

**PENGARUH KOMPENSASI IKLIM MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU PENJASKES
SMP DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Rizki Dwi Cahya, Alben Ambarita, Irawan Sunoro
FKIP Unila: Jln. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng
E-Mail: rizkidc.rdc@gmail.com
HP : 08984292585

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, working climate and work motivation on the performance of physical education teachers in Bandar Lampung SMP either partially or simultaneously. This research is a quantitative approach, by taking a sample of 60 physical education teachers in Bandar Lampung. Data was collected by questionnaire. Analysis of data using path analysis (path analysis). The results of this study indicate that compensation significantly affect the performance of physical education teachers. Working climate significantly affect the performance of physical education teachers. Motivation significantly affect the performance of physical education teachers. Compensation, work climate and motivation simultaneously have significant impacts on teacher performance physical education SMP in Bandar Lampung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penjaskes SMP di Bandar Lampung baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan mengambil sampel 60 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjaskes. Iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjaskes. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjaskes. Kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru penjaskes SMP di Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kompensasi, iklim kerja, motivasi kerja, kinerja guru, penjaskes

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau yang unggul.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari MGMP Penjaskes Kota Bandar Lampung mengenai data pendidikan Guru penjaskes di Kota Bandar Lampung dapat dilihat bahwa pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam menunjang proses kegiatan belajar mengajar, khususnya penjaskes. Jumlah Guru penjaskes yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 42 orang dan Guru penjaskes tidak tetap atau Honorer sebanyak 28 orang. Hal ini menandakan bahwa perbandingan guru penjaskes yang telah PNS dan tidak tetap di Bandar Lampung tidak jauh berbeda, dengan kondisi tersebut Guru penjaskes tidak tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab

masa depan siswanya. Apalagi guru yang bekerja di tingkat SMP banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya. Hal demikian akan mempengaruhi kinerja dari guru penjas itu sendiri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung mengenai kinerja guru di Kota bandar lampung terlihat bahwa nilai rata-rata rendahnya kinerja guru pada SMP di Kota Bandar Lampung sebesar 42,07%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP di Kota Bandar Lampung tahun 2014-2015 masih rendah karena kinerja guru masih kurang dari 60%.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan penulis, di beberapa sekolah menengah pertama di Bandar Lampung, menunjukkan bahwa kinerja guru Penjas masih belum optimal. Hal ini bisa diduga, di pengaruhi faktor individu guru penjas masih rendah. Keadaan guru penjas di beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di Bandar Lampung menunjukkan temuan sebagai berikut: (1) tidak membuat persiapan untuk mengajar; (2) belum menunjukkan sikap disiplin; (3) kurang menguasai bahan ajar. Di samping itu, prestasi guru penjas belum tampak yang dapat untuk guru: (1) kurang termotivasi pada dirinya untuk memberikan dan menerima kritik/saran; (2) kurang berkomunikasi dengan penuh keakraban sesama guru; (3) jarang berdiskusi dengan sesama guru; (4) kurang memberikan dukungan terhadap sesama guru; (5) kurang merasakan bahwa pekerjaan sebagai guru adalah

milik bersama; (6) kurang mengendalikan suasana yang kondusif. Sementara dari segi kinerjanya diduga bahwa guru penjas: (1) belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat; (2) kurang bekerja secara kreatif dan inovatif; (3) masih menunggu instruksi atasan; (4) memberikan layanan yang kurang memuaskan kepada siswa. Akibatnya pengaruh terhadap kinerja guru penjas makin rendah. Kalau dibiarkan maka dunia pendidikan khususnya penjas akan menurun dan berdampak buruk bagi hidup orang banyak.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012 : 5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal tersebut diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama. Menurut Wahyudi (2012 : 96) penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Variabel kinerja guru, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja, (2) Kecepatan dan Ketepatan Kerja, (3) Inisiatif Kerja,

(4) Kemampuan Kerja, (5) Komunikasi Kerja.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah kompensasi, Menurut Hasibuan (2000 : 118) kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan Sedangkan Menurut Dessler (1998 : 85) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau penghargaan dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi adalah : (1) Kompensasi Langsung, dengan sub indikator (2) Kompensasi Tidak Langsung, dengan sub indikator.

Selain dipengaruhi oleh kompensasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja. Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008 : 198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka.

Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut men-cerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan pengertian iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Adapun indikator untuk mengukur iklim kerja disekolah dapat dilihat berdasarkan aspek – aspek antara lain yaitu ; (1) Hubungan antara atasan dengan bawahan, (2) Hubungan antara sesama anggota organisasi, (3) Tanggung jawab, (4) Imbalan yang adil, (5) Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan, (6) Keterlibatan pegawai dan partisipasi.

Faktor lain selain dipengaruhi dua hal diatas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Robbins (2003 : 208) motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam mencapai usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi mengajar guru. Adapun pengertian motivasi mengajar guru adalah guru adalah suatu perangsang dan pendorong bagi para guru untuk menyampaikan pengetahuan pada anak didik. Adapun indikator motivasi yaitu ; (1)

kebutuhan akan kekuasaan (*Nedd for Power*), (2) Kebutuhan afiliasi (*Ned for Affliation*), (3) Kebutuhan prestasi (*Ned for Achievement*).

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, melalui penelitian dengan korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variable terikat. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variable penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistik deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Penjaskes SMP di Bandar Lampung yang berjumlah 70 orang guru.

Hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel adalah sebanyak 60 orang guru. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing jenjang pendidikan guru penjas dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada jenjang pendidikan yang diteliti dan di dapatkan lulusan SGO 7 guru, S1 Penjas/OR 39 guru, S1 non penjas 5, S2 penjas/OR 7, S2 non penjas 2.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja guru suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan. Variabel kinerja guru, diukur melalui

indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kecepatan dan Ketepatan Kerja
3. Inisiatif Kerja
4. Kemampuan Kerja
5. Komunikasi Kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau penghargaan dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi adalah :

Variabel sertifikasi, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

Iklim kerja adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa seorang guru dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku. Variabel Iklim Kerja, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan
2. Hubungan antara sesama anggota organisasi
3. Tanggung jawab
4. Imbalan
5. Struktur kerja
6. Keterlibatan dan partisipasinya

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi guru yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Variabel motivasi kerja, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*)
3. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner (angket) Menurut Widoyoko (2012 : 33), angket atau kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kompensasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan skala likert.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogorov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal
 H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig 0,05 dan terima H_0 untuk selainnya.

2. Uji Homogenitas

Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah berikut:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $>0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3. Uji Linieritas

Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier.

H_1 : Model regresi berbentuk non linier.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung *linearity* atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan F hitung:

F hitung $>$ F tabel atau Sig hitung α (0,05) maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linearity*, F hitung $<$ Ftabel atau sig hitung $>$ α (0,05) maka dikatakan linier.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi perlu dikemukakan hipotesis dengan bentuk sebagai berikut :

H_0 : Tidak terjadi autokorelasi

H_1 : Terjadi autokorelasi

Kategorinya adalah jika nilai Durbin Watson

1. Apabila nilai Durbin Watson mendekati 2, dinyatakan tidak

terjadi autokorelasi (jika dibulatkan menjadi 2).

2. Apabila nilai Durbin Watson menjauh 2, dinyatakan terjadi autokorelasi.

5. Uji Heterokedastisitas

Hipotesis yang akan di uji untuk membuktikan ada tidaknya heterokedastisitas adalah :

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistemik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistemik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi.

1. Koefisien signifikansi $<$ α , terjadi heterokedastisitas.

2. Koefisien signifikansi $>$ α , tidak terjadi heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sugiyono (2014 : 297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*).

Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneus*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2016 di Lokasi MGMP Penjaskes SMP Kota Bandar Lampung, dengan jumlah sampel 60 orang guru, Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing jenjang pendidikan guru penjaskes dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada jenjang pendidikan yang diteliti. Sampel diberikan kuisioner tentang kinerja guru, kompensasi, iklim kerja, dan motivasi kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sehingga didapat data mentah yang kemudian diolah dengan program SPSS menggunakan analisis jalur (Path Analysis).

Uji Persyaratan Statistik Parametrik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan bantuan SPSS dan hasilnya diperoleh sebagai berikut :

	Kompensasi	Iklim Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru	
N	60	60	60	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.82	53.38	53.70	51.00
	Std. Deviation	3.197	3.125	3.300	3.081
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.122	.147	.139
	Positive	.139	.122	.147	.139
	Negative	-.085	-.096	-.087	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z	1.076	.943	1.137	1.080	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.197	.336	.150	.194	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

- Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.025 berarti distribusi sampel tidak normal.
- Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0.025 berarti distribusi sampel adalah normal.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat angka Asymp. Sig.(2-tailed) Untuk semua variabel pada *Kolmogorov-smirnov* semuanya lebih besar dari 0.025 maka H_0 diterima dengan kata lain distribusi data semua variabel adalah normal, untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,197	0,197 > 0,025	Terima H_0	Normal
Iklim Kerja (X_2)	0,336	0,336 > 0,025	Terima H_0	Normal
Motivasi Kerja (Y)	0,150	0,150 > 0,025	Terima H_0	Normal
Kinerja Guru (Z)	0,194	0,194 > 0,025	Terima H_0	Normal

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS di peroleh sebagai berikut.

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompensasi	1.063	10	46	.409
Iklim Kerja	.579	10	46	.823
Motivasi Kerja	1.008	10	46	.452

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi adalah homogen

H_a : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian:

- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Dari hasil perhitungan di atas ternyata untuk variabel kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja adalah bervariasi homogen karena nilai ketiga probabilitas (Sig.) yaitu > dari 0.05 dengan kata lain H_0 diterima.

Uji Asumsi Klasik

Syarat untuk Regresi berlaku pula untuk *Path Analysis* antara lain:

Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keliniaritasan garis regresi (persyaratan analisis)

dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier, pengujian menggunakan tabel ANAVA yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.8. Rekapitulasi Linearitas Regresi:

Variabel	Sig.	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,266	0,266 > 0,05	Terima H_0	Linear
Iklim Kerja (X_2)	0,335	0,335 > 0,05	Terima H_0	Linear
Motivasi Kerja (Y)	0,082	0,082 > 0,05	Terima H_0	Linear

Sumber: Data diolah Tahun 2015

(nilai Sig.) pada *Deviation from Linearity* semuanya > 0,05 dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan regresi berbentuk linier.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi

mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum, Hasil analisis dengan uji *Durbin-Watson* diperoleh:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.891	1.015	1.681

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sbb:

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,681 nilai tersebut mendekati angka 2 atau berada diantara angka 2, dengan demikian H_0 dapat diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Uji Heterokedastisitas

Hasil output SPSS tersebut di atas dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi (X_1) - ABS_RES	0,775	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0
Iklim Kerja (X_2) - ABS_RES	0,889	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0
Motivasi Kerja (Y) - ABS_RES	0,958	0,025	Sig > Alpha	Terima H_0

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig.) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya jauh lebih

besar dari 0,025, oleh karena itu H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Hasil hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Proposisi hipotetik yang diajukan seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen secara statistik bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompensasi terhadap motivasi kerja guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $> 3,319 > 2,001$ dan sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,375 > 2,001$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi secara langsung terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,330 > 2,002$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,817 > 2,002$ dan sig. $0,007 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru. hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,010 < 2,002$ dan sig. $0,049 > 0,05$ maka H_1 di tolak dan H_0 diterima.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,088 atau tingkat pengaruh sebesar 8,89% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,902 atau tingkat pengaruh sebesar 9,02% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $117,452 > 3,16$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
9. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $162,551 > 2,77$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Motivasi Kerja

1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 20,79%
 2. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi kerja melalui variabel iklim kerja sebesar 18,93%
 3. Pengaruh total variabel kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 39,72%
 4. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi kerja sebesar 21,43%
 5. Pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap motivasi kerja melalui variabel kompensasi sebesar 18,93%
 6. Pengaruh total variabel iklim kerja terhadap motivasi kerja sebesar 40,36%
 7. Total pengaruh terhadap motivasi kerja dari kedua variabel kompensasi dan iklim kerja adalah 80,08%
 8. Pengaruh variabel lainnya terhadap motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 19,92%
 9. Pengaruh kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja sebesar 80,05%
- c. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Kinerja Guru
1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 22,65%
 2. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi kerja sebesar 8,89%
 3. Pengaruh total variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 31,54%
 4. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 9,61%
 5. Pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi kerja sebesar 9,02%
 6. Pengaruh total variabel iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 18,63%
 7. Total pengaruh terhadap kinerja guru dari ketiga variabel yaitu kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja adalah 53,97%
 8. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 3,80%
 9. Pengaruh variabel lainnya terhadap kinerja guru sebesar 28,91%
 10. Pengaruh kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja guru sebesar 89,7%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Penjaskes SMP di Kota Bandar Lampung.

1. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Hasibuan (2006:125), menyatakan bahwa: "Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik".

Diyakini bahwa kompensasi akan memotivasi kerja pegawai/ guru, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam perusahaan/ sekolah, oleh karena itu kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan perusahaan/ sekolah sebagai tempat bekerja.

2. Pengaruh Secara Parsial Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Reynolds dalam Daryanto (2015:26) menyatakan bahwa dalam sekolah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Sedangkan menurut Davis dan Newston dalam Daryanto (2015:26) Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi Mathis dan Jackson, (2000:153). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:68) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang di-terimanya sesuai dengan peng-orbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja perusahaan bahwa pada umumnya para tenaga kerja akan berusaha keras untuk meningkatkan atau setidaknya-tidaknya mempertahankan kinerjanya dengan harapan akan memperoleh balas jasa yang memuaskan dan apabila balas jasa yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharap- kannya, maka aktivitas dari tenaga kerja yang bersangkutan akan menurun atau dalam kata lain tenaga kerja tersebut akan tidak berusaha dengan keras untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya sebatas gaji pokok tetapi ada juga bonus

yang diberikan sesuai dengan tambahan jam kerja yang ditempuh untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga berupa tunjangan hari raya. Pemberian kompensasi selain gaji pokok.

4. Pengaruh Iklim Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru.

Iklim Kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh guru dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Jika guru merasakan iklim kerja sekolah baik diharapkan kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika iklim kerja sekolah kurang baik maka kinerjanya akan rendah. Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008 : 198) iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, ber-dasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru.

Motivasi Kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kerja guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih

baik. Jika seseorang guru memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi seseorang dalam bekerja rendah maka kinerjanya akan menurun. Menurut Mitchell, dalam Sinambela, (2012: 8) Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.

Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu hubungan antara usaha dengan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara peng-hargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Apabila peng-hargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peng-harapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha / kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai

dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

7. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.

Davis dan Newston dalam Daryanto (2015:26) Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi sehingga kinerja guru akan meningkat. Sedangkan Hoy dan Miskel (2008 : 198) iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa iklim kerja yang kondusif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

8. Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang

karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi Mathis dan Jackson, (2000).

Davis dan Newston dalam Daryanto (2015:26) menyatkan Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.

9. Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru.

Menurut Sadili (2006) Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena pemberian kompensasi yang sungguh-sungguh mencerminkan adanya usaha organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Hoy dan Miskel (2008 : 198) iklim kerja adalah

seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti Iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Sedangkan menurut Menurut Mitchell, dalam Sinambela, (2012: 8) Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang di-pengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ke-terampilannya. Jadi dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa terdapat pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang parsial kompensasi terhadap motivasi kerja guru.

2. Terdapat pengaruh yang parsial iklim kerja terhadap motivasi kerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi secara langsung terhadap kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja secara langsung terhadap kinerja guru.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Penjaskes SMP Kota Bandar Lampung.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.
9. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru.

Hendaknya kompetensi guru penjaskes dalam proses belajar mengajar perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan belajar yang lebih baik, yaitu baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus dikuasai untuk menjalankan tugas secara profesional.

2. Bagi kepala sekolah.

Kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru, oleh karena itu sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan.

Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan iklim kerja, kompensasi dan motivasi kerja dengan aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru.

4. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat menganalisis pengaruh kompensasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penjasokes. Oleh karena itu, di rekomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

Nitisemito. 1996. *Manajemen personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Robbins. 2006. *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.

Sadili. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, CV Pustaka Setia.

Simamora. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. *Statistikan Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: PrestasiPustaka

Widyoko, P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR PUSTAKA

Daryanto. 2011. *Media Pembelajaran*. Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.

Dessler. 1998. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Phenhalinndo.

Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2008. *Education Administration*. New York.

Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.