

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA GURU SMP (Studi Kasus Guru SMP di Kecamatan Pillau Dullah Utara Kota Tual)

**Rismawati\*)**  
**Dosen Universitas Fajar**  
**Email : rismawoke@gmail.com**

**Abstract:** *The purpose of this research is to know the influence of compensation, work discipline and work environment to the achievement of private junior high school teachers in Pillau Dullah North District Tual City. The population in this research is Private Junior High School Teachers in District Pillau Dullah Utara Tual City with total sample of 66 people. Methods in collecting data in this study are questionnaires, interviews, and documentation. Methods of data analysis using descriptive method and quantitative method that is by multiple linear regression analysis used to measure Influence of Compensation, Work Discipline and Work Environment To Work performance of Private Junior High School Teacher in District of Pillau Dullah North of Tual City. Based on the F test the independent variables (compensation, motivation and work discipline) together have a positive and significant influence on the dependent variable (teacher work performance). By testing the correlation coefficient (R) obtained that the level of correlation or the relationship between compensation, motivation and work discipline on teacher work performance is a high relationship that is 72.1%. And motivation is the most dominant factor affecting Teacher performance of Private Junior High School in District Pillau Dullah North Tual City.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Work Discipline, and Job Performance.*

## PENDAHULUAN

Prestasi kerja pengajar dari suatu lembaga pendidikan, selalu menekankan pelaksanaan tugas pengajar, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Para pimpinan pada suatu lembaga pendidikan secara rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja, evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan oleh lembaga pendidikan ini.

Kinerja yang baik akan mendorong moral seorang guru untuk melakukan dengan lebih baik sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi (Robbins; 2006; 83). Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari kinerja kerja. Sehingga kinerja akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru.

Guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya guru bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Menyadari pentingnya peranan SDM dalam mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, maka diperlukan suatu penekanan sistem pemeliharaan dengan memperhatikan tingkat

kebutuhan yang beraneka ragam dan dalam rangka pemenuhan kesejahteraan guru yang salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Alex S Niti Semito (1999:25) bahwa “kompensasi perlu diberikan organisasi, selain untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi, juga untuk memberikan rasa senang dan puas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Kompensasi yang diberikan diharapkan sejalan dengan kontribusi yang diberikan guru dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Fenomena yang ketiga bahwa para guru apalagi guru honorer yang menurun prestasi kerjanya karena motivasi kerja mereka juga kurang. Hal ini dikarenakan tenaga guru honorer kurang mendapat perhatian khusus dari pemerintah untuk masalah kompensasinya, jadi diharapkan bahwa harus adanya timbal balik yang seimbang antara kompensasi dan jerih payah dari seorang guru yang mendedikasikan dirinya untuk mengajar. Apabila kompensasi yang seimbang dengan hasil kerja yang mereka berikan maka seorang guru akan termotivasi dengan sendirinya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Terdapat banyak faktor guna menunjang prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi kerja, kuat lemahnya motivasi kepada karyawan akan menentukan produktivitas kerjanya (Moh. As'ad 1995:61). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Bianingrum Risqi (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja PT Pos Indonesia (Persero) divisi Mail Processing Centre menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, antara pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Dari gambaran hal tersebut diatas maka peneliti dapat mengambil sebuah judul dari hasil pengamatan yang terjadi

di lingkungan sekolah SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual yaitu Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.

Prestasi kerja atau performance adalah hasil suatu proses/aktivitas kerja, yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan sumberdaya manusia secara efektif, guna menunjang tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Keterkaitan berbagai unsur sumberdaya manusia dengan sumber daya lainnya akan menciptakan suatu hasil kerja sebagaimana yang diharapkan, dan merupakan pengukuran dari prestasi kerja itu sendiri.

Ada beberapa ahli memberikan batasan tentang prestasi. Menurut Admodiwiro (2000 : 34) bahwa prestasi adalah hasil yang menyebabkan hasil yang telah diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Jadi pada dasarnya prestasi itu merupakan hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang telah diperbuat. Sedangkan menurut Daryanto (1999 : 11) bahwa prestasi sama dengan kesanggupan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah hasil suatu kegiatan nyata berupa kemampuan/kesanggupan, kecakapan/usaha, dan kesempatan atau nilai yang telah diperoleh/dicapai dari suatu pekerjaan yang telah diperbuat.

Perubahan-perubahan itu senantiasa bertambah dan bertujuan untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian makin banyak usaha mendapatkan pendidikan dan pelatihan, makin banyak dan makin baik perubahan yang diperoleh dan akan membentuk motivasi yang lebih tinggi.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang komperatif dan mengglobal,

perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan yang tingkat prestasinya tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Hasil kerja dapat dinilai oleh pihak yang berwenang apakah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2002:30) Kompensasi diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai.

*Kompensasi merupakan* istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi : Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya), Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan,

program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya, Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah "pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan" (Ghozali, 2006:126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dari uraian diatas dapat di simulkan bahwa motivasi secara etimologi adalah dorongan atau daya penggerak yang ada daya penggerak yang berada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai sebuah tujuan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang dimiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya prestasi mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil, bahwa tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat prestasi kerja karyawan yang cukup tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja dalam perusahaan yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2004:44) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat)

untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual”. Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2008:89). Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai obyek penelitian ini adalah Kompensasi sebagai variabel ( $X_1$ ), Motivasi sebagai variabel ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja sebagai variabel ( $X_3$ ) sedangkan Prestasi Kerja sebagai variabel ( $Y$ ).

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual. Waktu penelitian ini direncanakan berlangsung selama 2 (dua) bulan yakni Agustus sampai Oktober 2017.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data

yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

1. Sumber data primer  
Yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner dan dari sumber pertama, dalam hal ini adalah SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.
2. Sumber data sekunder  
Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip dan dokumen lainnya.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1998:107). Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh Guru yang berada pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual dengan jumlah 66 orang. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dari jumlah total populasi 66 orang akan diajdikan sampel, penelitian ini dinamakan sampel jenuh dikarenakan dari total populasi diajdikan pula sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1 Daftar SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual

No.	Nama Sekolah Menengah Pertama	Jumlah Guru
1	SMP Utantel Timur	32
2	SMP Al – Hillal	34
Jumlah		66

Sumber data : Dinas Pendidikan Kota Tual

### Metode Analisis Data

Dalam analisis data digunakan konsep proses analisis dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Ghozali (2005: 160). Untuk menguji pengaruh variable dapat menggunakan analisis regresi linear berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

dengan :

- Y = Prestasi Kerja Guru
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- X<sub>3</sub> = Disiplin kerja
- b<sub>0</sub> = Konstanta regresi
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- ε = Error term

Sebelum dilakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji data yaitu uji validitas (uji kesalahan) dan uji realibilitas (uji keadaan) untuk menguji kesungguhan jawaban responden dalam penelitian ini.

#### 1. Pengujian Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurannya. Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor total. Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik product moment correlation adalah berikut (Sugiyono, 2008:183).

Keterangan :

- r<sub>xy</sub> : koefisien korelasi
- X : skor butir
- Y : skor faktor
- N : jumlah responden

Item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan valid apabila nilai r<sub>hitung</sub> > dari r<sub>tabel</sub>, sedangkan apabila nilai r<sub>hitung</sub> < dari r<sub>tabel</sub> maka item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2008:118).

##### b. Uji Reabilitas

Analisis realibilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reabilitas diukur dengan metode cronbach apha. Rumus Cronbach alpha (Arikunto, 2006:193).

Keterangan :

- r : reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan

Demikian reliabilitas apabila nilai cronbach alpha lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 (Ghozali, 2005:42). Data setiap variabel harus tersedia untuk bisa membuat ramalan dengan regresi. Perhitungan akan efektif dengan memakai alat komputer (*software komputer*) yang adapat membantu pengolahan statistik topik regresi seperti SPSS.

a. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* dalam output *regression SPSS for windows*.

Pengujinya adalah :

$H_0$  :  $b_i = 0$  (faktor  $X_i$  tidak dipengaruhi Y)

$H_i$  ;  $b_i \neq 0$  (faktor  $X_i$  mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap  $H_0$ . Sedangkan kebalikannya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P value  $< \alpha$  ; Tolak  $H_0$

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau P value  $> \alpha$  ; Terima  $H_0$

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang terdiri dari kompensasi, motivasi, disiplin kerja. Nilai F test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *anova<sup>b</sup>* dalam output *regression SPSS for windows*.

Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari  $F_{tabel}$ , maka minimal

ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dipastikantidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut:

$F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui proporsi variabel independen dalam memberikan kontribusinya terhadap variabel dependen dan hasil perhitungan dari analisis ini berupa presentasi. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari nilai *adjusted R square* pada tabel model summary<sup>b</sup> dalam output *regression SPSS for windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya:

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pengujian Secara Serempak (Uji-F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.563	3	2.521	22.432	,000 <sup>a</sup>
	Residual	6.968	62	.112		
	Total	14.531	65			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Kompensasi (X1)	0.386	4.110	0.000
Motivasi (X2)	0.419	4.212	0.000
Disiplin Kerja (X3)	0.029	0.362	0.718
Konstanta (b <sub>0</sub> )		0,715	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan

Pulau Dullah Utara Kota Tual dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,721 <sup>a</sup>	0,520	0,497

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,520. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan prestasi kerja Guru sebesar 52.0%. Sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual .**

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi

kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.

Hal ini didukung oleh Husain Umar (2001:216) mengemukakan bahwa “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja para karyawan adalah melalui kompensasi”.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Firman Haristryanto (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada

Perum Perumnas Regional VII Makassar". Dengan hasil penelitiannya kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tetapi sebaliknya jika kompensasi yang dapat menunjang setiap pekerjaan karyawan maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual**

Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual .

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Winardi (2007) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah saran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi dimiliki oleh seorang Guru dalam bekerja akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Tetapi sebaliknya jika tidak adanya motivasi yang menunjang disetiap pekerjaan Guru maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Motivasi menurut Hasibuan (2001:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai prestasi kerja.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.**

Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.

Menurut Rivai (2004:44) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal tersebut diatas seiring dengan pernyataan Indri Ariyanti (2004) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasilnya harus seimbang antara apa yang diharapkan, diinginkan karyawan dibandingkan dengan apa yang diberikan pihak SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual . Biasanya karyawan yang tidak puas mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan tenaga bagi kantor tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.**

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) serta menunjukkan, hubungan positif antara variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Nilai hitung koefisien korelasi lebih besar dari nilai table atau dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual, sedangkan sumbangan dari ketiga variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja terlihat pada koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien konkordansi dan hasilnya 52.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 52% dan 48% nya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sesuai dengan pendapat Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah", hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%. Variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja Guru. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil, bahwa tingginya kondisi motivasi kerja Guru berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat prestasi kerja Guru yang cukup tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP

Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.

Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual adalah Motivasi. Jadi seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah saran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi dimiliki oleh seorang Guru dalam bekerja akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Tetapi sebaliknya jika tidak adanya motivasi yang menunjang disetiap pekerjaan Guru maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Kontribusi variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual yang dinyatakan dengan nilai presentase sebesar 52 persen variasi variabel prestasi kerja pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual dapat diterangkan oleh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang diambil maka saran yang dapat diberikan adalah kompensasi hendaknya tetap diberikan dan berkesinambungan kepada setiap guru, bahkan sejak awal penempatan guru agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku guru tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu kompensasi yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban untuk lebih mencegah penurunan produktivitas.

Pelaksanaan motivasi oleh pemimpin yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan

perhatian yang serius pada perilaku guru pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu guru yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin kerja harus ditingkatkan dengan cara memberikan pengarahan dan juga motivasi kepada seluruh dan member sanksi atau teguran peringatan kepada guru yang masih melanggar peraturan atau tidak tepat waktu tiba datang ke kantor. Sehingga akan memberi kesadaran agar dapat meningkatkan disiplin kerja guna menunjang perastasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwiri, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto. 1998. *Manajemen Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Daryanto H, 1999. *Investasi Sumber Daya Manusia*, Depnaker Republik Indonesia Jakarta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson Ivancevich, 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses Mikro*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Ari, 1996. *Administrasi Sekolah, Administrasi Sekolah, Administrasi Pendidikan Mikro*, Rineka Cipta Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta Hasibuan. 2005.
- Mangkunegara AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mathis Robert L & Jackson H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mc Kenna et.al. 2002. *The Essence Of Human Resource Management*, London : Hall International (uk) Ltd.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pandja, S Djati dan Khusaini, M 2003, 'Kajian terhadap kepuasan komponensasi, komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol, 5, No. 1, Maret 2003:25-41
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Harif A, 2001, 'Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar. Pengujian Empiris Model Turnover', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 3, No. 1 april 2001 hal 335-352
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, P Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit bagian penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunyoto Agus, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawean*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Syah. 2002. *Keistimewaan Aceh Dalam Lintasan Sejarah*, Jakarta: Pengurus Besar Al-Jami'iyatul Washliyah
- Thoha. 2000. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT.Rajawali. Jakarta.
- Umar. 2001. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Noto Atmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta Tahun 1998, Halaman 67
- Irianto, Yusuf, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya, Tahun 2001, Halaman 103