

PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PERSATUAN PERGURUAN TAMANSISWA CABANG KEBUMEN

Suwarko, Samidjo

SMK Taman Karya Madya Kebumen

Email: suwarko13@yahoo.com,

ABSTRAK

This study aimed to determine: (1) the Influence of compensation, discipline and infrastructure work on the performance of teacher of Tamansiawa Foundation. Kebumen, (2) the Influence of compensation on the performance of teachers working at Tamansiawa Foundation Kebumen, (3) the influence of discipline on the performance of Teacher of Tamansiawa Foundation Kebumen, (4) the influence of Infrastructure on the performance of Teacher of Tamansiawa Foundation Kebumen.

The population in this study was all teachers at Tamansiawa Foundation. Kebumen. Determination of the number of subject of sample in this study using a nomogram Harry King and the number of sample in this study was 148 teachers. The sampling method used was proportionate random sampling. Data obtained by distributing questionnaires to 148 respondents and then the data were analyzed and by using the software Statistical Package for Social Science (SPSS) version 16 with multiple regression and partial analysis.

The research results, conclude that: (1) There is a positive and significant Influence of compensation, work discipline, and infrastructure simultaneously on teacher performance, meaning an increase in compensation, discipline, and infrastructure influence the performance of teachers. (2) There is a positive and significant influence partially compensation work on teacher performance, meaning that the higher compensation that is given will make the higher the performance. (3) There is a positive and significant influence of discipline partially on teacher performance, meaning that the higher the level of work discipline that is applied to make the higher the performance of the teacher.

(4) There is a positive and significant influence of infrastructure partially on teacher performance, this indicates a good infrastructure will create a comfortable and healthy so it can work better, as well as infrastructure that supports the complete facility will be able to improve the performance of the teacher.

Keywords: *labor compensation, labor discipline, infrastructure, teacher performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan sebuah sistem yang memiliki tujuan. Berkaitan dengan upaya mewujudkan tujuan itu, maka antara komponen yang satu dengan komponen yang lain harus berjalan dengan baik dan seimbang.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Tugas utama guru adalah mengajar, membimbing dan melatih peserta didik serta menilai hasil pembelajaran. Untuk itu, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan dalam proses peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah diantaranya ditunjang oleh adanya sarana prasarana yang memadai. Sekolah yang kurang pemeliharannya kadang-kadang kelihatan kumuh, hal ini akan berpengaruh pada proses belajar-mengajar. Sebaiknya sekolah yang benar-benar memenuhi syarat keberhasilan, keindahan, kesehatan, ketertiban dan keamanan akan mempunyai pengaruh positif terhadap proses pendidikan dan keadaan itu sendiri akan memberikan pengaruh yang positif kepada para siswa.

Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplimentasikan kompetensi yang dimilikinya secara

maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi.

Kompensasi kerja atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian, dengan adanya kompensasi yang memadai maka diharapkan para guru akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru yang efektif adalah mempunyai keunggulan dalam mengajar dan berhubungan dengan siswa, serta memiliki pola kerja yang selalu bertumpu pada target sasaran yang hendak dicapai.

Dengan demikian kinerja guru yang efisien adalah guru yang pandai mendayagunakan sumber-sumber dan fasilitas pembelajaran semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang optimal.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Guru

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta, 2005 : 598)

Anwar Prabu Mangkunegara, (2004 : 67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Kane (1986 : 237), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

2. Kompensasi Kerja

Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54).

Kompensasi kerja segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2002:411).

3. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur.

Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

4. Sarana Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana itu alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik.

Sarana: Segala sesuatu (bisa berupa syarat atau upaya) yang dapat dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan (Kamus Besar BI, 2002:999).

Prasarana: Segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dsb), (Kamus Besar BI, 2002:893).

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah semua guru Sekolah Menengah Pertama Taman Dewasa berjumlah 33 guru, Sekolah Menengah Kejuruan Taman Karya Madya Teknik Kebumen berjumlah 140 guru dan Sekolah Menengah Kejuruan Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen berjumlah 40 guru, dengan jumlah populasi keseluruhan 213 orang.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Taman Dewasa, Menengah Kejuruan Taman Karya Madya Teknik dan Sekolah Menengah Kejuruan Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

Menurut Nomogram Harry King didapat sampel dengan tingkat kesalahan 5% terdapat sampel 58% dari populasi maka jumlah sampelnya $213 \times 58\% \times 1,195 = 148$ guru, Ukuran sampel sejumlah 148

guru dan pengambilannya dengan metode *proportionate random sampling*.

Tujuan dari penelitian ini meliputi empat hal :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Cabang Kebumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana Sekolah secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Berdasarkan gagasan-gagasan di atas jelaslah bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Pengaruh Kompensasi Kerja dengan Kinerja Guru. Kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Guru yang berdisiplin diartikan

sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bukti bahwa kompensasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.

Hasil analisis uji normalitas berdasarkan tabel dan grafik Uji Lilliefors dan Uji Kolmogorov-Smirnov semua variabel berdistribusi normal terbukti nilai P value (Sig.) dari ketiga variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji prasyarat kedua, hasil perhitungan uji linieritas Kompensasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh Statistic Uji P value (Sig.) = 0,000, hasil perhitungan uji linieritas Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh Statistic Uji P value (Sig.) = 0,000, hasil perhitungan uji linieritas Sarana Prasarana (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh Statistic Uji P value (Sig.) = 0,000. Karena P value $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga data tersebut memiliki model regresi linear.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kompensasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.

Variabel yang dipilih pada variabel independen yaitu kompensasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana dapat menerangkan variasi variabel kinerja guru sebesar 66,4% sedangkan sisanya 66,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti, dengan demikian penggunaan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sudah tepat.

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.

Hal itu dapat dilihat dari uji t variabel kompensasi kerja dengan koefisien uji $t = 2,340$ dengan signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05 ini berarti pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan. Variabel disiplin kerja dengan koefisien uji $t = 8,176$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sangat signifikan. Variabel sarana prasarana dengan koefisien uji $t = 3,576$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini berarti pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru adalah sangat signifikan.

Sumbangan Relatif (SR%) yang diberikan oleh variabel kompensasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,36%, sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 61,60%, sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru adalah sebesar 23,04%, sehingga total sumbangan relatif adalah 100%.

Sumbangan Efektif (SE%) yang diberikan oleh variabel kompensasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 10,2%, sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru

adalah sebesar 40,9%, sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,3%, sehingga total sumbangan efektif adalah 66,4%.

Dari hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif dapat dinyatakan secara berturut-turut variabel yang memberikan pengaruh paling besar adalah disiplin kerja, sarana prasarana dan kompensasi kerja. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, sedangkan kompensasi kerja mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja guru, maka kompensasi kerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen perlu mendapatkan perhatian lebih untuk mendukung kinerja guru-gurunya.

Korelasi parsial setelah dikendalikan variabel bebas yaitu X_1 dikendalikan X_2, X_3 , variabel X_2 dikendalikan X_1, X_3 dan variabel X_3 dikendalikan X_1, X_2 diperoleh variabel kompensasi kerja sebesar 0,113, variabel disiplin kerja sebesar 0,395 dan variabel sarana prasarana sebesar 0,173. Sedangkan korelasi zero-order lebih besar dari korelasi parsial karena masing-masing variabel bebas tidak dikendalikan. Besarnya zero-order variabel kompensasi kerja adalah 0,639, variabel disiplin kerja sebesar 0,769 dan variabel sarana prasarana sebesar 0,649.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana secara simultan terhadap kinerja

guru. Artinya peningkatan variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen. Artinya semakin tinggi kompensasi kerja yang diberikan akan menjadikan semakin tinggi pula kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.
3. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan akan menjadikan semakin tinggi pula kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.
4. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan sarana prasarana yang baik dan sehat akan membuat nyaman sehingga dapat bekerja lebih baik, demikian juga sarana prasarana yang mendukung dengan fasilitas yang lengkap akan dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa hal yang dapat

disarankan sebagai berikut :

1. Terhadap Sekolah
 - Pada sebuah sekolah termasuk SMK Taman Karya Madya Kebumen, SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, SMP Taman Dewasa Kebumen dan pihak sekolah dalam hal ini yaitu Yayasan Persatuan Perguruan Tamansiswa Cabang Kebumen. Ada beberapa hal yang dapat diperhatikan sebagai kunci keberhasilan dalam memimpin sekolah, diantaranya:
 - a. Pembentukan Laboratorium Manajemen Sekolah (*School Management Laboratory*).
 - b. Rekrutmen ketua bagian dilakukan melalui seleksi yang bersih dari praktik KKN. Jabatan kepala sekolah merupakan wahana pengkaderan untuk mendapatkan calon manajer pendidikan tingkat menengah dan tinggi
2. Bagi Kepala Sekolah
 - a. Kepala sekolah hendaknya ikut memantau secara langsung kondisi sarana prasarana dan kedisiplinan para guru sehingga akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dan diharapkan akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemajuan sekolah.
3. Kepala sekolah hendaknya selalu bersikap adil dan bijaksana dalam mengelola anggaran sekolah terutama dalam pembagian
4. Bagi Guru
 - a. Dalam menyikapi penerimaan kompensasi hendaklah guru dapat bersikap bijaksana dalam pembelanjannya. Sehingga

dalam menjalankan tugas mengajar tidak terganggu hal-hal yang berkaitan dengan pendapatan, karena akan mempengaruhi kinerja guru dalam mendidik siswanya.

- b. Hendaklah guru selalu konsisten dalam menjaga kedisiplinan, terutama di hadapan para siswa.
- c. Selalu memberikan yang terbaik untuk anak didik walaupun kondisi sarana prasarana masih banyak kekurangan.
- d. Selalu menemukan terobosan terbaru dalam pengembangan metode pembelajarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangku Negara, 2004. *Job performance / actual performance*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi, 1998, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Keempat, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Guritno dan Waridin 2005. *Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Yogyakarta Program Pasca Sarjana UNY
- Behavior at Work*. New Delhi : Mc. Graw-Hill Publishing Company Limited
- Dale Timple A, 1991. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Proses)*, Erlangga, Jakarta.
- Haryono, Anung. 1998. *Analisis kebutuhan pelatihan/pembelajaran*. Jakarta : Program Pasca sarjana UKI.
- Haryono, 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta Program Pasca Sarjana UNY
- 16 Jurnal Pendidikan Penabur - No.04 / Th.IV/ Juli 2005 *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP*.
- Muhammad Arifin, 2004. *Manajemen Sarana Prasarana Sekolah*. Pustaka Hidayah.
- Newstrom W, John, dan Davis, Keith, 1997. *Oraganizational Behavior : Human Behavior at Work*. New Delhi : Mc. Graw-Hill Publishing Company Limited
- Wahjosumidjo : 2002, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Golia Indonesia, Jakarta.