

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KLATEN

Rina Oktiyani¹⁾ Kaman Nainggolan²⁾

¹AMIK BSI Jakarta, ²STMIK Nusa Mandiri Jakarta

¹rina_tori@ymail.com, ²kaman@bsi.ac.id

ABSTRACT

Compensation for employees is an important factor to improve the performance of employees. Working condition, both physical and non-physical is also an important variable influencing directly or indirectly on performance in carrying out his or her duties. This research was conducted in SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten Central Java, using quantitative research. The sample of this research equals to population which are 62 teachers. Regression analysis technique was used to analyze the impact of compensation and working condition on performance using multiple linear regression. The analysis showed that there was a significant effect of compensation and working condition on the performance of teacher with R^2 value of 0.642. This suggests that higher levels of compensation and working condition will increase the performance of teachers.

Keywords: *Compensation, Working Environment, And Performance.*

ABSTRAK

Kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten Jawa Tengah, menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sama dengan populasi yaitu 62 guru. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai R^2 sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan kondisi kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja.*

Naskah diterima : 6 Juli 2016, Naskah dipublikasikan : 15 Agustus 2016

LATAR BELAKANG

Kinerja suatu organisasi adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, yang dalam implementasinya harus selalu dimonitor, dan dievaluasi apakah telah sesuai dengan target yang ingin dicapai. Apabila terdapat perbedaan antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang dicapai, maka manajemen sekolah harus melakukan perbaikan. Dalam perbaikan kinerja, manajemen sekolah harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam peningkatan kinerja. Faktor faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi penting bagi karyawan (guru), karena salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai termotivasi untuk dapat bekerja optimal.

Dilihat dari prestasi yang diraih setelah adanya perubahan baik karena kenaikan penerima sertifikasi guru dan kenaikan upah untuk guru yang masih wiyata bakti atau belum pegawai negeri sipil (PNS), juga perbaikan fasilitas-fasilitas sekolah dan kelengkapan media belajar yang semakin canggih, prestasi yang diperoleh mengalami kenaikan yang cukup signifikan.

Oleh karena itu permasalahan penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten”. Untuk itu dianalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo, serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo, Kabupaten Klaten Jawa Tengah.

KAJIAN LITERATUR

Kajian Teori

Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka”. Kompensasi merupakan variabel penting, dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Gorda (2006) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk kompensasi yaitu: 1). kompensasi berupa uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, dan tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, 2). kompensasi yang berbentuk barang, dan 3). kompensasi yang berupa kenikmatan seperti penghargaan atau pengakuan prestasi kerja.

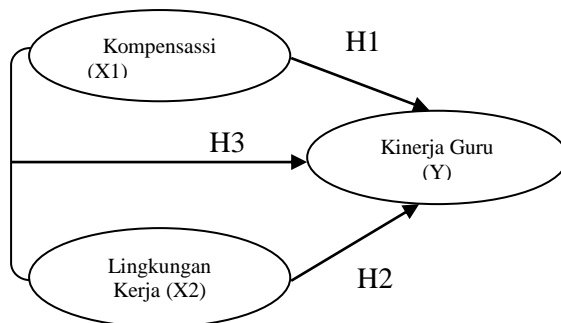
Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non-fisik. Menurut Robbins (1997) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara. Faktor tersebut hanya dapat dirasakan oleh pekerja. Menurut Sedarmayanti (1996), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan demikian, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik jika terjalin secara kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Wibowo (2009), kinerja adalah “implementasi dari rencana yang telah disusun”. Implementasi rencana dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Jika hasil kinerja tidak sesuai dengan perencanaan maka perlu dilakukan perbaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, pendidikan, kompensasi dan situasi kerja (hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, didukung oleh sarana dan prasarana kerja). Menurut Sutrisno (2010), kinerja dapat dinilai dari: kualitas yang

dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, kemampuan, dan kerjasama.

Kerangka Berfikir

Untuk dapat mewujudkan arah dari pemecahan dan analisis masalah yang dihadapi, maka diuraikan kerangka teoritik sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1). X1 (Kompensasi)

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H1: Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjaguru

2). X2 (Lingkungan Kerja)

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H1: Lingkungan kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

3). X1 (Kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) Secara Serempak

Ho: Kompensasi dan Lingkungan Kerjatidak berpengaruh secara serempak terhadap kinerja guru

H1: Kompensasi dan Lingkungan kerja Berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten Jawa Tengah. Yang menjadi subyek penelitian adalah seluruh guru SMA

Negeri 1 Karangdowo Klaten baik tetap maupun wiyata bakti (non-PNS).

Waktu yang digunakan dalam penelitian adalah dari bulan November 2015 s/d Februari 2016

Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari obyek penelitian.

Teknik pengumpulan data ada 3 yaitu: studi pustaka, kuesioner, dan teknik dokumentasi.

Populasi Dan Sampel

Sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama pada penelitian ini atau populasinya adalah 62 orang guru.

Karena besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar maka dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel seluruh populasi atau menggunakan *Sampling* Jenuh (Sugiyono, 2006).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sebuah instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikunto, 2006). Uji validitas menggunakan rumus *product moment*. Item angket dikatakan valid jika nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi $(\alpha) = 5\%$ atau 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya (Arikunto, 2006). Untuk mendapatkan keandalan alat ukur yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* (α). Jika α hitung $> 0,60$ artinya instrumen reliabel. Dan jika α hitung $< 0,60$ instrumen tidak reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak (Ghozali, 2002).

Skala Pengukuran

Penskalaan variabel dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu merupakan teknik mengukur sikap dimana responden diminta mengindikasikan tingkat kesetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan (Noor, 2012). Skala Likert tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Alasan peneliti tidak menggunakan pilihan ragu-ragu karena menurut Kriyantono (2010) kategori ragu-ragu memiliki makna ganda, sehingga tidak menjelaskan jawaban yang sebenarnya.

Kisi-Kisi Penelitian

a. Kisi-kisi Penelitian

1). Variabel Kinerja Guru (Y)

- a).Dimensi kualitas kerja: indikatornya berupa sesuai standar kerja, tepat waktu dan akurat
- b).Dimensi Kuantitas Hasil Kerja: Indikatornya berupa target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai, volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
- c).Dimensi Pengetahuan: Indikatornya a berupa mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan.
- d). Dimensi kerjasama: indikatornya berupa karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2). Variabel Kompensasi (X1)

- a). Dimensi Tunjangan; Indikatornya berupa tunjangan

operasional, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan

- b). Dimensi Insentif: indikatornya berupa pemberian insentif dengan adil, karyawan diberi peluang yang sama dalam mengikuti pendidikan serta pelatihan
 - c).Dimensi Penghargaan: indikatornya berupa penghargaan pujian atas prestasi kerjanya, mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi karyawan
- 3). Variabel Lingkungan Kerja (X2)
- a).Dimensi Pengawasan: indikatornya pengawasan dilakukan secara kontinyu oleh atasan, rasa aman bagi karyawan dalam melakukan tugasnya.
 - b).Dimensi Suasana kerja: indikatornya berupa suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja
 - c).Dimensi Sistem pemberian imbalan : indikatornya pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik
 - d). Dimensi Perlakuan: indikatornya perlakuan secara manusiawi, tidak disamakan dengan robot, memberi kesempatan untuk mengembangkan karier, hubungan secara serasi, bersifat kekeluargaan, karyawan diperlakukan secara adil dan objektif
 - e) Dimensi Suhu: indikatornya suhu udara semua ruangan mendukung untuk bekerja, suhu ruangan disesuaikan dengan rentang kerja
 - f) Dimensi Kebisingan: Indikatornya berupa lingkungan sekolah jauh dari hiruk pikuk keramaian kota, lingkungan sekolah jauh dari suara bising.
 - g).Dimensi Penerangan: indikatornya berupa penerangan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, intensitas cahaya ruangan kerja terasa nyaman
 - h).Dimensi Mutu Udara: indikatornya berupa udara disekitar sekolah sangat segar,

lingkungan sekolah jauh dari kawasan industri, jalan raya, dan pencemaran lainnya.

- i). Dimensi Ukuran ruang kerja: indikatornya berupa semua ruangan memiliki ruang gerak yang cukup, memberikan kenyamanan dalam bekerja
- k). Dimensi pengaturan ruang kerja: indikatornya berupa ruang kerja diatur nyaman mungkin, seaman mungkin, dan diatur sedemikian rupa agar bisa saling berinteraksi.

Uji Asumsi Regresi Klasik

1). Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data dalam sebaran normal, dilakukan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai *p-value* dari *unstandardized residual* lebih besar dari α ($p > 0,05$) maka keseluruhan data dalam penelitian tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal (Ghozali, 2002).

2). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antar variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki *tolerance value* lebih dari 0,1 ($> 0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2002).

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi apakah residual dalam model regresi memiliki varian yang sama dari satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas akan menunjukkan tidak adanya gangguan heteroskedastisitas jika dari hasil perhitungan tersebut nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel pada taraf signifikansi 5% sehingga tidak signifikan terhadap *absolute residual* ($P > 0,05$) (Ghozali, 2002).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, model regresi yang digunakan adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

dimana:

Y = kinerja guru,

X_1 = kompensasi,

X_2 = lingkungan kerja,

β_0 , β_1 , dan β_2 adalah parameter regresi yang akan diestimasi,

dan e_i = error.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja guru. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel atau melihat nilai *p-value* dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dan apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak/ H_1 diterima, artinya variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji F

Uji F adalah menguji koefisien regresi secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Pengujian ini dengan membandingkan antara *F* tabel dan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05). Apabila *F* hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dan jika *F* hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji ketepatan perkiraan (R^2) menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Tingkat ketepatan terbaik dalam regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk yang nilainya antara nol dan satu atau $0 \leq R^2 \leq 1$ (Gujarati, 2001). Jika nilai R^2 mendekati 1, variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen, yang berarti dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen penelitian

Uji Validitas

Validitas Kinerja

Tabel 2.
Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kinerja

No. item	r_{xy}	r_{tabel} (5%;6)	Keterangan
1	0,551	0,254	Valid
2	0,561	0,254	Valid
3	0,533	0,254	Valid
4	0,375	0,254	Valid
5	0,504	0,254	Valid
6	0,401	0,254	Valid
7	0,602	0,254	Valid
8	0,409	0,254	Valid
9	0,490	0,254	Valid
10	0,482	0,254	Valid

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket kinerja (Tabel 4.1) menunjukkan bahwa 10 butir angket semuanya valid karena nilai r_{xy} untuk semua item angket lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0,254, sehingga angket ini valid.

Validitas Kompensasi

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No. item	r_{xy}	r_{tabel}	Ket
11	0,414	0,254	Valid
12	0,505	0,254	Valid
13	0,565	0,254	Valid
14	0,571	0,254	Valid
15	0,610	0,254	Valid
16	0,624	0,254	Valid
17	0,580	0,254	Valid

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket kompensasi (Tabel 4.2) menunjukkan nilai r_{xy} untuk semua item angket lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α)=5% yaitu sebesar 0,254. Dapat disimpulkan bahwa butir kompensasi angket semuanya valid.

Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.

Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja

No. item	r_{xy}	r_{tabel}	Ket
18	0,496	0,254	Valid
19	0,521	0,254	Valid
20	0,516	0,254	Valid
21	0,280	0,254	Valid
22	0,312	0,254	Valid
23	0,415	0,254	Valid
24	0,473	0,254	Valid
25	0,335	0,254	Valid
27	0,330	0,254	Valid
28	0,288	0,254	Valid
29	0,339	0,254	Valid
30	0,358	0,254	Valid
31	0,293	0,254	Valid
32	0,324	0,254	Valid
33	0,272	0,254	Valid
34	0,276	0,254	Valid
35	0,359	0,254	Valid
37	0,420	0,254	Valid

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket lingkungan kerja pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 18 butir pertanyaan semuanya valid. Karena seluruh item angket memiliki nilai korelasi r_{xy}

lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,254). Berdasarkan hasil tersebut maka 18 item angket lingkungan kerja terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	r_{xy}	Critical Value	Ket
Kinerja	0,6503	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,6207	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,6278	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap angket kinerja (Tabel 4.4) memperoleh koefisien reliabilitas (r_{11}) sebesar 0,6503, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen (responden) angket ini reliabel atau handal (Ghozali, 2002: 39). Uji reliabilitas terhadap angket kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien r_{xy} masing-masing sebesar 0,6207 dan 0,6278, keduanya juga lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu instrumen kedua angket ini juga reliabel atau handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P-Value	Sig	Ket
Unstandardized residual	0,615	0,843	$p > 0,05$	Normal

Dari hasil perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2002:88) pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa p-value dari unstandardized residual ternyata lebih besar dari α ($p > 0,05$), sehingga keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tol	VIF	Ket
Kompensasi	0,698	1,433	Bebas multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,698	1,433	Bebas multikolinieritas

Dari hasil perhitungan (Tabel 4.6) menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($> 0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2002:89), sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Ket
Kompensasi	0,471	0,640	Valid
Lingkungan kerja	1,186	0,240	Valid

Dari hasil perhitungan pada Tabel 8 menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sehingga tidak signifikan terhadap *absolute residual* ($p > 0,05$). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini (Ghozali, 2002:91).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Tabel 9.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Sig
Konstanta	-11,436		
Kompensasi	0,492	5,371	0,000
Lingkungan kerja	0,426	4,648	0,000
R^2	0,642		
F Statistik	55,794		0,000

Persamaan yang dapat disusun dari hasil di atas adalah:

$$Y = -11,436 + 0,492.X_1 + 0,426.X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$a = -11,436$, berarti jika kompensasi dan lingkungan kerja konstan, maka kinerja guru akan berkurang.

$b_1 = 0,492$, berarti jika skor kompensasi meningkat satu satuan maka skor kinerja guru akan meningkat sebesar 0,492 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan

$b_2 = 0,426$, berarti skor lingkungan kerja meningkat satu satuan maka skor kinerja guru akan meningkat sebesar 0,426 dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10.
Rangkuman Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel} 5\%$	Keterangan
Kompensasi	5,371	2,000	H_0 ditolak
Lingkungan kerja	4,648	2,000	H_0 ditolak

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,371 dengan nilai $p-value$ sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=62$ adalah = 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,371 > 2,000$) dengan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,648 dengan nilai $p-value$ sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=62$ adalah = 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,648 > 2,000$) dengan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F

Nilai F_{hitung} sebesar adalah 55,794. Sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($db = m; N-m-1 = (2; 59)$) adalah sebesar 3,15. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,794 > 3,15$), maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari pengujian dengan analisis regresi berganda yang telah dilaksanakan diperoleh nilai R^2 (*adjusted R^2*) sebesar 0,642, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa 64,2% variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sekitar 35,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut: $Y = -11,436 + 0,492X_1 + 0,426X_2$. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar = 0,642 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,2 %, sedangkan 35,8 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, kompetensi guru, media pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah, dan komunikasi, dan sebagainya. Hasil uji hipotesis pertama dengan uji t memperoleh t_{hitung} variabel kompensasi

(X_1) sebesar 5,371 lebih besar dari t_{tabel} (2,000) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah kinerja guru.

Dalam penelitian ini diperoleh kenyataan bahwa jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,492 satuan faktor-faktor lain tetap dan jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,426 satuan faktor-faktor lain tetap.

Untuk variabel lingkungan kerja, dengan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,648 lebih besar dari t_{tabel} (2,000) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, semakin rendah kinerja guru.

Jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,426 satuan faktor-faktor lain tetap.

Implikasi hasil penelitian ini adalah bahwa pihak sekolah harus mengupayakan pemberian kompensasi dan menjaga lingkungan kerja secara lebih baik untuk meningkatkan kinerja para guru. Penelitian ini telah berkontribusi terhadap pengambilan keputusan bagi pimpinan SMA Negeri 1 Klaten dengan memfokus kepada variabel kunci kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru, suatu hal yang secara kuantitatif belum pernah dilakukan.

Penelitian serupa juga dapat dilakukan di bidang lain seperti perusahaan-perusahaan, baik skala kecil maupun menengah di Indonesia guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sangat diperlukan karena pasar semakin terbuka seperti pasar Asean dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), sehingga daya saing menjadi variabel kunci yang berkorelasi dengan kinerja sumberdaya manusia Indonesia.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian ini diperoleh bukti empiris sebagai berikut yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t dengan $t_{hitung} X_1 = 5,371$ lebih besar dari t_{tabel} (2,000) pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} X_2 = 4,648$ lebih besar dari t nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Dan Kompensasi pada lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang dengan nilai F_{hitung} sebesar 55,794 lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,15) pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0,642 ini berarti 64,2% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Dan sebesar 35,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu mendorong motivasi para guru melalui peningkatan kompensasi. Kompensasi dapat diberikan melalui finansial maupun non-finansial. Karena gaji guru telah ditentukan oleh pemerintah, disarankan agar kepala sekolah mencari alternatif lain, misalnya melalui usaha koperasi dalam membantu tingkat kesejahteraan para guru atau memberikan tambahan penghasilan (insentif) bagi guru. Karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, pihak sekolah perlu melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas belajar, dan sarana belajar lainnya sehingga guru dapat bekerja dengan nyaman dan bersemangat. Untuk penelitian mendatang disarankan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain selain kompensasi dan lingkungan kerja, karena variabel kompensasi dan lingkungan kerja hanya berkontribusi terhadap kinerja sebesar 64,2%.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2002). *Statistik Non Parametrik*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar. Widya Kriya Gematama.
- Gujarati, Damodar. (2001). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Kriyantono, Rachmat. (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta. Kencana.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Kencana.
- Robbins, Stephen P. (1997). *Perilaku Organisasi. Jilid I Dan II*. Jakarta. Erlangga.
- Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.
- Supangat, Andi. (2008). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik Jakarta*. Kencana.
- Sutrisno Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*. Kencana.
- Sutrisno, Hadi. (2001). *Metodologi Research II*. Yogyakarta Fakultas Psikologi UGM.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Press.

BIODATA PENULIS:

Rina Oktiyani, Sebagai Dosen AMIK BSI Jakarta. Pendidikan S1 Ekonomi Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) tahun 2008, dan MM di Universitas BSI Bandung tahun 2016.

Kaman Nainggolan, Guru Besar Bidang Ilmu Ekonomi, Puket I STMIK Nusa Mandiri Jakarta. Pendidikan S1 Teknologi Hasil Pertanian di IPB tahun 1976, S2 Statistika Terapan IPB tahun 1979, dan S3 (Ph. D), Agricultural Economics, Oklahoma State University, Amerika Serikat tahun 1987 dengan predikat *summa cum-laude*.