



## **PENANAMAN NILAI-MORAL PADA ANAK DALAM KELUARGA NELAYAN DUKUH TANJUNGSARI**

**Suwardoyo**✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Januari 2012  
Disetujui Februari 2012  
Dipublikasikan Juni 2012

*Keywords:*  
*Compensation*  
*Jobs's Satisfaction*  
*Teachers' Performance*

### **Abstrak**

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif non eksperimen. Populasi penelitian semua guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulakamba berjumlah 380 orang. Teknik sampling menggunakan tabel Krejcie ukuran sampel 181 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis data penelitian menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana, regresi berganda, dan korelasi. Secara deskriptif hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bulakamba termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 50,4530, kepuasan kerja dengan kategori puas skor rata-rata 58,7174, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 60,8564. Dengan regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bulakamba sebesar 23,9%, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 29,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bulakamba dengan koefisien determinasi sebesar 48,2%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang.

### **Abstract**

*This research is aimed at knowing the influence of the compensation to teachers' performance, the influence of job's satisfaction to the teachers' performance, and the influence of compensation and job's satisfaction to the teachers' performance. The research employed quantitative approach in non-experimental design. The population is all teachers of public elementary schools at Bulakamba sub-district as many as 380. The sample of this research is as many as 181 with Krejcie table. The data is analyzed using descriptive statistic, simple regression, double regression and correlation. Descriptively, The research found that compensation in public elementary school in Bulakamba sub-district can be categorized as good with the average score of 50, 4530, the jobs' satisfacton with the catogory satisfactory, the average score is 58, 7174, and the teachers' performance is in good category with the score fo 60, 8564. By using simple regression, it can be found out that there is positive influence and significant compensation on teachers' performance of public elementary school in Bulakamba as many as 23, 9 %, the job's satisfaction has significant and positive influence to the teachers' performance with the determination coefficient as many as 29,4 %. The result of double regression found out that the altogether the job's satisfaction has significant and positive influence to the teachers' performance with the determination coefficient as many as 48,2 %. It is suggested that it is necessary to improve teachers' performance and teachers must know about the balance of right and responsibility.*

© 2012 Universitas Negeri Semarang

## Pendahuluan

Profesi guru bukan sekadar wahana untuk menyalurkan hobi ataupun sebagai pekerjaan sambilan, akan tetapi merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian profesional secara maksimal. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pembelajaran di sekolah. Selain itu guru juga memiliki tanggung jawab atas ketercapaian tujuan pembelajaran di sekolah.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru adalah seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, meliputi kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Menurut Soedijarto (Dalam Kunandar, 2007: 57) tugas profesional guru mencakup suatu rentetan kegiatan, dimulai dari kegiatan merencanakan pengajaran, menyajikan, mengevaluasi, hingga memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi. Tugas pengembangan pribadi guru bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesi dan akademis berupa kegiatan-kegiatan yang diarahkan untuk menambah, memperluas, dan memperdalam ilmu yang ditekuni, melatih berbagai keterampilan dan keahlian menggunakan berbagai metode pengajaran, meningkatkan keahlian dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi pendidikan, serta aktivitas-aktivitas dalam berbagai komunitas masyarakat ilmiah.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.

Manajemen kelas, sebagai suatu kesatuan kegiatan terkecil dalam usaha pendidikan yang justru merupakan "dapur inti" dari seluruh jenis manajemen pendidikan (Suharsimi dan Lia - 2008:6-7). Dalam manajemen kelas inilah kemudian terdapat istilah pengelolaan kelas baik yang bersifat instruksional maupun manajerial. Kegiatan tersebut membantu terlaksananya tujuan agar diperoleh hasil secara efektif dan efisien sehingga guru harus melaksanakan kegiatan manajemen, yang tidak lain adalah suatu kegiatan yang bersi-

fat melayani.

Guru sebagai pengelola pembelajaran perlu merancang agar belajar menjadi lebih mudah, lebih cepat, dan lebih menyenangkan, mengacu pada kurikulum yang berlaku saat itu, dengan landasan pemahaman manajemen kurikulum. Menurut Suharsimi dan Lia - 2008:131, manajemen kurikulum adalah: segenap proses usaha bersama untuk memperlancar pencapaian tujuan pengajaran dengan titik berat pada usaha, meningkatkan kualitas interaksi belajar mengajar. Peranan guru sangat strategis dalam proses pendidikan, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru dan kinerjanya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru adalah gabungan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Ada banyak pendapat mengenai pengertian kinerja, dari beberapa pengertian itu dapat ditarik suatu pengertian yang umum, maka pengertian kinerja memiliki banyak kesamaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian prestasi seseorang berkenaan berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Simamora (1999: 423) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja. Seseorang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan dan dengan hasil yang memuaskan berarti tingkat kerjanya optimal. Sebaliknya jika seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan berarti kinerjanya rendah.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan

dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Bila diamati di lapangan, tampak sebagian guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti melaksanakan kegiatan dalam membuat program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Masih ada sebagian kinerja guru yang rendah antara lain guru mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekadar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Metode yang digunakan dalam mengajar masih banyak menggunakan metode caramah, mencatat, dan kurang menggali kreativitas siswa. Sementara persiapan mengajar yang berupa rencana pelaksanaan pembelajaran hanya sebagai formalitas administrasi bahkan ada juga guru yang tidak membuat administrasi perangkat pembelajaran sebagai bahan persiapan untuk mengajar.

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2007: 108) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan menjadi dua, yaitu 1) kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif, 2) kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan seperti jaminan kesehatan, gaji penuh dengan tanpa memperhitungkan faktor lain yang mengurangi jam kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko - 2001:155). Macam-macam kompensasi yang terdiri dari Finansial atau Moneter, secara langsung a) Bayaran pokok: gaji, upah; b) Bayaran prestasi; c) Bayaran insentif: bonus, komisi, pembagian laba, opsi saham; d) Bayaran tertanggung: program tabungan, anuitas pembelian saham.

Secara tidak langsung berupa: a) Program proteksi: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja ; b) Bayaran di luar jam kerja: liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti

hamil; c) Fasilitas-fasilitas: kendaraan, ruang kantor, tempat parkir. Sedangkan untuk Non-finansial atau Non moneter terdiri atas: 1) Pekerjaan, tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian. 2) Lingkungan pekerjaan, kebijakan-kebijakan yang sehat, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi yang diberikan kepada guru akan membuat guru termotivasi dan merasa puas atas perilaku organisasi karena dipenuhi hak-haknya, seperti tercantum pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 14 tentang Hak dan Kewajiban Guru, antara lain disebutkan bahwa: guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap karyawannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 1992 : 194). Kepuasan kerja menurut Davis dan New Storm (2005 : 105) adalah cara seorang bekerja merasa sebagai pekerjaannya. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Milto dalam Burhanudin, Ali dan Maisyaroh (2002: 162) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosional yang positif, dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Artinya apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki sikap positif dan menyenangi pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru, adalah keterlibatan guru dalam: (1) membuat keputusan sekolah, (2) pengakuan yang dirasakan guru baik dari pengelola maupun dari lingkungannya, (3) harapan guru, (4) otoritas yang dirasakan guru. Kepuasan kerja guru perlu diperhatikan oleh pengelola pendidikan yang meliputi: 1) Kerja itu sendiri (work itself), pegawai yakin bahwa yang dikerjakan itu berguna dan penting, karena kontribusi mereka menghasilkan outcome yang baik. Adakalanya pegawai tahu bahwa tidak semua tugasnya menarik dan mendapat imbalan sesuai, akan tetapi mereka memahami bahwa tugas mereka itu merupakan salah satu bagian dari keseluruhan proses untuk suatu keberhasilan. Dengan demikian seorang guru harus melakukan tugas rutin mulai dari perencanaan program yang cukup menyita waktu, pelaksanaan dan evaluasi yang mungkin membosankan akan tetapi itu adalah rangkaian dari proses pembelajaran kepada anak didik yang bertujuan pada pencapaian standar nasional

pendidikan. 2) Gaji: Gaji sebenarnya bukan motivator bagi pegawai, sebenarnya pegawai hanya ingin dibayar secara adil. 3) Bila tidak ada keadilan menjadi tidak nyaman bekerja sehingga tidak puas dalam bekerja. 4) Kebijakan gaji, kenaikan dan bonus harus jelas.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas, dapatlah dirumuskan masalahnya yaitu (1) seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, (2) seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, (3) seberapa besar pengaruh bersama kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, (2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, (3) menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja guru secara bersama terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan anggapan sementara/dugaan sementara atau hipotesis yaitu (1) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, (2) ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, (3) ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *ex post facto*. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Artinya penelitian *ex post facto* merupakan pencarian empiris yang sistematis di mana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau karena menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi.

Variabel penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) sebagai varia-

bel bebas dengan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes sebanyak 57 SD dengan jumlah guru 380 orang. Mengingat ukuran populasi cukup besar maka penelitian ini menggunakan sampel. Besarnya ukuran sampel ditetapkan dengan menggunakan tabel Krejcie (Sugiono 2003: 63). Berdasarkan tabel Krejcie diketahui bahwa untuk populasi sebesar 380 maka jumlah sampelnya adalah 181 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan unit sekolah secara *proportional* atau seimbang dan pengambilannya dilakukan secara *random* (tidak dipilih namun melalui undian).

**Tabel 1.** Ukuran Sampel Penelitian

| No.    | Dabin | Jml SD | Populasi | Sampel |
|--------|-------|--------|----------|--------|
| 1      | I     | 12     | 74       | 33     |
| 2      | II    | 12     | 76       | 39     |
| 3      | III   | 12     | 75       | 35     |
| 4      | Iv    | 11     | 83       | 42     |
| 5      | V     | 10     | 70       | 32     |
| Jumlah |       | 57     | 380      | 181    |

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket tertutup yang terdiri atas pertanyaan dengan sejumlah jawaban tertentu. Untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) dengan 4 alternatif jawaban dengan kategori sangat baik, baik, cukup baik dan kurang baik.

Validitas Instrumen adalah keadaan yang menggambarkan apakah suatu instrumen benar-benar dapat mengukur apa yang diukur. "ada dua jenis validitas instrumen penelitian yaitu validitas logis dan validitas empiris". (Arikunto, 1998:219). Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas logis apabila instrumen tersebut secara analisis akal sesuai dengan isi (conten) dan aspek (construk) yang akan diungkap. Validitas empiris adalah validitas berdasarkan pengalaman melalui uji coba.

Uji reliabilitas hanya untuk item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen, artinya apabila instrumen diuji cobakan kepada kelompok subyek dengan jumlah tertentu

tu dan dilakukan berulang kali pada waktu yang berbeda dapat secara konsisten memberi hasil yang sama.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha. Untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan komputer program SPSS Versi 12 for Windows 2000. Apabila berdasarkan hasil analisis uji validitas dan uji reliabilitas sebagaimana tersebut di atas semua item teuji valid dan reliabel maka telah memenuhi syarat sebagai instrumen baku yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapat dari setiap variabel dibuat kriteria skor menjadi 5 kriteria, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik (untuk variabel kompensasi, kinerja guru) dan sangat tinggi, tinggi, cukup, kurang, dan rendah (untuk variabel kepuasan kerja). Rentang skor ideal yang ada pada Penelitian ini antara 1 sampai 4 karena ada empat alternatif jawaban.

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan antara variabel X dengan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subyek penelitian harus berdistribusi normal. Uji persyaratan yang akan digunakan ada tiga macam yaitu : uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada lajur Dev from linierity lebih kecil daripada tabel F. Apabila hasil uji linearitas seperti kriteria tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresinya linear, dan sebaliknya jika F hitung lebih besar daripada F tabel, maka regresinya tidak linear. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah (1) jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi hete-

roskedastisitas.

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kriterium (Y) dengan menggunakan persamaan regresi yaitu  $Y = a + b x$ .

Untuk pengujian hipotesis dilakukan pula dengan menganalisis keeratan hubungan variable bebas dengan terikat. Hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 12. Pengujian hipotesis digunakan F hitung uji distribusi frekuensi pada taraf signifikansi  $\alpha$  5%  $H_0$  ditolak apabila lebih besar daripada F tabel atau signifikansi P lebih kecil dari pada  $\alpha$ . Untuk mengetahui model regresi secara parsial digunakan dengan melihat perolehan nilai t.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi yaitu :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi multipel dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel, pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 12.

## Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,489 dan koefisien determinasinya sama dengan 23,9% sedangkan persamaan garis regresinya adalah  $Y = 56,507 + 0,2385X_1$  ini berarti bahwa jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,2835 poin, pada konstansta 56,507. dengan kata lain bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima guru maka kinerja guru akan meningkat. Dengan memperhatikan hasil uji F diperoleh besarnya F hitung = 16,925 atau sig 0,000 < 0,05 maka model regresi adalah linier dan signifikan.

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,541 dan koefisien determinasinya sama den-

gan 29,4% sedangkan persamaan garis regresinya adalah  $Y = 44,4469 + 0,319 X_2$  ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja guru meningkat sebesar satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,319 poin, pada konstanta 44,4469. Dapat dikatakan pula bahwa guru yang puas dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai guru maka kinerjanya akan meningkat pula.

Adapun model regresi ini adalah linier, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai F atau Sig  $0,000 < 0,05$ . Besarnya nilai F ini menunjukkan bahwa model regresi adalah baik dan linier, sehingga dapat dikatakan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Hasil analisis regresi berganda didapatkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,694 dengan koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,482 atau 48,2% nilai F regresi sebesar 52,993 dengan signifikansi sebesar 0,000. Adapun persamaan bergandanya adalah : regresi  $Y = 41,321 + 0,277 X_1 + 0,303 X_2$ . Persamaan garis regresi yang positif ini mengidentifikasi bahwa semakin baik atau semakin tinggi kompensasi yang diterima guru dan guru semakin puas dalam menjalankan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat pula.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV serta pembahasan tentang hasil-hasilnya. Maka dapat diambil kesimpulan yaitu (1) secara umum kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes menunjukkan skor rata-rata 60,8569 atau sebesar 65,54% dan termasuk dalam kategori baik. Kompensasi menunjukkan skor rata-rata 50,4530 atau sebesar 49,72% dan termasuk dalam kategori tinggi atau baik, dan kepuasan kerja guru menunjukkan skor rata-rata 58,7127 atau sebesar 61,33% dan termasuk dalam kategori puas, (2) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes sebesar 23,9% dengan koefisien korelasi 0,489. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi guru tentang kompensasi maka kinerja guru akan meningkat pula, (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes sebesar 29,4% dengan koefisien korelasi sebesar 0,541%. Hal ini berarti bahwa semakin puas guru dalam menjalankan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat pula, (4) kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 48,2% dengan ko-

efisien korelasi 0,694. Artinya jika kompensasi dan kepuasan kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Adapun sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab lain diluar variabel yang diteliti.

Saran dalam penelitian ini adalah (1) kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan, maka guru dalam menjalankan tugasnya harus merasa bahwa mengajar sudah menjadi pekerjaannya dan tanggung jawabnya, (2) persepsi guru tentang kompensasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan sehingga kinerja guru akan menjadi lebih baik, karena menjadi guru sudah menjadi pilihan hidup serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan, (3) perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, karena dalam penelitian ini baru terungkap sebesar 48,2%, sedangkan 51,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Admodiwirio, Soebagio, 1993, *Manajemen Training*, Jakarta : Balai Pustaka
- As'ad.M, 2001, *Psikologi Industri*, Edisi keempat, Yogyakarta : Liberty
- Burhanudin, Imron, Ali, Maisyaroh, 2002, *Manajemen Pendidikan Wacana Proses dan Aplikasinya di Sekolah*, Malang : Univ. Negeri Malang
- Danim, Sudarwan, 2002, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Cet. Pertama, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Davis, Keith dan Newstorm, John W, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Penerjemah Agus Darma, Edisi Kedua, Jilid I, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7c*, Edisi Indonesia, Jilid 2, Jakarta : Prenhalindo
- E. Koswara, 1986, *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan Implikasinya terhadap Sistem Pendidikan*, Intermedia, Jakarta : Presalindo
- Fatah, Nanang, 2003, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Gibson, Dessler, 1992, *Personel Management*, Terjemahan Agus Darma, Jakarta : Erlangga
- Gibson, James L, John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr 1991, *Organization : Behavior, Structure, Processes*. (Homewood, III : Richard D. Irwin)
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. T, 1992, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : F.E. UGM
- Hasibuan, Malayu S.T, 2007, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Jakarta : bumi Aksara
- Howell, William, C dan Robert L. Diploge, 1996, *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*, 3 rd et, Chicago Millionis : Dorssyppress
- Isjoni, 2006, *Mengakar Posisi Guru di Tengah Dunia Pendidikan Kita*, Jakarta : Tata Aksara
- Karsidi, Rawik, 2005, *Sosiologi Pendidikan*, Surakarta : UNS Press
- Kunandar, 2007, *Guru Profesional*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Noe, Raymond A, Hollenbech, John dan Gerhart, Barry dan Wrigh, Patrick, M.,1994, *Human Resources Management : Going A Competitive Advantage*, Richard D. Irwin, Inc
- Noto Atmojo Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Nadler, L. 1982, *Designing Training Programs : The Critical Event Model*, California : Addison-Wesley Publishing Company, Inc
- Panji Anaroga, 1998, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia
- Syptak, J Michael, Marsland, David W, Ulmer, Deborah, 1999, *Job Satisfaction : Putting Theory Into Practice*
- Santoso, Singgih, 2003, *SPSS Versi 12 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta : Elex Media Komputindo
- Sanusi A, 1991, *Studi Pembangunan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan*, Jakarta : Depdikbud
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : STIE YKPN
- Soekamto, Toeti, 1994, *Teori Pembelajaran dan Model Pembelajaran*, Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Steers, Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan Magdalena Jamil, Jakarta : Erlangga
- Stewart, A.M., 1994, *Empowering People*, London : Pitman Publishing
- Sudjana dan Ibrohim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Suparlan, 2005, *Menjadi guru Efektif*, Yogyakarta : Hikayat
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Surya Mohammad, 2003, *Percikan Perjuangan Guru*, Bandung : Aneka Ilmu