

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi

Kus Daru Widayati

Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Email: kus.kdr@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17–24.

Abstract - Compensation is one of the important aspect at the company, because it will increase the employees's motivation during their working time. The employee who get compentation will feels like their ability was recognised and appreciated by the company, with the result that makes them more hsrd working. The aim of this research was to identify the effect of compentation toward performance of the teachers at the Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. This research used description quantitative with questioner instrument 30 respondents. The sampling technique that used was saturated sampling. There are several techniques that used on this research, such as coefficient correlation test, coefficient determination test, and regression, all od the datas were analyzed by SPSS version 21. The result showed a positive effect between compentation and teacher's performance. The bound of compentation and teacher's performance got $R = 0,493$ as its result, it could be classified as the strong category. While, the effect of compentation toward teacher's performance was $KD = 0,493$ equal with 49,3%, and the regression was $Y = 15,697 + 0,592x$, the b value was 0,592 which is indicated that the increasing 1 point of work compentation will increase 0,592 point of teacher's performance..

Keywords: *Compentation, Teacher's performance, Compentation toward performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik dari para pendidik agar sekolah memiliki hasil sesuai harapan masyarakat. Pembinaan untuk pendidik sangat beraneka ragam, mulai dari mengikutsertakan dalam seminar, sampai memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Harus diakui para pendidik merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Fasilitas pendidikan yang lengkap dan canggih ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas maka akan menimbulkan proses belajar mengajar yang baik. Namun, meskipun proses belajar mengajar telah dirumuskan dengan baik, belum tentu hasil yang diperoleh optimal. Hal ini disebabkan banyak hal yang memengaruhi hasil belajar siswa, salah satunya siswa itu sendiri.

Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji, insentif/tunjangan (kesehatan dan Tunjangan Hari Raya (THR)), dan fasilitas.

Dengan adanya kompensasi ada beberapa tujuan yang ingin dicapai sesuai pendapat dari Notoadmodjo dalam Sutrisno (2017:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi. Selain kompensasi diharapkan dapat menjamin keadilan karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan karena dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Dengan kompensasi juga dapat memperoleh karyawan yang bermutu karena dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula memilih karyawan yang terbaik. Dengan pemberian kompensasi yang memadai, perusahaan

dapat mengendalikan biaya, karena dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru. Yang terakhir dengan kompensasi diharapkan dapat memenuhi peraturan-peraturan, karena dengan sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Pemberian kompensasi ini juga merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Guru yang memiliki semangat mengajar diasumsikan dengan mudah dapat meningkatkan kerjanya dalam mendidik dan mengajar siswa. Menurut Moheriono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016), yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan

Namun, banyak opini yang berkembang di masyarakat yang menyatakan bahwa profesi guru sampai saat ini dianggap kurang bergengsi dan kerjanya di nilai belum optimal, padahal peranan guru sangat penting sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Hingga saat ini pemerintah memperhatikan persoalan guru dan pendidikan formal karena persoalan guru semakin menjadi persoalan pokok dalam pembangunan pendidikan nasional disebabkan oleh adanya tuntutan perkembangan masyarakat dan perubahan global.

SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan menerapkan adanya kompensasi terhadap kinerja guru. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi belajar siswa yang baik. Bukan semata-mata nilai yang bagus yang tertera pada raport, tetapi kemampuan siswa itu sendiri atau kemampuannya dalam menerima pelajaran.

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan

waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2016:78).

2. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu :

- a. Gaji
Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
- b. Insentif
Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
- c. Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR))
Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk *non financial*, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas
Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

3. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:122) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

- a. Asas Adil
Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
- b. Asas Layak dan Wajar
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017:7).

2. Indikator Kinerja

Menurut Moheriono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016), yaitu:

- a. Efektif
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu
Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas
Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Sulaksono (2015:107), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Sikap Mental
Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.
- b. Pendidikan
Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- c. Keterampilan
Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.
- d. Kepemimpinan
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- e. Tingkat Penghasilan
Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f. Kedisiplinan
Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- g. Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.

- h. Sarana Pra Sarana

Instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai

- i. Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Davis dalam Pramularso (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

- b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, mengumpulkan data yang diperlukan melalui observasi langsung dan memperhatikan aktivitas pemberian kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi, dokumentasi mengacu kepada referensi yang berasal dari buku-buku dan jurnal sebagai landasan teori yang dapat memperkuat keabsahan data. dan kuesioner yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yaitu guru – guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi untuk mendapatkan informasi langsung tentang masalah yang dibahas pada tugas akhir ini dengan variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.21, dengan periode penyebaran kuesioner pada bulan Mei 2018. Untuk mengukur setiap jawaban responden digunakan skala *Likert*. Adapun data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden guru-guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X

Bekasi, yang berisi 10 pernyataan tentang kompensasi (variabel x) dan 10 pernyataan tentang kinerja guru (variabel y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kisi-kisi Dasar Operasional Variabel

Kisi-kisi operasional variabel yang penulis gunakan untuk penyusunan daftar pernyataan kuisioner dalam penelitian ini, digambarkan dengan tabel berikut:

1. Variabel Kompensasi (X)

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi (X)		
Indikator	Dimensi	Butir Pernyataan
Gaji	Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.	1. Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar
		2. Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan
Insentif	Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.	3. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja
		4. Insentif diberikan untuk yang berprestasi
		5. Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi kerja guru
Tunjangan kesehatan Tunjangan hari raya	Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk <i>non financial</i> , seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.	6. Sekolah memberikan tunjangan cuti hamil untuk pegawainya
		7. Sekolah memberikan jaminan kesehatan untuk guru dan para pegawainya

Fasilitas	Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.	8. Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan
		9. Sekolah memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan
		10. Sekolah memberikan fasilitas yang memadai

Sumber : Simamora dalam (Abdussamad, 2014)

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2
Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru (Y)			
Indikator	Dimensi	Butir Pernyataan	
Efektif	1. Hasil kinerja karyawan	1. Mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	
		Efisien	2. Pekerjaan sesuai dengan target
Kualitas	3. Hasil kerja karyawan		2. Mampu menggunakan waktu dengan efisien sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh instansi
		Ketepatan waktu	3. Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan
			4. Kualitas produk atau jasa sama dengan harapan konsumen
Ketepatan waktu	4. Kualitas produk atau jasa sama dengan harapan konsumen	4. Dalam mengajar sesuai dengan harapan orang tua murid	
		5. Mengukur kinerja karyawan telah selesai secara benar dan tepat waktu	
Ketepatan waktu	5. Mengukur kinerja karyawan telah selesai secara benar dan tepat waktu	5. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sekolah	

Produktivitas	6. Para karyawan bekerja dengan benar	6. Bekerja dengan benar sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan sekolah
	7. Inisiatif karyawan	7. Dapat menyelesaikan masalah dengan orangtua anak didik
	8. Kerjasama karyawan	8. Dapat bekerja sama sesama guru, staf, dan orangtua
Keselamatan	9. Kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan	9. Lingkungan sekolah yang bersih akan berpengaruh pada kesehatan guru
	10. Asuransi karyawan	10. Kesehatan guru sudah dijamin dengan menggunakan asuransi

Sumber : Abdullah dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016)

B. Uji Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya. Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Realibilitas.

1. Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Pramularso, 2018), menyatakan bahwa “dalam perhitungan validitas menggunakan teknik korelasi person product moment dengan program SPSS. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r=0,3$. Jadi kalau relasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid”.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu indikator atau kuesioner dari perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, kemudian diinterpretasikan pada tabel skala Cronbach's Alpha. Menurut Noor dalam (Pramularso, 2018), menyatakan bahwa “perhitungan untuk reliabilitas menggunakan rumus Alpha Chronbach juga dengan program SPSS. Jika nilai Alpha $>0,60$, disebut reliabel”. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban

responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisa oleh penulis dengan program SPSS 21. Metode yang sering digunakan terhadap validitas kuesioner adalah korelasi antara skor tiap butir pernyataan dengan skor total, sehingga sering disebut dengan item-item total correlation. Besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% maka $df = (30-2) 5\%$ maka besar r tabel ialah (28) 5% yaitu 0,3610. Hasil validitas program SPSS menunjukkan nilai r hitung indikator lebih besar dari r tabel, artinya semua indikator adalah alat ukur yang dapat dipercaya untuk mendapatkan data valid.

Hasil Reliabilitas output SPSS dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,845	Sangat Reliabel
Kinerja Guru	0,854	Sangat Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah penulis SPSS 21 (2018)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai cronbach's alpha semua variabel masuk ke dalam kategori sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

C. Analisis Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

1. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Ho : Tidak adanya pengaruh kompensasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

Setelah diketahui butir-butir dalam instrumen valid dan dapat dipercaya, maka selanjutnya adalah mencari arah kuatnya hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru menggunakan rumus korelasi. Melalui bantuan SPSS.21 maka hasil hubungan antara kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson	1	,702**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja	Pearson	,702**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Data Output SPSS.21

Dari tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,702. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hubungan positif sebesar 0,702 antara kompensasi terhadap kinerja guru.

2. Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y.

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi dengan kinerja guru pada SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

Selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Kompensasi) menjelaskan variabel dependennya (Kinerja guru) yang dilihat melalui r Square dari perhitungan melalui SPSS. Berikut adalah tabel hasil pengolahannya :

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,475	2,129

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Hasil Data Output SPSS.21

Dari hasil tabel 5 menunjukkan koefisien determinasi yang diselesaikan (R Square) adalah sebesar 0,493 artinya 49,3% variabel kompensasi dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja guru sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini berarti 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 50,7% aspek lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	123,332	1	123,332	27,198	,000 ^b
	Residual	126,968	28	4,535		
	Total	250,300	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Hasil Data Output SPSS.

Berdasarkan tabel 6 anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusan H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.

3. Uji Persamaan Regresi

Regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah) berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi terhadap kinerja guru sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi dengan kinerja guru pada SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15,697	4,734	3,316	,003
	Kompensasi	,592	,114	,702	5,215

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Output SPSS.21

Berdasarkan tabel perhitungan SPSS di atas, dapat diperoleh persamaan yaitu : $Y = 15,697 + 0,592X$. Dari persamaan fungsi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa bila kompensasi bersifat konstan atau bernilai 0 (nol) maka Y (Kinerja Karyawan) sebesar 15,697. Koefisien regresi sebesar 0,592 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 kali untuk kompensasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,592. Jadi arah hubungan kompensasi terhadap kinerja guru adalah positif yang searah.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap guru-guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi, nilai skor pembobotan terendah dari variabel

kompensasi adalah dimensi tunjangan kesehatan dengan bobot 103, hal ini menunjukkan masalah tunjangan terhadap para guru masih belum dijalankan secara optimal, seperti tidak semua guru mendapatkan tunjangan kesehatan, hanya dosen yang sudah tetap saja yang mendapatkan tunjangan tetapi yang belum tetap atau yang masih honorer belum mendapatkan tunjangan kesehatan. Padahal guru honorer juga sudah bekerja dan ikut andil dalam memajukan sekolah dan mereka pun juga membutuhkan tunjangan kesehatan yang sama. Saran dari penulis dalam dimensi ini adalah sekolah agar memberikan jaminan kesehatan tidak hanya pada pegawai tetap, tetapi juga pada pegawai honorer.

Demikian juga dalam nilai skor pembobotan terendah dari variabel kinerja adalah dimensi keselamatan dengan bobot 91. Artinya karena sekolah belum bisa menjamin kesehatan para pegawai dan guru dengan menggunakan asuransi, maka kinerja dari segi keselamatan kerja dianggap kurang mencukupi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja dalam hal jaminan kesehatan bagi para guru di SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi, maka diharapkan pihak sekolah agar dapat meringankan beban biaya pengobatan para pegawai / guru yang memerlukan khususnya bagi guru honorer.

Adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru, diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan lebih fokus dalam menyikapi masalah kompensasi secara adil terhadap guru tetap maupun guru yang masih honorer, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru. Namun, di lain pihak setiap guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dengan meningkatkan kedisiplinan yang kondusif karena pemberian kompensasi dari sekolah kepada para guru tidak malah menjadikan para guru terlena dengan yang sudah diberikan, sehingga apabila guru melanggar peraturan yang ada di dalam sekolah, maka pihak sekolah tetap harus bertindak tegas dengan memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh guru. Agar tidak terjadi salah pengertian antara para guru dan pihak sekolah, maka kedua belah pihak harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas di sekolah.

KESIMPULAN

Dari seluruh hasil perhitungan yang penulis lakukan, tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji Koefisien Korelasi terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Apabila nilai

signifikan $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja guru. Dan dapat diketahui besar hubungan kompensasi terhadap kinerja guru dilihat dari *Pearson Correlation* sebesar 0,702. Bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi.

2. Dari perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,493 artinya 49,3% variabel kompensasi dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja guru sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan oleh faktor lainya.
3. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga H_a diterima yaitu persamaan regresi signifikan. Didapatkan persamaan $Y=15,697 + 0,592(X)$, yang artinya apabila nilai X untuk kompensasi bertambah satu maka akan meningkatkan nilai Y untuk kinerja, jadi arah hubungan kompensasi terhadap kinerja guru adalah positif yang searah.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2014). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT asuransi jiwaseraya gorontalo. *Manajemen*, XVIII, 456–466. Retrieved from https://scholar.google.co.id/scholar?start=10&q=Jurnal+tentang+Indikator+kompensasi&hl=en&as_sdt=0,5&as_vis=1#d=gs_qabs&p=&u=%23p%3DWOG9I_G8NNgJ
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)* (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2803>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Bekasi: Cv Bagus Utama.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 4(2), 354–373. Retrieved from <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAKBI/article/view/185>

PROFIL PENULIS

Dra. Kus Daru Widayati, MM adalah dosen di Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika. Pendidikan Sarjana 1 di Antropologi Universitas Gajah Mada, dan melanjutkan ke Pasca Sarjana Magister Management Universitas Bina Sarana Informatika. Dan sekarang masih aktif mengajar di fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika dan mengajar juga di Fakultas Ekonomi, Universitas Trisakti.