

---

## Studi tentang kompensasi dan semangat kerja guru (*Study on the compensation and morale of teacher*)

Lia Yulianti<sup>1</sup>, Sambas Ali Muhidin<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia  
Email: sambas@upi.edu

### ABSTRAK

Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kompensasi yang diterima individu dan semangat kerja yang ditampilkan oleh individu. Penelitian tentang kedua variabel tersebut, yaitu kompensasi dan semangat kerja telah banyak dilakukan, baik yang mengkaji secara parsial dari kedua variabel tersebut, maupun mengkaji keduanya dalam analisis hubungan (korelasional). Salah satunya adalah tulisan ini yang mencoba menyajikan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri di Kota Bandung. Penelitian dilakukan dengan metode survei, sementara data yang dikumpulkan melalui kuesioner terhadap seluruh guru pada SMK Negeri di Kota Bandung yang berjumlah 113 orang, dianalisis melalui teknis analisis data kovarian, yaitu untuk melihat: (1) apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja guru, dan (2) apakah terdapat perbedaan yang signifikan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaianya. Hasilnya adalah adanya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru, dan adanya perbedaan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaianya secara signifikan pada SMK Negeri di Kota Bandung.

**Kata Kunci:** kompensasi, semangat kerja.

### ABSTRACT

*Individual performance is affected by many factors, including compensation received by individuals and morale displayed by the individual. Research on these two variables, namely compensation and morale has been done, both partially reviewing of these two variables, as well as reviewing both in analysis of the relation (correlation). One of them is this article which tries to present the results of research on the effects of compensation on the morale of teachers at State Vocational School in Bandung. The research was conducted by survey, while data collected through questionnaires to all teachers at State Vocational School in Bandung, which amounted to 113 people, were analyzed by technical data analysis of covariance, to see: (1) whether there is a significant effect of compensation on the morale of teachers and (2) whether there are significant differences morale of teachers based on their employment status. The result is effect of compensation on morale teacher compensation, and the difference in the morale of teachers is based significantly on the employment status at State Vocational School in Bandung.*

**Keyword:** compensation, morale.

## **PENDAHULUAN**

Isu tentang masih rendahnya mutu pendidikan Indonesia hingga sekarang masih terus berlangsung, apalagi rendahnya mutu pendidikan berkorelasi positif dengan rendahnya daya saing bangsa Indonesia jika dibandingkan dengan negara lain.

*World Economic Forum* (WEF) setiap tahun merilis *Global Competitiveness Index rankings* terhadap 140 negara yang disurvei. WEF menggolongkan data kuantitatif dan survei dimana penilaian peringkat daya saing global didasarkan pada 113 indikator yang dikelompokkan pada 12 pilar daya saing, yaitu: institusi, infrastruktur, kondisi dan situasi ekonomi makro, kesehatan dan pendidikan dasar, pendidikan tingkat atas dan pelatihan, efisiensi pasar, efisiensi tenaga kerja, pengembangan pasar finansial, kesiapan teknologi, ukuran pasar, lingkungan bisnis, dan inovasi.

Rilis terbaru peringkat daya saing global periode 2015-2016 oleh WEF, Indonesia mengalami penurunan tiga peringkat dari tahun 2014, yaitu menjadi peringkat 37. Di level ASEAN, Indonesia menempati peringkat keempat, di bawah Singapura (2), Malaysia (18), dan Thailand (32). Di bawah Indonesia, Filipina (47), Vietnam (56), Laos (83), Kamboja (90), dan Myanmar (131). Secara lengkap peringkat daya saing global Indonesia yang dirilis WEF dalam tujuh tahun terakhir, adalah tahun 2009 peringkat 54, tahun 2010 peringkat 44, tahun 2011 peringkat 46, tahun 2012 peringkat 50, tahun 2013 peringkat 38, tahun 2014 peringkat 34, dan tahun 2015 peringkat 37.

Fakta empiris tentang masih rendahnya mutu pendidikan dan daya saing di atas, tentu terjadi bukan tanpa sebab, dan kondisi rendahnya mutu dan daya saing pendidikan ini dipicu oleh banyak faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pendidikan. Diantara sekian banyak faktor yang ikut andil dalam membentuk mutu pendidikan adalah guru. Guru dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebut sebagai tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Permasalahan terkait guru sama rumitnya dengan permasalahan pendidikan itu sendiri. Persoalan pendidikan selalu identik dengan persoalan guru, karenanya semua kinerja yang dihasilkan oleh guru akan dapat menggambarkan bagaimana kondisi pendidikan secara keseluruhan. Pembinaan terhadap kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah, baik menyangkut pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, maupun aspek manajerial yang berdampak pada psikologi guru dan tercermin dari perilakunya. Perilaku inilah yang membentuk kinerja. Fenomena perilaku guru diantaranya muncul dalam bentuk kehadiran dan keterlibatan guru dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kedua hal tersebut tidak hanya dapat mengukur komitmen guru terhadap sekolah atau pendidikan, tetapi juga menggambarkan bagaimana semangat kerja guru.

Jika ditarik dari permasalahan rendahnya mutu pendidikan, maka secara teori, semangat kerja guru memiliki korelasi yang positif terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sejauh ini semangat kerja guru masih relatif rendah. Semangat kerja guru yang rendah bisa terlihat dari tingkat absensi yang fluktuatif, terlambat masuk kelas, tidak hadir di kelas, kegiatan belajar kurang menarik peserta didik, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini tentu harus dicari jalan keluarnya, karena jika tidak akan berdampak terhadap

mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap semangat kerja guru dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah apakah faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja guru? Secara empiris, penghargaan yang diberikan terhadap profesi guru relatif masih rendah jika dibandingkan profesi lainnya. Padahal profesi guru merupakan profesi yang dapat menciptakan dan mengarah terbentuknya sumber daya manusia sebagai modal bagi organisasi/negara dalam pembangunan. Sejauh ini upaya pemberian penghargaan guru, khususnya dalam bentuk pemberian kompensasi sudah relatif lebih baik jika dibandingkan periode sebelumnya, meskipun secara keseluruhan masih belum menggembirakan. Hal ini disebabkan diantaranya landasan hukum yang mendasari pemberian gaji guru belum ada, apalagi terhadap guru honor/non PNS. Jika dibandingkan profesi lain, kompensasi dalam bentuk gaji yang diterima guru belum memiliki standar. Bandingkan dengan pegawai di luar guru, mereka memiliki payung hukum yang disebut Upah Minimum Provinsi/Kab./Kota (dulu UMR).

Fakta tersebut tentu saja, sangat logis jika kemudian diambil kesimpulan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan kepada guru akan berdampak secara positif terhadap tinggi rendahnya semangat kerja guru. Sekaitan dengan hal tersebut, sudah seharusnya jika pemerintah melakukan perbaikan yang berarti terhadap sistem kompensasi yang harus diberikan kepada guru. Termasuk tentunya sekolah yang memiliki hak otonom dalam mengelola organisasinya sendiri.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah bagaimanakah gambaran efektifitas pemberian kompensasi yang diterima oleh guru terhadap semangat kerja yang ditampilkan guru, baik guru PNS maupun Non PNS, khususnya pada SMK Negeri di Kota Bandung. Inilah pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Semangat Kerja Guru**

Dalam perspektif teori perilaku individu dari Luthans (1985) dalam Uep dan Sambas (2011, hlm. 63), yaitu *Stimulus-Organism-Respon-Consequence* (SOBC), semangat kerja guru mewakili hasil perilaku (*Consequence*). Semangat kerja (C) merupakan hasil dari perilaku (B) yang ditampilkan oleh individu sebagai akibat dari respon (R) terhadap stimulus (S) yang diterimanya. Dalam hal ini kompensasi merupakan salah satu stimulus yang dapat melahirkan persepsi atau interpretasi individu yang pada akhirnya melahirkan perilaku (B), dan selanjutnya menimbulkan perubahan di lingkungannya berupa hasil perilaku (C), yaitu semangat kerja. Dengan demikian berdasarkan model teori SOBC ini, kompensasi yang diterima dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku dan atau hasil perilaku individu dalam bekerja (semangat kerja).

Secara arti kata, semangat kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti kemauan atau gairah untuk bekerja. Berdasarkan arti kata tersebut, maka semangat kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu dengan kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga

kerja, untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Bedjo Siswanto, 2005, hlm. 264).

Tinggi rendahnya semangat kerja dapat diukur dengan melihat beberapa indikator diantaranya: (1) *Disiplin*, yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (2) *Tanggung Jawab*, yaitu kesadaran terhadap tingkah laku atau perbuatan yang dilakukannya. (3) *Antusiasme*, yaitu keadaan mental seseorang yang menjadikan semangat atau gairah dalam melakukan suatu pekerjaan. (4) *Loyalitas*, yaitu kesediaan individu dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi.

### **Kompensasi**

Semangat kerja yang ditampilkan oleh guru, diharapkan akan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu dalam upaya menampilkan kinerja guru maka diperlukan suatu pendekatan tertentu agar semangat kerja guru tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat guru dalam bekerja adalah dengan memberikan penghargaan yang layak dan adil terhadap guru dalam bentuk kompensasi (gaji). Dengan demikian pemberian kompensasi yang diterima oleh guru akan dapat mempengaruhi semangat kerja guru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Heidjrahman dan Suad Husnan (2008, hlm. 155) dan Moekijat (2003, hlm. 131) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi.

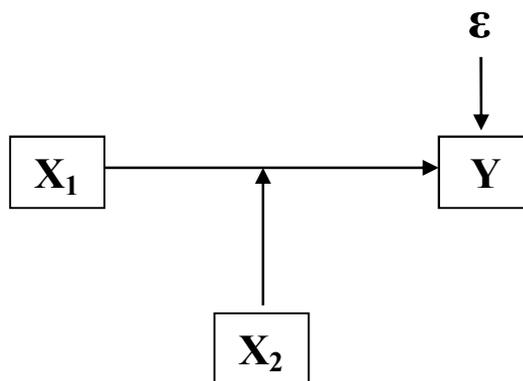
Arti kata kompensasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan di perusahaan atau organisasi. Berdasarkan arti kata tersebut, maka kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Henry Simamora, 2004, hlm. 442).

Selanjutnya untuk melihat efektivitas pemberian kompensasi terhadap peningkatan semangat kerja guru, dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut: (1) *Gaji atau upah*, gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). (2) *Insentif*, yaitu tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya peningkatan biaya. (3) *Tunjangan*, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan terhadap semua individu dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. (4) *Pekerjaan itu sendiri*, yaitu tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. (5) *Lingkungan kerja*, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang

menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman. (6) *Fasilitas*, yaitu kompensasi yang diberikan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi individu agar semangat dalam bekerja.

Pemberian kompensasi terhadap guru diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru, sehingga memberikan pengaruh terhadap perbaikan kinerjanya dan juga kinerja sekolah. Dengan demikian pemberian kompensasi yang efektif, memiliki peranan yang sangat penting bagi terciptanya kinerja guru dan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Dari keseluruhan uraian yang dikemukakan di atas, maka dapat dibuat model hubungan kausalitas dan hipotesis penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Hubungan Kausalitas Variabel**

Keterangan:

- $X_1$  : Variabel Kompensasi
- $X_2$  : Variabel Kontrol (Status Kepegawaian)
- $Y$  : Variabel Semangat Kerja
- $\epsilon$  : Faktor lain yang mempengaruhi  $Y$

Hipotesis Pertama

- $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri di Kota Bandung.
- $H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri di Kota Bandung.

Hipotesis Kedua

- $H_0$  : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaian guru pada SMK Negeri di Kota Bandung.
- $H_1$  : Terdapat perbedaan yang signifikan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaian guru pada SMK Negeri di Kota Bandung.

## **METODOLOGI**

Berdasarkan metodenya, penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuat rencana atau pengambilan keputusan.

Penelitian survei ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya. Sementara jika dilihat berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian verifikatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap suatu fenomena dengan teori yang sudah ada. (Uep dan Sambas, 2011, hlm. 5-6).

Implikasi metode penelitian survei verifikatif ini adalah alat pengumpul data berupa kuesioner yang dibuat, disebarikan kepada guru-guru yang berada pada SMK Negeri di Kota Bandung, sebagai unit analisisnya, yang berjumlah 113 orang. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi. Selain itu teknik analisis data menggunakan bantuan statistik, sebagai alat untuk menguji/memverifikasi proposisi hipotetik yang sudah dibuat, yaitu menguji ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru, dan ada tidaknya perbedaan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaian guru. Sekaitan dengan tujuan tersebut, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kovarian (Anova).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Efektivitas Pemberian Kompensasi**

Instrumen yang dikembangkan pada variabel kompensasi, dibentuk oleh indikator gaji/upah, insentif, tunjangan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan fasilitas. Semua indikator tersebut diarahkan untuk mengukur bagaimanakah tingkat efektivitas pemberian kompensasi terhadap semangat kerja guru.

Secara umum tingkat efektivitas pemberian kompensasi terhadap semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung, jika dilihat berdasarkan kriteria yang ada pada Tabel 1. Kriteria Gambaran Variabel Kompensasi, ada pada kategori cukup efektif. Hasil penelitian tersebut memberikan informasi bahwa secara keseluruhan efektivitas pemberian kompensasi pada SMK Negeri di Kota Bandung berada pada kategori cukup efektif. Artinya bahwa pemberian kompensasi terhadap guru-guru SMK Negeri di Kota Bandung, cukup efektif dalam menumbuhkan semangat kerja guru. Dengan demikian jika ditarik kesimpulan yang lebih luas, selama ini pemberian kompensasi terhadap guru belum mampu secara optimal menumbuhkan semangat kerja guru, sehingga kemudian wajar apabila guru belum menampilkan kinerja yang tinggi.

**Tabel 1. Kriteria Gambaran Variabel Kompensasi**

Ukuran Variabel	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Efektif	58 - 65	36	32
Cukup Efektif	50 - 57	39	35
Kurang Efektif	42 - 49	32	28
Tidak Efektif	34 - 41	6	5

Sumber: Data terolah

Sementara secara rinci dengan melihat indikator-indikator yang membentuk variabel kompensasi, gambaran tingkat efektivitas pemberian kompensasi terhadap semangat kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Gambaran Efektivitas Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Negeri di Kota Bandung**

Indikator	Persentase (%)	Kategori
Gaji atau upah	42	Cukup Efektif
Insentif	70	Cukup Efektif
Tunjangan	50	Cukup Efektif
Pekerjaan itu Sendiri	42	Kurang Efektif
Lingkungan Kerja	70	Cukup Efektif
Fasilitas	65	Cukup Efektif

Sumber: Data terolah

Berdasarkan tabel 2 di atas, jika dilihat dari indikator-indikator yang membentuk variabel kompensasi, indikator insentif memiliki persentase tertinggi yaitu 70%, jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Sementara persentase terendah dimiliki oleh indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 42%. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif lebih banyak memberikan peran dalam menumbuhkan semangat kerja guru dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri dipersepsi oleh responden tidak banyak memberikan peran dalam menumbuhkan semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung.

### **Semangat Kerja Guru**

Instrumen yang dikembangkan pada variabel semangat kerja, dibentuk oleh indikator disiplin, tanggung jawab, antusiasme, dan loyalitas. Semua indikator tersebut diarahkan untuk mengukur bagaimanakah tingkat semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung. Tabel berikut adalah gambaran tingkat semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung.

Secara umum tingkat semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung, jika dilihat berdasarkan kriteria yang ada pada Tabel 3. Kriteria Gambaran Variabel Kompensasi, ada pada kategori sedang. Hasil penelitian tersebut, memberikan informasi bahwa secara keseluruhan, semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung berada pada kategori sedang. Artinya bahwa guru SMK Negeri di Kota Bandung, tingkat semangat kerjanya ada pada kategori sedang. Dengan demikian jika ditarik kesimpulan yang lebih luas, belum optimalnya kinerja guru berkorelasi positif dengan semangat kerja guru.

**Tabel 3. Kriteria Gambaran Variabel Semangat Kerja Guru**

Ukuran Variabel	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	57 - 65	38	34
Sedang	48 - 56	52	47
Rendah	39 - 47	22	19

Sumber: Data terolah

Sementara secara rinci dengan melihat indikator-indikator yang membentuk variabel semangat kerja guru, gambaran tingkat semangat kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Gambaran Semangat Kerja SMK Negeri di Kota Bandung**

Indikator	Guru PNS (%)	Guru Non PNS (%)	Persentase Total	Kategori
Disiplin	30	23	53	Sedang
Tanggung Jawab	34	18	52	Sedang
Antusiasme	40	20	60	Sedang
Loyalitas	42	17	59	Sedang

Sumber: Data terolah

Berdasarkan tabel 4 di atas, jika dilihat dari indikator-indikator yang membentuk variabel semangat kerja guru, indikator antusiasme memiliki persentase tertinggi yaitu 60%, jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Sementara persentase terendah dimiliki oleh indikator tanggung jawab yaitu 52%. Semua indikator yang membentuk semangat kerja guru berada pada kategori sedang, artinya bahwa sejauh ini kinerja yang dihasilkan oleh guru SMK Negeri di Kota Bandung terjadi karena tingkat semangat kerjanya yang sedang.

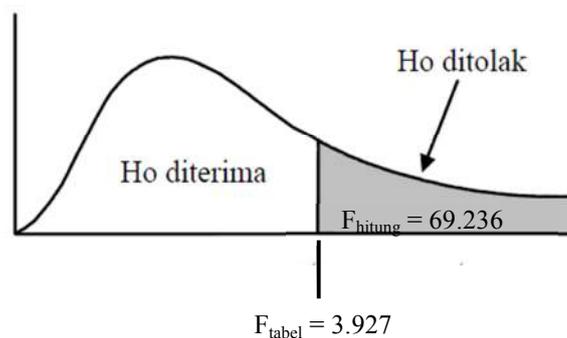
Berdasarkan status kepegawaian, semangat kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan semangat kerja guru Non PNS, hal ini terlihat dari besarnya persentase variabel semangat kerja yang dipersepsi oleh masing-masing responden pada guru PNS dan Non PNS. Jika dilihat dari tabel 4, pada indikator disiplin guru PNS memperoleh persentase tertinggi sebesar 30% dibandingkan dengan disiplin guru Non PNS yang lebih rendah yaitu sebesar 23%. Pada indikator tanggung jawab guru PNS memperoleh persentase tertinggi sebesar 34% dibandingkan dengan disiplin guru Non PNS yang lebih rendah yaitu sebesar 18%. Selanjutnya pada indikator antusiasme guru PNS memperoleh persentase tertinggi sebesar 40% dibandingkan dengan disiplin guru Non PNS yang lebih rendah yaitu sebesar 20%. Dan pada indikator loyalitas guru PNS memperoleh persentase tertinggi sebesar 42% dibandingkan dengan disiplin guru Non PNS yang lebih rendah yaitu sebesar 17%.

Selanjutnya jika dilihat dari indikator-indikatornya, persentase tertinggi semangat guru PNS berada pada indikator loyalitas, dan persentase terendah berada pada indikator disiplin. Loyalitas yang membentuk semangat kerja guru tercermin dari kesediaan untuk berkontribusi demi pencapaian visi dan misi sekolah, kesediaan untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan di sekolah, dan kesediaan untuk setia terhadap sekolah. Sementara disiplin yang membentuk semangat kerja guru tercermin dari efektivitas penggunaan waktu saat mengajar, kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku, kesesuaian cara mengajar dengan pedoman pelaksanaan pengajaran, dan kesesuaian kegiatan mengajar dengan waktu yang ditetapkan. Terkait guru Non PNS, persentase tertinggi berada pada dimensi disiplin, dan persentase terendah ada pada indikator loyalitas.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis yang hendak diuji dalam penelitian ini meliputi: (1) adakah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung, dan (2) adakah perbedaan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaian guru.

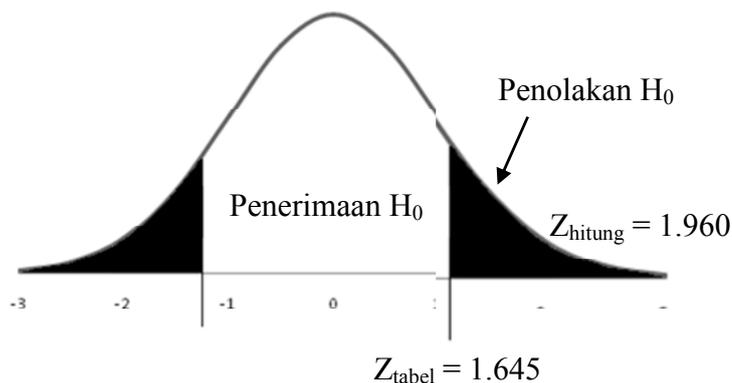
Secara empiris diperoleh hasil: *pertama*, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung. Kesimpulan tersebut diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dimana hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diajukan ditolak atau nilai hitung F sebesar 69.236 berada di daerah penolakan  $H_0$  atau sebelah kanan nilai kritis F sebesar 3.927 dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05, derajat bebas 1 ( $db_1$ ) = 1, dan derajat bebas 2 ( $db_2$ ) =  $n - 2$ .



Gambar 2. Kurva Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru

Selanjutnya hubungan kausal antara variabel kompensasi dengan semangat kerja dapat dijelaskan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 25.375 + 0.529X$ . Tanda positif (+) di depan angka koefisien regresi 0.529 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah. Artinya apabila semakin efektif pemberian kompensasi, maka akan diikuti dengan semakin tinggi semangat kerja guru begitupun sebaliknya. Selain itu dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja guru ditentukan oleh kompensasi. Berdasarkan hasil perhitungan, besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 38.41%, dan sisanya 61.59% ditentukan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Kedua*, adakah perbedaan semangat kerja guru berdasarkan status kepegawaian guru SMK Negeri di Kota Bandung. Kesimpulan tersebut diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dimana hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diajukan ditolak atau nilai hitung Z sebesar 1.960 berada di daerah penolakan  $H_0$  atau sebelah kanan nilai kritis Z sebesar 1,645 dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05.



**Gambar 3. Kurva Pengujian Hipotesis Perbedaan Semangat Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian**

Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara semangat kerja berdasarkan status kepegawaian guru (PNS dan Non PNS).

### **KESIMPULAN**

Kompensasi pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Bandung berada pada kategori cukup efektif dalam mendukung semangat kerja guru, yang diukur melalui enam indikator yaitu dari segi kompensasi finansial terdiri dari gaji atau upah, insentif dan tunjangan, juga dari segi kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan fasilitas. Sementara semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung berada pada kategori sedang, yang diukur melalui empat indikator yaitu disiplin, tanggung jawab, antusiasme, dan loyalitas.

Selanjutnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru SMK Negeri di Kota Bandung, berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya efektif tidaknya pemberian kompensasi, akan diikuti oleh tinggi rendahnya semangat kerja guru begitupun sebaliknya. Terkait semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS, diperoleh kesimpulan terdapat perbedaan semangat kerja guru PNS dan Non PNS pada SMK Negeri di Kota Bandung.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Husnan, Suad dan Heidjrachman. (2008). Manajemen Personalia. Yogyakarta: Andi.
- Moekijat. (2003). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: C.V. Pionir Jaya.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sontani, Uep Tatang dan Sambas Ali Muhidin. (2011). Desain Penelitian Kuantitatif. Bandung: Karya Andika Utama.
- Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2015–2016. Editor: Professor Klaus Schwab. [online] di [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global\\_Competitiveness\\_Report\\_2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf)