

# Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang

Oleh: Budi Azwar, M.Ec.

## Abstrak

*Kajian ini dilakukan pada Guru SLTA di Bangkinang dengan tujuan adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.*

*Populasi dalam kajian ini adalah sebanyak 352 orang guru SLTA yang berstatus PNS yang tersebar di Kecamatan Bangkinang. Dalam kajian ini jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial. Dimana dalam analisis ini menggunakan persamaan regresi linier sederhana, dengan persamaan dalam Sugiono, (2008) sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$*

*Hasil kajian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain.*

*Saran dalam kajian ini adalah diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan selalu fokus pada kompensasi, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru. bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian kinerja guru untuk meneliti dari aspek lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Karena masih ada sebesar 47,9 persen aspek lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.*

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja Guru.

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di negaranya. Seperti yang dikatakan Dr. Kartini Kartono menyatakan bahwa kunci pembangunan masa mendatang adalah pendidikan. Ini berarti, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.

Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera. Untuk itu, mengingat bahwa pendidikan merupakan masalah yang amat kompleks dan teramat penting karena menyangkut macam-macam sektor kehidupan bagi pemerintah

dan rakyat Indonesia, maka perlu langkah-langkah pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan.

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Dalam hal ini, guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru.

Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, sangat menentukan kinerja guru.

Pelaksanaan program pembangunan pendidikan di Kecamatan Bangkinang telah menunjukkan peningkatan terlihat dengan semakin berkembangnya suasana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Peningkatan akses pendidikan masyarakat harus di ikuti dengan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan pada semua kelompok masyarakat. Peran serta guru dalam mensukseskan program pembangunan pendidikan ini tentunya sangat ditunggu dan diharapkan.

Keadaan guru SLTA di Kecamatan Bangkinang yang sudah disertifikasi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel I.2.** Keadaan Guru SLTA yang Sudah Sertifikasi dari Tahun 2007 s.d 2011

No.	Tahun	Sertifikasi	Persentase
1.	2007	143	35,31
2.	2008	138	34,07
3.	2009	20	4,93
4.	2010	31	7,65
5.	2011	73	18,02
Jumlah		405	100,00

Sumber: Dinas Dikpora Kab. Kampar

Dari table I.2 dapat dilihat jumlah guru SLTA yang sudah disertifikasi dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 adalah sebanyak 405 orang. Dengan melihat table diatas tentunya harapan kita kepada guru SLTA untuk dapat mensukseskan program pembangunan pendidikan semestinya dapat berjalan.

Namun realitas dilapangan kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang, menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pengamatan dilapangan yang kami lakukan terhadap beberapa sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru SLTA yang sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka perumusan masalah dalam kajian ini adalah “Apakah

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang”

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### *Tujuan Penelitian*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.

#### *Manfaat Penelitian*

Manfaat penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai masukan tentang pentingnya pelaksanaan kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru SMA di Kecamatan Bangkinang.

### **Landasan Teori**

#### ***Ruang Lingkup Kompensasi***

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2005:103).

Hani Handoko (2003:54) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002:57).

#### ***Jenis-jenis Kompensasi***

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009:134) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:37), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat.

### **Ruang Lingkup Kinerja Pegawai (Guru)**

Hani Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Marihot Tua Efendi (2002:69) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008:92) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negative yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang. Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004:132) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Micoriza (2006:11) menyampaikan bahwa Bernardin (2003:30) mengemukakan 5 (lima) kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja:

#### 1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

#### 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dan setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kriteria ini berhubungan dengan tingkat kemandirian yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2002:155). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Hani Handoko (2002:57) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

### **Hubungan Antara Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

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 diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975; Latham dan Pursell, 1976; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Kajian**

Hipotesis penelitian ini adalah “diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang”

### **Variabel Kajian**

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi yaitu penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiaras S. Panggabean, 2002:57).. Dengan indikator:

- Gaji/Upah
- Insentif
- Tunjangan
- Pelayanan
- Kenyamanan

## 2. Variabel Terikat (Dependen)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Yang juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Maripot Tua Efendi 2002:69). Dengan indikator:

- Kualitas
- Ketepatan waktu
- Kuantitas
- Efektifitas
- Kemandirian

## Metodologi Kajian

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam kajian ini adalah sebanyak 352 orang guru SLTA yang berstatus PNS yang tersebar di Kecamatan Bangkinang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin, Husein Umar ((2007:78).

Dimana:

$N$  = Populasi

$n$  = Banyak Sampel

$e$  = toleransi Kesalahan 10%  
(dibulatkan 78 orang)

Jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* (Sugiyono 2009:117)

### Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial. Dimana dalam analisis ini menggunakan persamaan regresi linier sederhana, dengan persamaan dalam Sugiono, (2008) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana:  $Y$  = Variabel Kinerja Guru SLTA

$X$  = Variabel Kompensasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = Error trem

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan pembobotan dengan skala 4, dengan maksud:

1. Apabila jawaban a dibobot 4
2. Apabila jawaban b dibobot 3
3. Apabila jawaban c dibobot 2
4. Apabila jawaban d dibobot 1

Sebelum data dianalisis maka terlebih dahulu dilakukan uji:

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam menentukan sebuah variable. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara koefisien korelasi ( $r$ ) setiap item dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ , dengan kriteria:

a. Jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  maka item pertanyaan dinyatakan valid

a. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Semua item yang valid akan dilakukan uji reliabilitas yaitu pengujian yang bertujuan untuk melihat tingkat kehandalan dari item yang valid dalam menentukan variabel. pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai alpha crumbach dengan 0,5, kriteria pengujian adalah:

a. Jika  $\alpha_{\text{crombach}} \geq 0,5$  berarti reliabilitas/handal

b. Jika  $\alpha_{\text{crombach}} < 0,5$  berarti tidak reliabilitas/handal

#### 2. Uji Normalistik

Uji normalistik dilakukan untuk melihat distribusi data, apakah distribusi normal atau tidak, model yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan melihat kurva P-P plot.

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Uji regresi secara parsial (t-test)

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah seara individu variable bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variable tidak bebas. Untuk pengujian ini digunakan uji t yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, begitu juga sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, berarti variable

bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai R<sup>2</sup> ini merupakan ukuran yang digunakan untuk menentukan berapa persen variasi variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh variable bebas, atau dengan kata lain menilai berapa baik suatu model yang diterapkan dapat dijelaskan variable dependennya. Apabila R<sup>2</sup> mendekati angka 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variable independen dan jika R<sup>2</sup> mendekati 0 maka variasi variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh pola hubungan tersebut.

3. Koefisien Korelasi (r)

Analisa ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antar variable. Kriteria derajat hubungan koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- 0,00–0,20 = hubungan sangat lemah
- 0,21–0,40 = hubungan lemah
- 0,41–0,60 = hubungan sedang
- 0,61–0,80 = hubungan kuat
- 0,81–1,00 = hubungan sangat kuat

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*statistic for product and service solution*).

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

*Hasil Penelitian*

*Identitas Responden*

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang, terlebih dahulu dapat penulis sajikan identitas guru SLTA di Kecamatan Bangkinang yang menjadi sampel penelitian. Adapun hasilnya pada seperti terangkum dalam tabel V.1 berikut ini:

**Tabel V.1.** Identitas Responden

No.	Responden	Klasifikasi	Frekwensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	30	38,46
		Wanita	48	61,54
Jumlah			78	100,00
2	umur	< 25	10	12,82
		25 - 45	40	51,28
		> 45	28	35,90
Jumlah			78	100

3	Pendidikan	S1	75	96,15
		S2	3	3,85
Jumlah			78	100,00
4	Masa Kerja	< 10	32	41,03
		11 - 20	30	38,46
		> 20	16	20,51
Jumlah			78	100

Sumber: Data Olahan.

Dari tabel V.1 di atas terlihat bahwa dari 78 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, di dominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 30 orang, sementara sisanya 48 orang adalah perempuan.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat umur ternyata dinominasi oleh umur 25 tahun sampai 45 tahun yaitu sebanyak 40 orang, diikuti umur 45 tahun keatas yaitu sebanyak 28 orang.

Sementara berdasarkan masa kerja guru, dinominasi oleh masa kerja yang kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 32 orang diikuti masa kerja 11 sampai 20 tahun yaitu sebanyak 30 orang.

**Analisa Data**

*Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas*

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil seperti pada Tabel V.3. Dari tabel tersebut terlihat bahwa variabel Kinerja Guru (Y) yang terdiri dari 5 pertanyaan, ternyata semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, karena koefisien korelasi dari semua item pertanyaan pada variabel Kinerja Guru (Y) lebih besar dari nilai r tabelnya, begitu juga dengan variabel Kompensasi (X).

**Tabel V.2.** asil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Kinerja Guru (Y)	Q1	0.5332	0,227	Valid
	Q2	0.4789	0,227	Valid
	Q3	0.5398	0,227	Valid
	Q4	0.6011	0,227	Valid
	Q5	0.2832	0,227	Valid
Kompensasi (X)	Q1	0.5428	0,227	Valid
	Q2	0.6031	0,227	Valid
	Q3	0.6031	0,227	Valid
	Q4	0.5339	0,227	Valid
	Q5	0.5664	0,227	Valid

Selanjutnya semua indikator yang valid dari masing-masing variabel tersebut dilakukan uji *reliabilitas*.

Dari Tabel V.4 tersebut didapat hasil pengujian untuk semua variabel diperoleh nilai *alpha cronbach`s* diatas 0.50, ini berarti bahwa tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan untuk variabel yang diteliti

sudah baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa item-item untuk ke lima variabel sudah baik.

**Tabel V.3.** Hasil Uji Reliability

Variabel	Alpha Cronbach`S	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,7174	Reliabel/Handal
Kompensasi (X)	0,7893	Reliabel/Handal

Sumber: Data Olahan.

*Analisis Regresi Linier Sederhana*

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

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1. (Constant)	5.691	.857	.722	6.639	.000
Kompensasi	.603	.066		9.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan harga beta nol adalah 5,691 ( $\alpha$ ), beta ( $\beta$ ) adalah 0,603, maka persamaan regresi sederhananya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 5,691 + 0,603X$$

Di mana:

$$Y = \text{Kinerja Guru}$$

$$X = \text{Kompensasi}$$

Persamaan regresi di atas digunakan sebagai alat memprediksi dan mengestimasi kecendrungan keputusan dalam prestasi kerja berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dibuat tetap atau dikendalikan. Nilai  $a = 5,691$  merupakan konstanta yang apabila seluruh variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja guru (Y) sebesar 5,691 satuan. Nilai  $b = 0,603$  merupakan koefisien regresi untuk kompensasi (X). Menunjukkan bahwa apabila variabel X ditingkatkan satu satuan maka nilai Y mengalami kenaikan 0,603 satuan. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan nilai variabel (X) memberikan kontribusi peningkatan pada nilai Y. Dengan demikian pencapaian nilai kinerja guru (Y) secara maksimal dapat dilakukan dengan pengendalian variabel X pada nilai maksimum.

*Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi (R)*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.515	1.24088	.521	82.765	1	76	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 52,1 persen sedangkan 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara nilai koefisien korelasi antara variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru adalah kuat ( $r$ ) hitung (0,722) terletak pada rentang 0,61–0,80 = hubungan kuat.

**Uji t (uji parsial)**

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Tabel koefisien di atas memberikan informasi tentang signifikansi dari koefisien regresi. Hal ini dilakukan dengan melihat besarnya uji t dan signifikansinya. Untuk itu, koefisien uji t dijadikan dasar menetapkan signifikansi dengan menggunakan tabel.

Ketentuan di atas digunakan dalam menginterpretasikan pengaruh variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja secara parsial atau individual. Koefisien uji t variabel kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan t hitung 9,098 dengan signifikansi 0,000. Dengan t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung (9,098) > t tabel (2,000) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah signifikan.

**Pembahasan**

Dari hasil penelitian diatas didapati nilai korelasi antara variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru adalah kuat ( $r$  hitung (0,722)).

Dari hasil penelitian didapati nilai koefisien variabel bebasnya yang bertanda positif. Ini menunjukkan hubungan linier yang positif, artinya

apabila variabel kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Jika dihubungkan antara hasil penelitian dengan teori, didapati untuk variabel kompensasi menunjukkan keadaan yang sesuai dengan apa pada teori manajemen sumber daya manusia. 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 diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Hani Handoko (2003:54) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiarra S. Panggabean, 2002:57).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:37), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: Sebagai pembentuk kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Sebagai motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sebagai pembentuk disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Marihot Tua Efendi (2002:69) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008:92) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negative yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang. Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004:132) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975; Latham dan Pursell, 1976; Yukl, Wexley dan Seymour, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian didapati nilai koefisien kompensasi yang positif dan menunjukkan jika kompensasi ditingkatkan atau dilakukan dengan tepat maka akan dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri, begitu juga sebaliknya. Dan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini kalau dihubungkan dengan teori manajemen personalia bahwa proses pemberian kompensasi sangat menentukan kinerja guru dalam sebuah institusi.

Berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ), besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi pengaruh kompensasi terhadap

kinerja guru adalah sebesar 52,1 persen sedangkan 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Barang kali masih banyak variabel yang lain mempengaruhi kinerja guru, seperti yang dikemukakan oleh kotler yaitu berkaitan dengan motivasi kerja karyawan.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.
3. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran antara lain:

1. Diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan selalu fokus pada kompensasi, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru.
2. Disarankan bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian kinerja guru untuk meneliti dari aspek lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Karena masih ada sebesar 47,9 persen aspek lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku

*Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.*" JRBI.

Hani Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*.

Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.

Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.

Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.