

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SLTA DI KECAMATAN BANGKINANG

Oleh: Aprijon

Dosen Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Penelitian ini akan dilakukan pada Guru SLTA di Bangkinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 352 orang guru SLTA yang berstatus PNS yang tersebar di Kecamatan Bangkinang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probabiliti sampling-sampling incidental. Hasil penelitian 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 penelitian 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

A. 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.

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.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah:

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

LANDASAN TEORI

A. 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). Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2002:91) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Bejo Siswanto (2003:86) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-

imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

2. Menurut Dessler (2002:115) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Hani Handoko (2003:805) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

1.2. 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.

1.3. 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 *turn-over* 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 dihindarkan.

1.4. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

B. 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. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005:43) yaitu:

1. Menurut Winardi (2002:81) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2005:198) kinerja merupakan catatan terhadap hasil

produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

3. Dessler (2002:201) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

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 tanggungjawab 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.

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.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian 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).

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana:

N = Populasi

n = Banyak Sampel

e = toleransi Kesalahan 10%

$$n = \frac{352}{1 + 352.0,1^2}$$

n = 77,88 (dibulatkan 78 orang)

Jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probabiliti sampling-sampling incidental* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, (Sugiyono 2009:117)

B. 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

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

ε = Error trem

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. 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	SD	-	-
		SLTP	-	-
		SLTA	-	-
		DIII	-	-
		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.

2. 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
Hasil 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

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,691	,857		6,639	,000
	KOMPENSASI	,603	,066	,722	9,098	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Tabel di atas menunjukkan harga beta nol adalah 5,691 (α), beta (β) 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 ditingkat 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.

1. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error Sum of Squares	Change Statistics				
					Change	df1	df2	F	Chan
1	,722 ^a	,521	,515	1,24088	,521	2,765	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.

2. 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.

B. 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 (Mutiara 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 tanggungjawab 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 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.

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

A. 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.

B. 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.