

## Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru (*Compensation and job satisfaction to improve teacher performance*)

Mariam Marsita<sup>1</sup>, Nani Imaniyati<sup>2\*</sup>

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung 40132, Jawa Barat, Indonesia  
Email: naniimaniyati@upi.edu

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Inti kajian difokuskan pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 43 guru honorer Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Bandung. Teknik analisis data menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompensasi terhadap kinerja guru berada pada kategori cukup efektif; (2) kepuasan kerjaterhadap kinerja guru berada pada kategori cukup tinggi; (3) kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru berada pada kategori cukup tinggi; (4) kompensasi berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer; (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer dan (6) kompensasi dankepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer.

**Kata Kunci:** kompensasi, kepuasan kerja, kinerja guru

### ABSTRACT

*This research intended to analyze the effect of compensation and job satisfaction on the performance of teachers. The main of study focused on teacher performance is affected by factors of compensation and job satisfaction. The method used is a survey method. The technique of collecting data using questionnaires with quantitative approach. The respondents in this research were 43 honorary teachers on "SMK" in Bandung. The analyzed the data using multiple regression. The results showed: (1) compensation for the performance of teachers in the category is quite effective; (2) job satisfaction on the performance of teachers at a fairly high category; (3) compensation and job satisfaction on performance of teachers at a fairly high category; (4) compensation positive and significant positive effect on the performance of teachers' honorarium; (5) job satisfaction positive and significant effect on the performance of teachers' honorarium and (6) compensation and job satisfaction positive and significant impact on the performance of teachers' honorarium.*

**Keywords:** compensation, job satisfaction, teacher performance

### PENDAHULUAN

Profil pekerjaan guru sangat kompleks. Jumlah waktu kerja guru dihabiskan untuk mengajar sebagai tugas inti dari guru. Persentase mengajar waktu dalam kaitannya dengan

jumlah kerja guru waktu semua tingkat pendidikan adalah 46% pada tahun 2009. Ini adalah bagian dari pekerjaan guru resmi ditentukan di sebagian besar negara. Namun, mengajar di kelas hanyalah salah satu aspek dari profil pekerjaan yang sangat kompleks. Selain mengajar, mereka memiliki berbagai tugas lainnya untuk memenuhi. Beberapa tugas-tugas ini, misalnya, mempersiapkan pelajaran menarik dan mengoreksi tes dan pekerjaan rumah, berhubungan erat dengan ajaran dan membentuk aspek penting dari menjadi seorang guru. Namun, terlepas dari tugas-tugas ini, guru juga perlu untuk memenuhi sejumlah besar tambahan tugas (misalnya, tugas-tugas administrasi, mengatur kunjungan atau proyek sekolah). Bagaimana guru mengalokasikan waktu mereka untuk tugas-tugas ini kurang secara resmi diatur di banyak negara (Philipp & Kunter, 2013).

Guru di sekolah menengah menghabiskan 20% pada tugas-tugas pendukung (yaitu, perencanaan dan mempersiapkan pelajaran, tes, pekerjaan rumah, menyimpan catatan kinerja murid), 11% pada kontak murid lainnya, 6% pada sekolah / staf manajemen dan administrasi umum masing-masing, dan 13% di lain tugas di samping 44% dari waktu kerja mereka didedikasikan untuk pengajaran (Philipp & Kunter, 2013). Dunia sekolah dan guru suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Guru memilikiperanan yang sangat penting dalam proses belajar siswa (Alam & Farid, 2011) (Tehseen & Hadi, 2015) guru merupakan sumber daya yang sangat berharga (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015) dalam sekolah. Belanja pendidikan yang dialokasikan oleh sekolah hampir sebagian besar untuk guru (Levacic, 2009). Dengan demikian, kinerja guru sangat diperhatikan, dan berusaha untuk terus ditingkatkan (Markos & Sridevi, 2010).

Fenomena kinerja guru saat ini belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dari hasil studi pendahuluan. Penyebabnya antara lain guru kurang mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif, kurangnya komunikasi, tidak membuat bahan acuan belajar, disini guru tidak mandiri dan tidak menjalankan tugasnya, kurangnya bahan ajar yang menarik, keluasan dan kedalaman materi pelajaran serta aktivitas belajar yang direncanakan guru perlu disesuaikan dengan kemampuan dan perkembangan siswa. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut diantaranya adalah faktor kompensasi dan kepuasan kerja, kedua faktor tersebut yang dijadikan kajian dari penelitian ini.

Pokok pertanyaan yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini disusun dalam bentuk rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut "adakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru?". Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi bagi organisasi pendidikan yaitu penghargaan pada para guru atau karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar atau bekerja. Pengertian tersebut mengisyaratkan adanya dua pihak yang menanggung kewajiban yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah guru atau karyawan yang berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut mengajar. Pihak kedua adalah organisasi yang menanggung kewajiban dan tanggungjawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama (rohmat, 2007). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sastradipoera, 2002).

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang paling kompleks dan dinamis (Ibojo & Asabi, 2014) karena kompensasi memegang pertimbangan yang sangat besar di dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu yang berperan sebagai penghubung atau segmen

transisi antara karyawan dengan organisasi (Ghazanfar, Chuanmin, Khan, & Bashir, 2011) (Mphil, Ramzan, Zubair, Ali, & Arslan, 2014)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa uang maupun barang atas keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Masitoh, 2013). Kompensasi identik dengan upah, gaji, dan sebagainya, yang memberikan penghasilan dan manfaat. Sisi organisasi kompensasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan untuk meningkatkan produktivitas ataupun kemampuan karyawannya (Gerhart, Minkoff, & Olsen, 1995). Jumlah kompensasi tergantung pada evolusi pasar, strategi, mengimplementasikan dan kontrak kompensasi yang disepakati antara investor dan manajer. (Georgios Aivaliotis, (2014) ). Menurut (Sukanti, 1989) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Indikator kompensasi memadai, adil, seimbang, efektif dari segi biaya, aman, memberikan insentif, dapat diterima oleh pegawai

Dari pemaparan teori kompensasi di atas, disimpulkan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan atau dalam hal ini guru untuk kinerja yang lebih baik (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi (Sargent & Hannum, 2005) dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya (Rao & Sridhar, Schleicher et al, kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku organisasi (Miao, Humphrey, & Qian, 2016).

Menurut (Hasibuan M. S., 2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya (Gibson, et al, 2000). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garcth, 1997). sebagai berikut:

a. Kepribadian

Merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan. Meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian.

b. Nilai-Nilai

Merupakan nilai-nilai kerja yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Meliputi: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.

c. Pengaruh Sosial

Merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas/kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.

d. Situasi Kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi fisik. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

Menurut (Luthans, 2006) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi

kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keharusan yang ada pada setiap profesi, termasuk profesi guru. Kepuasan kerja adalah konstruk penting yang mempengaruhi perilaku guru karena memberikan kontribusi dalam keefektifan mengajar di sekolah (Vrgovic & Pavlovic, 2014), dan menyebabkan sejumlah konsekuensi.

Beberapa teori di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang penting untuk diteliti. Kepuasan kerja guru adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut (Sedarmayanti, 2001) “kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik”.

Setiap gurudalam pekerjaannya tentu ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula terhadap kinerja guru tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

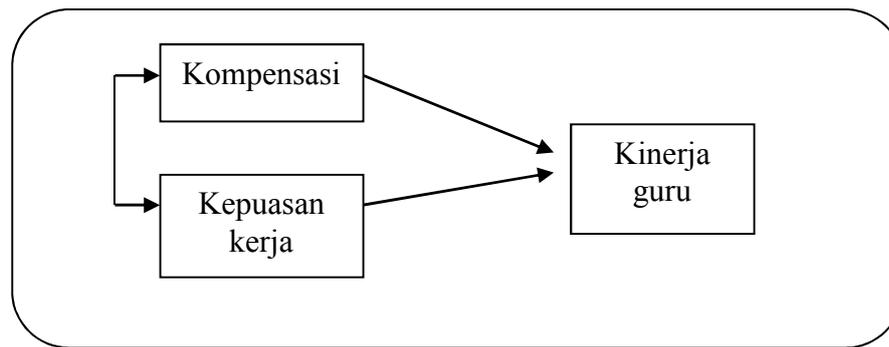
### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang pada periode tertentu. Menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas sebagai guru profesional. Kinerja yang baik terkait juga dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas (Saleh, Dzulkifli, Abdullah, & Yaakob, 2011), kinerja berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed & Waheed, 2011). Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan untuk berkontribusi melalui karya-karya mereka mengarah pada pencapaian perilaku yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau organisasi (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014).

Dalam penelitian ini kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Kinerja guru yaitu ukuran dari tingkat cakupan efektif dari isi yang diharapkan dari kurikulum oleh guru. Dengan begitu fungsi dari bagaimana isi dari pekerjaan sekolah secara efektif dicapai (Babatunde & Adebisi, 2012). Beberapa indikator yang mengukur kinerja guru, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Indikator kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dilihat dari aspek kuantitatif maupun kualitatif mengenai tingkat pencapaian tujuan dan hasil kerja yang dicapai (Uno & Lamatenggo, 2013).

Kinerja merupakan salah satu variabel dependen yang paling penting dan telah dipelajari selama satu dekade panjang (Jankingthong & Rurkkhum, 2012), selama dekade telah dilakukan penelitian empiris, meskipun pengamatan mengenai kinerja guru tersedia relatif sedikit (Dee & Wyckoff, 2013). Penelitian mengenai kinerja guru sangat menarik dilakukan karena mencapai tingkat tinggi kinerja karyawan dianggap tujuan umum bagi banyak organisasi (Yvonne, Rahman, & Long, 2014).

Berdasarkan tinjauan pustaka sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan *theoretical framework* sebagai berikut:



**Gambar 1.**

Kerangka pemikiran yang telah ditunjukkan di atas, dapat dijabarkan kedalam tiga hipotesis, yaitu:

H1 = Terdapat pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru

H2 = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

H3 = Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan metodenya, penelitian ini menggunakan metode survei. Metode ini dianggap tepat karena penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis. Responden adalah guru honorer di Institusi Pendidikan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia sebanyak 43 orang.

Pengumpulan data berupa angket yang terdiri atas tiga bagian. Bagian pertama kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kompensasi yang dijabarkan dari tujuh indikator yaitu memadai, adil, seimbang, efektif dari segi biaya, aman, memberikan insentif, dapat diterima oleh pegawai. Bagian ini terdiri atas 13 item. Bagian kedua kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kepuasan kerja yang dijabarkan dari empat indikator yaitu kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial, situasi kerja. Bagian ini terdiri atas 13 item. Bagian ketiga kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja guru yang dijabarkan dari lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Bagian ini terdiri atas 13 item.

Statistik deskriptif yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai kinerja guru, kompensasi dan kepuasan kerja. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Kompensasi**

Instrumen yang dikembangkan pada variabel kompensasi, dibentuk oleh indikator memadai, adil, seimbang, efektif dari segi biaya, aman, memberikan insentif, dapat diterima oleh pegawai. Semua indikator tersebut diarahkan untuk mengukur bagaimanakah tingkat efektivitas kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi guru honorer diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data kompensasi guru honorer, sebagaimana tercantum pada lampiran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang kompensasi guru honorer berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan:

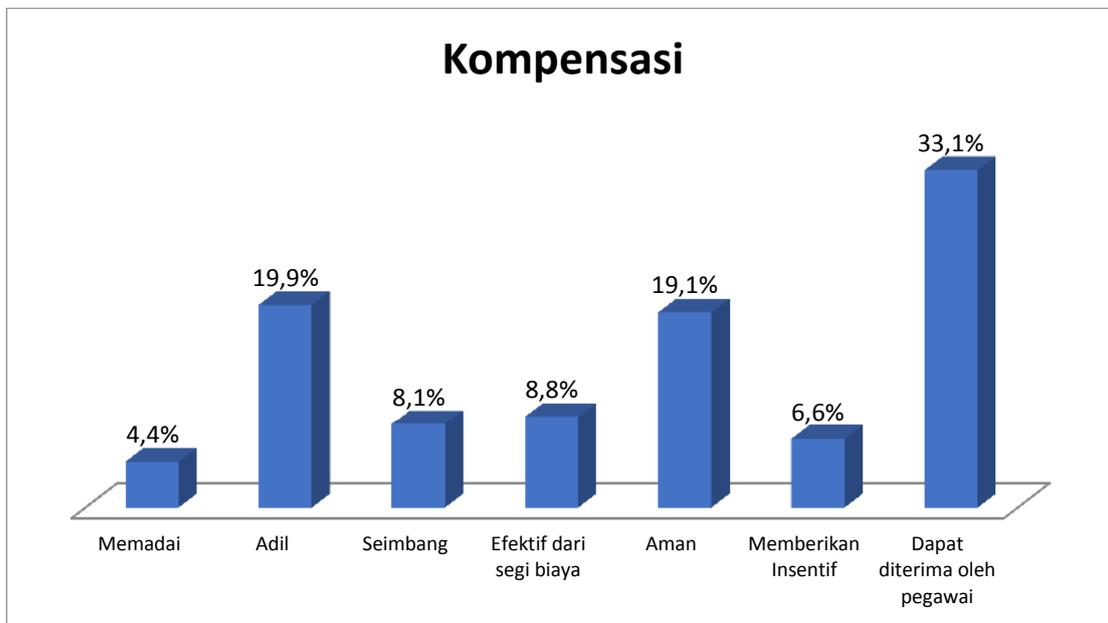
**Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden terhadap Kompensasi**

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Tidak Efektif	40	7.16%
Kurang Efektif	103	18.43%
Cukup Efektif	167	29.87%
Hampir Efektif	150	26.83%
Efektif	99	17.71%
Jumlah	559	100%

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Gambaran tingkat efektifitas kompensasi di Institusi Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori “cukup efektif”. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan frekuensi jawaban pada kategori sebanyak 167 atau sebesar 29,87% dari keseluruhan total jawaban responden terhadap kompensasi.

Adapun gambaran efektifitas kompensasi dilihat dari masing-masing indikator dapat lebih jelas digambarkan dalam diagram berikut ini:



**Rekapitulasi Persentase Frekuensi Jawaban Responden**

Dari data yang diperoleh peneliti di lapangan, dapat dijabarkan bahwa untuk kategori tertinggi tanggapan responden terhadap kompensasi terdapat pada indikator dapat diterima oleh pegawai dengan persentase perolehan frekuensi jawaban responden sebesar 33,1%. Adapun kategori terendah terdapat pada indikator memadai dengan perolehan persentase frekuensi jawaban responden sebesar 4,4%. Secara keseluruhan, disimpulkan bahwa efektifitas kompensasi dipersepsikan cukup efektif.

### **Kepuasan Kerja**

Instrumen yang dikembangkan pada variabel kepuasan kerja, dibentuk oleh indikator kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial, situasi kerja. Semua indikator tersebut diarahkan untuk mengukur bagaimanakah tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, kepuasan kerja guru honorer diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase dari perolehan data kepuasan kerja guru honorer

sebagaimana tercantum pada lampiran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang kepuasan kerja guru honorer berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan:

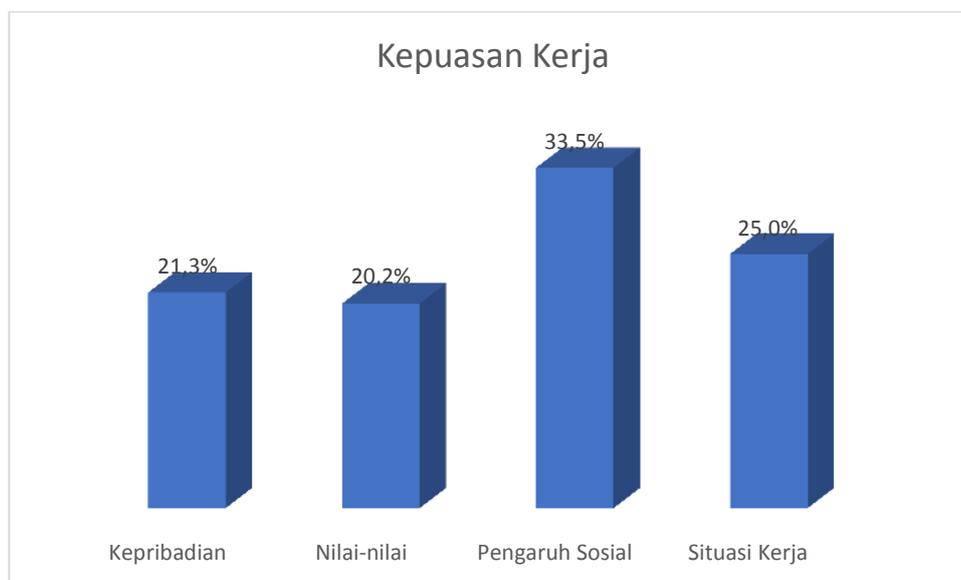
**Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer**

Kategori	Kategori Opition	Frekuensi	Persentase %
Sangat Rendah	1	48	8.59%
Rendah	2	93	16.64%
Cukup Tinggi	3	183	32.74%
Tinggi	4	150	26.83%
Sangat Tinggi	5	85	15.21%
Jumlah		559	100.00%

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Gambaran tingkat kepuasan kerja di Institusi Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori “cukup tinggi”. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan frekuensi jawaban pada kategori sebanyak 183 atau sebesar 32,74% dari keseluruhan total jawaban responden terhadap kepuasan kerja.

Adapun gambaran tingkat kepuasan kerja dilihat dari masing-masing indikator dapat lebih jelas digambarkan dalam diagram berikut ini:



**Rekapitulasi Persentase Frekuensi Jawaban Responden**

Dari data yang diperoleh peneliti di lapangan, dapat dijabarkan bahwa untuk kategori tertinggi tanggapan responden terhadap kepuasan kerja terdapat pada indikator pengaruh sosial dengan persentase perolehan frekuensi jawaban responden sebesar 33,5%. Adapun kategori terendah terdapat pada indikator nilai-nilai dengan perolehan persentase frekuensi jawaban responden sebesar 20,2%. Secara keseluruhan, disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja di dipersepsikan cukup tinggi.

### **Kinerja Guru**

Instrumen yang dikembangkan pada variabel kepuasan kerja, dibentuk oleh indikator kualitas kerja, kecepatan/ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Semua indikator tersebut diarahkan untuk mengukur bagaimanakah tingkat kinerja guru.

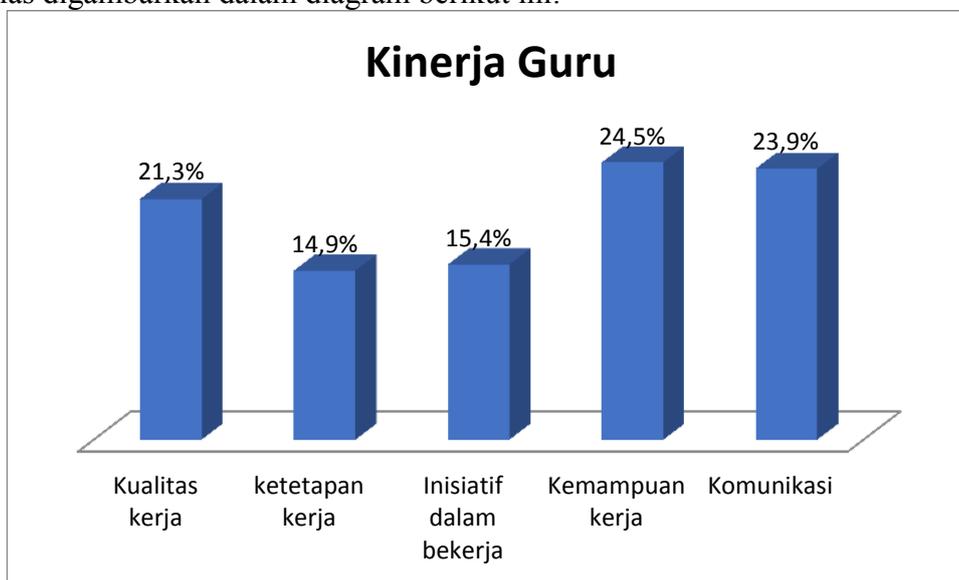
Berdasarkan hasil analisis, kinerja guru honorer diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data kinerja guru honorer, sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Guru Honorer**

Alternatif Jawaban	Kategori Opition	Frekuensi	Persentase %
Sangat Rendah	1	56	10.02%
Rendah	2	89	15.92%
Cukup Tinggi	3	188	33.63%
Tinggi	4	137	24.51%
Sangat Tinggi	5	89	15.92%
Jumlah		559	100%

Gambaran tingkat kinerja guru honorer di Institusi Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori “cukup tinggi”. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan frekuensi jawaban pada kategori sebanyak 188 atau sebesar 33,63% dari keseluruhan total jawaban responden terhadap kinerja guru.

Adapun gambaran tingkat kinerja guru dilihat dari masing-masing indikator dapat lebih jelas digambarkan dalam diagram berikut ini:



**Gambar 4. 1**  
**Rekapitulasi Persentase Frekuensi Jawaban Responden**

Dari data yang diperoleh peneliti di lapangan, dapat dijabarkan bahwa untuk kategori tertinggi tanggapan responden terhadap kinerja guru terdapat pada indikator kemampuan kerja dengan persentase perolehan frekuensi jawaban responden sebesar 24,5%. Adapun kategori terendah terdapat pada indikator ketetapan kerja dengan

perolehan persentase frekuensi jawaban responden sebesar 14,9%. Secara keseluruhan, disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru dipersepsikan cukup tinggi.

### **H1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Setelah dilakukan penghitungan hipotesis, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  atau  $F_{(1-0,95;db1,db2)}$  pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada  $db1 = 1$ ,  $db2 = 2 = n-2$  dan  $\alpha = 0,05$ , yaitu  $F_{(0,05;1,41)} = 4,0785$ . Berdasarkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $4,6603 > 4,0785$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan pada perhitungan dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru”. Persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis variabel kompensasi terhadap kinerja guru adalah:  $\hat{Y} = 28,661 + 0,303(X)$ . Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi kompensasi guru, maka semakin tinggi kinerja guru, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila kompensasi guru menurun, maka kinerja gurupun menurun sebesar 0,303. Perhitungan koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar 0,3195. Nilai koefisien korelasi tersebut jika disesuaikan dengan tabel kriteria interpretasi koefisien korelasi yaitu berada pada rentang antara 0,200 – 0,399 dan berada pada kategori lemah. Ini berarti terdapat pengaruh yang lemah dari kompensasi guru terhadap kinerja guru honorer.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikali 100%, sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 10,21%. Arti dari nilai koefisien determinasi ini adalah kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 10,21% sisanya 89,79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja (Ibojo & Asabi, 2014) (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015) (Mphil, Ramzan, Zubair, Ali, & Arslan, 2014)

Kinerja dalam penelitian ini adalah guru bergantung pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen kompensasi yang efektif (Ibojo & Asabi, 2014). Kompensasi juga berperan sebagai predictor dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun begitu tidak berarti pemimpin yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi membutuhkan kompensasi yang wajar dan adil sehingga memicu peningkatan performa karyawan atau guru (Rizal, Idrus, & Djumahir, 2014) dan dapat menaikkan efisiensi karyawan (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015).

### **H2: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Setelah dilakukan penghitungan hipotesis, diperoleh Nilai  $F_{tabel}$  atau  $F_{(1-0,95;db1,db2)}$  pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada  $db1 = 1$ ,  $db2 = 2 = n-2$  dan  $\alpha = 0,05$ , yaitu  $F_{(0,05;1,41)} = 4,0785$ . Berdasarkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $13,5765 > 4,0785$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan pada perhitungan dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru”. Persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 23,391 + 0,434(X)$ . Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila kepuasan kerja menurut tingkatnya, maka kinerja guru akan menurun sebesar 0,434.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,4988 ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,400 sampai 0,599 dan berada pada kategori sedang/cukup kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang cukup kuat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikali 100%, sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 24,88%. Dari angka tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya kepuasan kerja terhadap kinerja guru tetap sebesar 24,88 % sedangkan 75,12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. (Umar, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Kepuasan kerja mengarah kepada peningkatan kinerja sehingga karyawan melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban, mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu (Talasaz, Saadoldin, & Shakeri, 2014).

### **H3: Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Setelah dilakukan penghitungan hipotesis, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 705,46 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,2317 artinya  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu ( $705,46 \geq 3,2317$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi ganda untuk hipotesis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah:  $\hat{Y} = 10,400 + 0,303 (X_1) + 0,434 (X_2)$ . Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi kompensasi dan kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila kompensasi dan kepuasan kerja menurun tingkatnya, maka kinerja guru akan menurun.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,4264, ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,300 – 0,499 dan berada pada kategori cukup kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang cukup kuat dari variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikali 100%, sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 18,18%. Arti dari nilai koefisien determinasi ini adalah kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan sebesar 18,18% sedangkan 81,82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian lain yang mempelajari mengenai hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

## **KESIMPULAN**

Kompensasi yang diukur melalui indikator memadai, adil, seimbang, efektif dari segi biaya, aman, memberikan insentif, dapat diterima oleh pegawai berada pada kategori cukup efektif. Kepuasan kerja yang diukur melalui indikator kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial, situasi kerja berada pada kategori cukup tinggi. Kinerja guru yang diukur

melalui indikator kualitas kerja, kecepatan/ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi berada pada kategori cukup tinggi.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian ini menunjukkan kompensasi dan kepuasan kerja merupakan prediktor peningkatan kinerja guru. Efektifitas kompensasi dan tingkat kepuasan kerja diikuti oleh tingkat kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors Affecting Teachers Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (1).
- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Musthaq, H. (2015). Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization: an Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4 (8).
- Babatunde, B. O., & Adebisi, A. O. (2012). Strategic Environmental Scanning and Organization Performance in a Competitive Business Environment. *Economic Insight Trends and Challenges*, 15 (1), 24-34.
- Dee, T., & Wyckoff, J. (2013). Incentives, Selection, and Teacher Performance. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*.
- George, J. M., & Garth, J. R. (1997). *Organizational Behaviour, Second Edition*. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Georgios Aivaliotis, J. P. ((2014) ). Investment strategies and compensation of a mean-variance optimizing. *European Journal of Operational Research*, 561-570.
- Gerhart, B. A., Minkoff, H. B., & Olsen, R. N. (1995). Employee Compensation Theory, Practice, and Evidence. *Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS) Working Paper Series*, 5 (1).
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (1).
- Gibson, et al. (2000). *Perilaku Organisasi-Struktur-Proses Edisi Kelima, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (13).
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2 (9), 108-117.

- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A-Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Science, Humanities, and Arts*, 12 (2), 115-127.
- Levacic, R. (2009). Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal-Agent Theory. *Oxford Development Studies*, 37 (1).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5 (12).
- Masitoh, D. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di bank btn cabang bandung. *Ilmu manajemen dan bisnis* , 1-20.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Leader Emotional Intelligence and Sub Ordinate Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Main, Mediator, and Moderator Effects. *Journal Personality and Individual Differences*, 102, 13-24.
- Mphil, A. H., Ramzan, M., Zubair, H. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5 (2).
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (2).
- Philipp, A., & Kunter, M. (2013). How do teachers spend their timer? A study on teachers strategies of selection, optimisation, and compensation over their career cycle. *Teaching and Teaching Education* , 1-12.
- Rao, D. B., & Sridhar, D. (2003). *Job Satisfaction of Shcool Teacher*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Djumahir, M. R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3 (2), 64-79.
- rohmat. (2007). kompensasi pendidikan. *jurnal pemikiran alternatif pendidikan* , 107-119.
- Saleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A., & Yaakob, N. M. (2011). The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Science*, 1 (4).
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Job Satisfaction among Primary Shcool Teachers in Rural Nortwest China. *Comparative Education Review*, 49 (2), 173-204.
- Sastradipoera, K. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sukanti. (1989). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK.
- Talasaz, Z. H., Saadoldin, S. N., & Shakeri, M. T. (2014). The relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*, 2 (3), 157-164.
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors Influencing Teachers Performance and Retention. *Mediterranean Journal of Social Science*, 6 (1).
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (2), 406-418.
- Uno, H., & Lamatenggo. (2013). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vrgovic, I. J., & Pavlovic, N. (2014). Relationship Between the School Principal Leadership Style and Teachers Job Satisfaction In Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10 (1), 43-57.
- Yvonne, W., Rahman, R. A., & Long, C. (2014). Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail-Chain Organization. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 8 (17), 1875-1883.