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Wahyudi (2021)

yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspem Cabang Utama Makassar.

Pengaruh kompensasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat dengan nilai Fhitung $51,382 > F_{tabel}$ $3,168$, sehingga hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi ekstrinsik secara bersama sama mampu meningkatkan semangat kerja Guru, kompensasi yang diberikan pihak sekolah kepada Guru dan didukung motivasi ekstrinsik Guru yang tinggi baik berasal dari individu maupun motivasi yang diberikan oleh atasan atau kepala sekolah secara otomatis akan menjadikan guru lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyati et al (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspem Cabang Utama Makassar.

Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel motivasi ekstrinsik mempunyai nilai thitung $6,498$ lebih tinggi dari nilai thitung variabel kompensasi sebesar $2,709$. Maka ditarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan variabel paling dominan mempengaruhi semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. sehingga hipotesis yang keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

SIMPULAN

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yang diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan positif dari kompensasi terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepuasan atas kompensasi yang diberikan oleh sekolah kepada Guru maka semakin tinggi pula semangat kerja Guru SMP Negeri I Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat dilihat dari thitung yang lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikan

- yang lebih kecil dari 0,05. Indikator kompensasi yang paling dominan berpengaruh adalah insentif dengan nilai indeks yang paling tinggi sebesar 4,54.
2. Pengaruh yang sangat signifikan dan positif dari motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat dengan kata lain semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik Guru baik dari individu atau motivasi yang diberikan kepala sekolah maka semakin tinggi pula semangat kerja Guru dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Indikator motivasi ekstrinsik yang paling dominan berpengaruh adalah kebijakan administrasi dengan nilai indeks yang paling tinggi sebesar 4,54.
 3. Secara simultan kompensasi dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 dan variabel kompensasi dan motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan variasi variabel semangat kerja sebesar 65,6% sedangkan sisanya 34,4% variasi variabel semangat kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian ini.
 4. Variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja dibandingkan dengan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. jika dilihat dari nilainya maka kedua variabel ini tidak berbeda jauh pengaruhnya. Hal ini bisa terjadi mengingat responden penelitian memiliki kompensasi dan motivasi ekstrinsik yang sama sama besar dalam dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Yusuf S.S., M.M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga, Diterbitkan oleh CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPBE)*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan (2017) *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Kesatu. Bandung: ALFABETA.
- Khair, Hazmanan. (2017), *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cetakan ke 11), Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mafra, Nisa' Ulul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Volume 2.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- NIM, M. Z., Kusnadi, D., & Eka, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN MAKARIM EL AKHLAQ KOTA SINGKAWANG. *Publika, Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(3).
- Noor, A. A. R., Ampauleng, A., & Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 173-183.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Pohan, S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan . *Jurnal Manajemen*, 1(2), 31-36.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SSDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Made, I. S. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar". *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4 (2), 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>
- Ramli, O. dan Bahits, A. (2019). Kenyamanan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Semangat Bekerja Pada Pegawai Disdukcapil Kab. Serang. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*. (Online) Vol 32 No 1 (<http://ejournal.stieibbi.ac.id/index.php/jmb>, diakses 06 Oktober 2020).

- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecdemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 32-47.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sari, F.P. dan Aziz, N. (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP," 1-18
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: Bum Aksara
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Unversitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1-21.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriyati, S., Darham, D., Roni, K. A., & Monika, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(1), 103-112.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kencana*
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta. *Skripsi Thesis*, 13-14.