

EFEK PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU FISIKA SMA SWASTA DI KECAMATAN TANJUNG MORAWA

Rofiqoh Hasan Harahap¹

Sutri Novika²

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan

¹fiqoh20@gmail.com

²sutrinovika7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru fisika SMA Swasta. Penelitian ini dilakukan di SMA Swasta yang ada di Kecamatan Tanjung Morawa. Metode penelitian adalah survey dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing guru dengan pendekatan kuantitatif karena kuesioner penelitian berbentuk skala likert. Seluruh populasi adalah sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan software Microsoft Office Excel yang dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus yang tersedia. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa $F_{hitung} = 4,160$ dan $F_{tabel} = 4,07$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru fisika SMA Swasta di Kecamatan Tanjung Morawa.

Kata kunci: kompensasi, kinerja guru fisika

Abstract

The purpose of this study is to explore the effects of compensation on private SMA teacher work performance. This study was focused on Private high schools in Tanjung Morawa sub district. The research method by distributing questionnaires to each teacher with a quantitative approach because the research questionnaire is in the form of a Likert scale. The entire population is the sample in this study. The technique of analyzing data using Microsoft Office Excel software is done manually by using the available formula. Based on the results of the study, it was obtained that $F_{count} = 4.160$ and $F_{table} = 4.07$, so $F_{count} > F_{table}$, it can be concluded that there is an effect of compensation on the performance of the private high school physics teacher in Tanjung Morawa sub district.

Keyword: compensation, physics teacher performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan dari sekolah, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini tidak mudah dilakukan, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Rendahnya kinerja guru antara lain disebabkan oleh motivasi kerja, tidak punya etos kerja yang tinggi, dan tidak produktif, sebagaimana dikemukakan oleh

Sudarminta (2001) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut : (1) penguasaan bahan yang diajarkan lemah; (2) ketidakcocokan antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (3) cara pengajaran yang kurang efektif; (4) wibawa guru yang kurang di hadapan murid; (4) motivasi dan dedikasi yang lemah untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyaknya yang kebetulan

menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (6) emosional yang kurang, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik; (7) tingkat intelektual para mahasiswa calon guru yang masuk LPTK (Lembaga Pengadaan Tenaga Kependidikan) yang relatif rendah dibandingkan dengan yang masuk Universitas.

Banyak faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru, antara lain: pengelolaan stres kerja, pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, pengetahuan administrasi pembelajaran, motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi terhadap guru. Menurut Samsudin dalam Sadili (2006:187), keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi. Perhatian organisasi atau sekolah terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Tuntutan hidup yang begitu besar pada satu sisi, sementara pada sisi yang lain tanggung jawab dan beban moral yang diemban sebagai seorang pengajar dan pendidik sangat besar sering mengakibatkan stres kerja/tekanan mental akibat dari kerja pada guru. Selain itu guru menjadi sasaran kritik atas gagalnya suatu proses pendidikan yang dialami oleh anak didiknya, sehingga tidak jarang guru akhirnya mengambil sikap cuek

terhadap profesinya di tengah dilemanya tanggung jawab serta tuntutan sosial ekonomi.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi pelengkap, yaitu: (1) semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi meningkat, (2) jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja menurun, (3) pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi berkurang, dan (4) biaya-biaya kerja lembur diminimalkan sehingga prestasi kerja karyawan efektif (Tohardi, 2002:418). Terdapat dua azas yang penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar.

Kompensasi kerja guru merupakan persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah yang diperoleh berasal dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung seperti tunjangan hari raya, gaji, tunjangan fungsional, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung seperti bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Berdasarkan uraian ini peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Efek Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Fisika Sma Swasta Di Kecamatan Tanjung Morawa. Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangat kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini peneliti membatasi pada faktor kompensasi

dengan melakukan survey kepada guru fisika SMA swasta di kecamatan Tanjung Morawa. Rumusan masalah dalam penelitian ini “apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru fisika SMA swasta di Kecamatan Tanjung Morawa?”

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survey. Sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti menyebarkan angket kuesioner kepada guru fisika SMA Swasta. Kuesioner yang diberikan pada responden melalui sejumlah pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan instrumen penelitian. Kuesioner yang disebarkan berdasarkan skala *likert*.

Lokasi dalam penelitian ini adalah SMA Swasta di Kecamatan Tanjung Morawa. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini dikarenakan jumlah guru fisika SMA Swasta di kecamatan Tanjung Morawa berjumlah 12 orang dari 12 sekolah.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara variabel penelitian yaitu kompensasi terhadap kinerja. Untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan analisis data berupa analisis deskripsi, uji statistik regresi sederhana dengan bantuan *software microsoft office excel* dan dilakukan perhitungan manual.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan dari lokasi yang dimaksud dalam penelitian ini dan seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis, maka menghasilkan data yang terdiri dari kompensasi dan

kinerja guru yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Hasil Penelitian pada Setiap Prediktor

Kompensasi	Kinerja Guru
25	47
21	52
29	52
18	39
29	52
16	39
25	48
23	46
27	50
23	39
26	52
28	52

Pada penelitian ini, variabel bebas terdiri dari kompensasi sebagai X dan kinerja guru sebagai Y. Sehingga Tabel 1 di atas dapat disesuaikan sebagaimana pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Data Setiap Prediktor

X ₂	Y
25	47
21	52
29	52
18	39
29	52
16	39
25	48
23	46
27	50
23	39
26	52
28	52

Dari data tabel 2 selanjutnya dilakukan analisis data dengan tahapan yang ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Penolong untuk mencari harga prediktor terhadap kinerja guru

X	Y	X ²	Y ²	XY
25	47	625	2209	1175
21	52	441	2704	1092
29	52	841	2704	1508
18	39	324	1521	702
29	52	841	2704	1508
16	39	256	1521	624
25	48	625	2304	1200
23	46	529	2116	1058
27	50	729	2500	1350
23	39	529	1521	897
26	52	676	2704	1352
28	52	784	2704	1456
290	568	7200	27212	13922

Teknik analisis data menggunakan software Microsoft Office Excel yang dilakukan secara manual dengan menggunakan formulasi yang terdapat pada referensi yang digunakan dan otomatis menggunakan fasilitas formulasi analisis data yang tersedia dalam software dimaksud.

1. Menghitung nilai korelasi parsial antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y)
 - a. Untuk melakukan penghitungan nilai korelasi parsial antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) menggunakan rumus korelasi product moment:

$$r_{X1.Y} = \frac{n. (\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n. (\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}\{n. (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{X1.Y} = \frac{12. (13922) - (290)(568)}{\sqrt{\{12. (7200) - (290)^2\}\{n. (27212) - (568)^2\}}}$$

$r_{X1.Y} = 0,780$

Berdasarkan hasil hitung di atas, maka kontribusi antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah:

$$KP = (R_{X1.Y})^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,780) \times 100\% = 78,06\%$$

- b. Pembuktian apakah ada pengaruh antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y). untuk membuktikannya digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X1,X2,X3,Y})^2 (n - m - 1)}{m[(1 - R_{X1,X2,X3,Y}^2)^2]}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,780)^2 (12 - 3 - 1)}{3[(1 - (0,780)^2)^2]}$$

$$F_{hitung} = 4,160$$

- c. Menentukan nilai F_{tabel}
Untuk mengetahui harga F_{tabel} dapat dilakukan dengan cara:

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m), (dk \text{ penyebut} = n-m-1)}$$

Dimana:

$$m = 3$$

$$n = 12$$

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = 12 - 3 - 1 = 8$$

Merujuk pada tabel distribusi F diperoleh harga F_{tabel} sesuai dengan taraf signifikan 0,05 pada derajat kebebasan pembilang 3

dan derajat kebebasan penyebut 8:

$$F_{\text{tabel}} = F_{(0,05)(3,8)} = 4,07$$

d. Kaidah Pengujian pengaruh

e. Membandingkan harga F_{hitung} dengan F_{tabel}

$$\text{Ternyata } F_{\text{hitung}} = 4,160 > F_{\text{tabel}} = 4,07$$

f. Menentukan Keputusan

Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian kompensasi ini diberbagai aspek bidang pekerjaan di instansi swasta dapat memberikan kepuasan bagi guru sehingga meningkatkan kinerja. Melalui adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Program kompensasi yang ditetapkan hendaknya berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang.

Tinggi rendahnya kinerja guru di sekolah swasta berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak embuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji statistik bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu

Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka tidak ada pengaruh

Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka ada

Dari tahapan sebagaimana uraian di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor terkait yaitu kompensasi. Secara parsial, hal ini dibuktikan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $F_{\text{hitung}} = 4,160$ dan $F_{\text{tabel}} = 4,07$.

$F_{\text{hitung}} = 4,160$ dan $F_{\text{tabel}} = 4,07$, serta pembahasan maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sehingga kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2007, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, K. & Newstrom, J.W., 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Indrawijaya, A., 2012, *Prilaku Organisasi*, Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Mangkunegara, A.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, 1998, *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S.P., 2007, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.
- Suprihanto, John.dkk, 2012. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudarminta, J., 2001, "Tantangan dan Permasalahan Pendidikan di

Indonesia Memasuki Millenium
Ketiga”, dalam *Tansformasi
Pendidikan Memasuki Millenium
Ketiga* (Ed :Ahmadi &
Setyaningsih), Yogyakarta :
Kanisius.