

**JURNAL
DISRUPSI BISNIS**

ISSN 2621 – 797X
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 2, September 2018
(156 - 168)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP**

Whina Ratnawati
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen02057@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kinerja terhadap guru tidak tetap di SD/MI Se Kecamatan Pamulang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SD/MI Kecamatan Pamulang yang berjumlah 165, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Tehnik analisis data yang digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan taraf signifikan 5% menggunakan program SPSS Version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Guru Tidak tetap di SM/MI Pamulang.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research has aim to compensation, workplace and motivation performenncce for teachers stands in Primary in Pamulang. Population in this research is all of the primary teachers in Pamulang sub district which consisted of 165, while the determination of using formulas slovin sample. Tehnique analysis the data used test an instrument, test the assumption classical, regression analysis multiple, the testing of hypotheses, and coefficients determination with the economic situation of significant 5 percent on the SPSS Version 20. The result of the research showed that compensation, work environment and motivation warking which were analyzed simultaneously and partially had the positive influence and significant to the teachers not fixed in Pamulang.

Keywords: Compensation, Workplace, and motivation performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kompensasi guru adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Ruky (2011:10).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2011: 2).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru tidak tetap yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap guru tidak tetap atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: Kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2013:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan dalam bukunya Agus Dharma (2012: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Diundangkannya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan (UU No. 20 Th. 2003, pasal 8), termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Realitas dilapangan khususnya di SD/MI di Kecamatan Pamulang, menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja GTT, dimana kompensasi yang diterima GTT sangat minim sekali, jauh dari memuaskan. Kompensasi yang sering guru terima hanya sebatas honor mengajar dan waktu pembayaran honor juga sering tidak tepat waktu.

Yang dimaksud motivasi di sini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mulyana (2013:42) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Kenyataan di lapangan motivasi tidak menunjang profesi sebagai guru, kurangnya dorongan dari keluarga atau orang lain yang memotivasi dari diri saya

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

Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Yang secara umum berarti bahwa guru tidak tetap harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan.

Kenyataan di lapangan tunjangan operasional yang diberikan tidak sesuai tugas guru tidak tetap, tunjangan hari raya yang diberikan kepada guru tidak tetap memadai, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada guru tidak tetap memadai dan pemberian insentif tidak dilakukan secara adil, guru tidak tetap diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan.

Paradigma tentang guru yang berkembang di tengah masyarakat, bahkan oleh sebagian guru itu sendiri bahwa yang lebih dahulu harus ditingkatkan adalah gaji guru. Jika gaji guru tinggi dipahami bahwa secara otomatis mutu, komitmen dan tanggung jawab guru juga akan tinggi. Keadaan yang kurang seimbang antara bobot pekerjaan dan gaji yang diterima oleh para Guru Tidak Tetap di kota Pamulang sungguh berbeda dengan para guru yang diangkat statusnya menjadi PNS dengan mendapatkan berbagai tunjangan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian ini "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain sebagai berikut:

1. Tunjangan operasional yang diberikan tidak sesuai tugas guru tidak tetap,
2. Tunjangan hari raya yang diberikan kepada guru tidak tetap kurang
3. Pengawasan yang dilakukan tidak secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat
4. Suasana kerja tidak dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi dan perlakuan kurang manusiawi,
5. Motivasi tidak menunjang profesi sebagai guru
6. Kurangnya dorongan dari keluarga atau orang lain
7. Target kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai
8. Guru kurang memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai guru.

Perumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SD/MI Kecamatan Pamulang?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para guru tidak tetap (GTT) di SD/MI Kecamatan Pamulang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SD/MI Kecamatan Pamulang?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SD/MI Kecamatan Pamulang?

Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru tidak tetap sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Sadili (2013: 187)

2. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2011:36).
3. Pengertian motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses, usaha, dorongan yang dilakukan guru untuk bertindak sesuai tujuan yang diinginkan khususnya yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Uno (2012:43).
4. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. (Bernardin dan Russel, 2013).

Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para guru tidak tetap.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru tidak tetap.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana pelatihan dalam menyusun karya ilmiah mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja guru tidak tetap ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

b. Manfaat Praktis.

Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka mengambil keputusan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja guru tidak tetap penelitian ini juga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi kepala sekolah dalam mengambil kebijakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2014:8) manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas- aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Karena sumber daya manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai sebagai sumber daya manusia sebagai penggerak didalamnya. Dalam

mewujudkan hasil yang sesuai dengan perencanaan, maka dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan membutuhkan suatu proses yang disebut dengan “Manajemen”. Untuk itu penulis akan mengemukakan terlebih dahulu pengertian manajemen secara umum.

Pengertian Kompensasi Kompensasi.

Jika yang berkaitan dengan imbalan- imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran- pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) seperti gaji mingguan, atau bulanan pegawai. Dan contoh dari moneter tertanggung (kewajiban perusahaan/organisasi di kemudian hari), seperti gaji pensiun, imbalan/ bonus dll. (Simamora, 2013:541)

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Lingkungan Kerja

Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama guru tidak tetap, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja guru tidak tetap. Menurut Alex S.Nitisemito (2013:159).

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Motivasi

Manullang (2013:53) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2013:32), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Nawawi (2013:42) menyatakan: motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

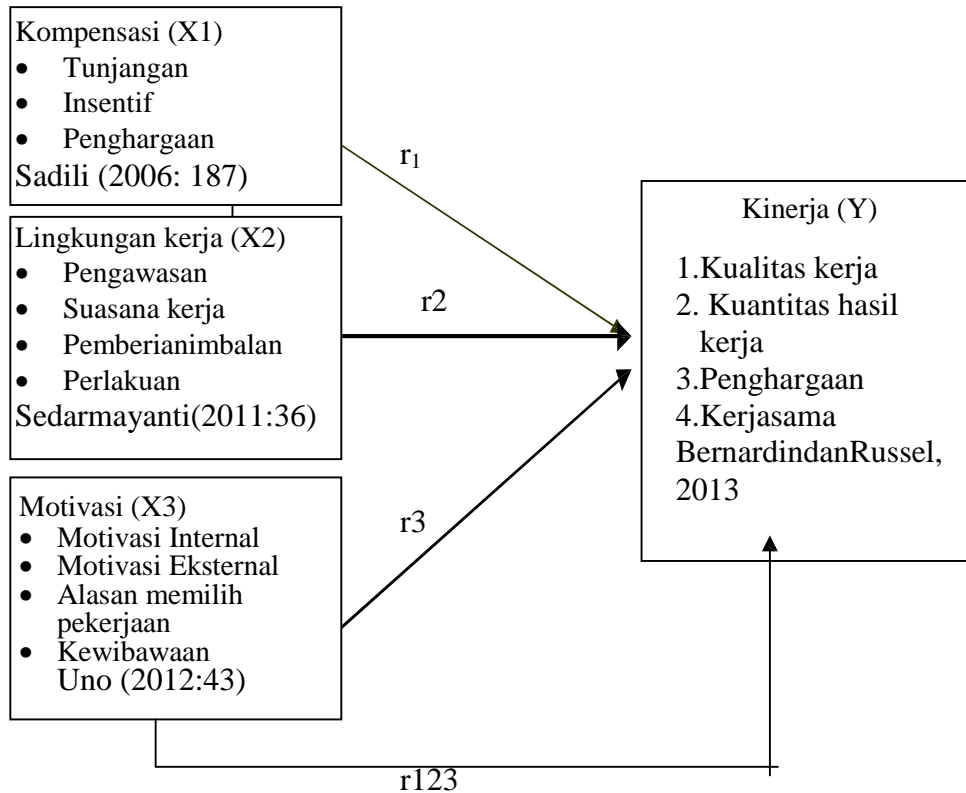
Kinerja Guru

Kinerja anggota suatu organisasi sangat besar pengaruhnya bagi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu baik tidaknya organisasi sangat bergantung kepada bagaimana para anggota organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kualitas kerja anggota suatu organisasi dilandasi oleh sikap pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kata kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata “performance” yang menurut Mangkunegara (2014:67) diartikan sebagai prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas yangnya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas penelitian dapat digambarkan sebagai berikut, Variabel-variabel dibawah ini merupakan gambaran variabel X berhubungan terhadap variabel Y.



A. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan anggapan sementara secara umum sebagai berikut”Ada Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang. Berdasarkan rumusan hipotesis secara umum tersebut dapat dikemukakan beberapa rumusan hipotesis secara khusus sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - Ho₁ : $\rho_1 = 0$ “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.
 - Ha₁ : $\rho_1 \neq 0$ "terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.

2. Lingkungan Kerja
 - Ho₂ : $\rho_2 = 0$ “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.
 - Ha₂ : $\rho_2 \neq 0$ "terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.

3. Motivasi Kerja

Ho₃ : 3 = 0 “tidak terdapat pengaruh yang antara motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.

Ha₃ : 3 = 0 "terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada SD/MI Kecamatan Pamulang.

4. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi

Ho₄ : 4 = 0 “tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dengan kinerja guru di SD/MI Kecamatan Pamulang.

Ha₄ : 4 = 0 "terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan kinerja guru di SD/MI Kecamatan Pamulang.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di SD/MI Se-Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini ialah dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Mei 2018.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bersifat korelasional dimana penelitian tersebut mempelajari dua hubungan variabel atau lebih, dan bagaimana variabel – variabel tersebut dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi dan dalam penelitian ini terdapat 4 variabel.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Munurut sugiyono (2013:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Guru SD/MI Tidak Tetap Se-Kecamatan Pamulang

2. Sampel

Adapun jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2011:108). Dengan tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 5%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 165 orang, maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{165}{1+165(0,05)^2}$$

$$n = \frac{165}{1+165(0,0025)}$$

$$n = \frac{165}{1.41}$$

$$n = 117,021$$

Dengan demikian pengambilan sampel yang peneliti ambil 118 orang dan diharapkan sudah mewakili seluruh populasi yang ada.

D. Teknik Penentuan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer
merupakan data yang diperoleh langsung dari pegawai yang dijadikan sampel penelitian dari penyebaran.
2. Data sekunder
Data sekunder merupakan data yang mendukung data primer, yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada guru yang dijadikan sampel penelitian.
2. Observasi
Observasi adalah salah satu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung obyek penelitian.
3. Studi Dokumentasi, pengumpulan data melalui dokumen-dokumen berupa laporan dan data lain yang menunjang dalam penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dari uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliable, hal tersebut dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, demikian juga instrument yang dipakai sudah tepat dan layak untuk diteruskan ke pengujian berikutnya.

2. Pengujian Kelayakan Data (Asumsi Klasik)

Pengujian normalitas menggunakan diagram *P-P Plot*, diperoleh pola grafik yang normal dengan penyebaran mengikuti garis diagonal.

Pengujian Heteroskedastisitas dengan uji *scatter plot* diperoleh pola penyebaran titik-titik residu tidak membentuk pola-pola tertentu.

Pengujian multikolinieritas disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dibuktikan dengan diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $<$ 1 dan nilai VIF $<$ 10. Pengujian autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.659 yang berarti berada diantara (1,550 - 2,460), dengan demikian model regresi ini tidak ada autokorelasi.

Dengan uji instrumen dan kelayakan data dimana semua unsur terpenuhi, maka data layak untuk diteruskan ke analistik statistik.

F. HASIL PENGUJIAN

1. Analisis Deskriptif

Kriteria dari obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan tentang variabel kompensasi (X1) diperoleh rata-rata skor 3,75, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3,81, variabel motivasi kerja (X3) sebesar 3,88

dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 3,97, ke empat variabel diperoleh semua skor berada pada rentang skala 3.40 – 4.19 dengan kriteria baik.

2. Analisis Verivikatif

Pengaruh Secara Parsial

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Pengaruh Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.276	3.388

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,284 dengan demikian kontribusi pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) sebesar 28,4%.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.360	3.186

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,367 dengan demikian kontribusi pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) sebesar 36,7%.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.362	3.183

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,368 dengan demikian kontribusi pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru tidak tetap Y sebesar 36,8%.

Pengaruh Secara Simultan

Analisis pengaruh secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini dipergunakan analisis regresi berganda yang hasilnya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.205	3.806		2.944	.004
X1	.236	.080	.252	2.965	.004
X2	.272	.086	.304	3.157	.002
X3	.288	.095	.294	3.017	.003

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 11,205 + 0,236X_1 + 0,272X_2 + 0,288X_3$. Masing-masing variabel bernilai positif. Dengan demikian setiap ada perubahan kenaikan pada variabel independen akan memiliki implikasi positif berupa kenaikan pada variabel dependen.

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.480	2.871

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,496 dengan demikian kontribusi pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis Pertama: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.211	3.633		6.939	.000
Kompensasi (X1)	.499	.080	.533	6.231	.000

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.231 > 1.987$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.956	3.307		6.942	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.541	.072	.606	7.533	.000

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.533 > 1.987$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.935	3.695		5.394	.000
Budaya (X3)	.595	.079	.607	7.555	.000

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.555 > 1.987$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini digunakan uji F.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	779.238	3	259.746	31.504	.000 ^b
Residual	791.512	96	8.245		
Total	1570.750	99			

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel atau ($31,504 > 2,700$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

G. PEMBAHASAN

1. Pembahasan Deskriptif.

Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Kompensasi (X_1) dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata skor sebesar 3,75, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,81, Motivasi (X_3) sebesar 3,88 dan Kinerja Guru Tidak tetap (Y) sebesar 3,97 dimana semua variabel dalam kriteria baik.

2. Pembahasan Verifikatif.

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Guru Tidak tetap (Y).

Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) adalah sebesar 28,4%. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,231 > 1,987$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y).

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) adalah sebesar 36,7%. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,533 > 1,987$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap.

Pengaruh Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y).

Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) adalah sebesar 36,8%. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,555 > 1,987$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

Pengaruh Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y).

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 11,205 + 0,236X_1 + 0,272X_2 + 0,288X_3$ menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($31,504 > 2,700$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru tidak tetap.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kontribusi pengaruh sebesar 28,4%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,7%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,8%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Saran

Kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap, untuk lebih baik lagi perlu mereview kebijakan dengan mempertimbangkan kepentingan guru tidak tetap sehingga dapat menambah semangat kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap, untuk lebih baik lagi perusahaan perlu menyelaraskan tanggung jawab dengan kemampuan kerja karyawan.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi perlu pengelolaan yang baik tercipta dorongan bagi karyawan untuk berperilaku positif.

Kinerja guru tidak tetap sudah dalam kriteria baik, untuk lebih baik lagi perusahaan harus menanamkan pentingnya memiliki disiplin yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi secara sehat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru tidak tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio, Soebagio, Manajemen Training, Jakarta: Balai Pustaka, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Admodiwirio, Soebagio. Manajemen Training, Jakarta: Balai Pustaka, 2012.
- As'ad. M. Psikologi Industri, Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty Burhanudin, 2012.
- Danim, Sudarwan. Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan, Cet Pertama, Bandung: CV Pustaka setia, 2012.
- Dharma, Agus. Manajemen Pendidikan Wacana proses dan Aplikasinya di Sekolah, Malang: Univ Negeri Malang, 2012.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. Perilaku dalam Organisasi, penerjemah Agus Darma, Edisi Kedua, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7 c, Edisi Indonesia, Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo, 2012.
- Fatah, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Gibson, Dessler. Personel Management, Terjemahan Agus Darma, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- Handoko, Hani. T. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jakarta : F.E. UGM, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mulyana. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Bandung: PT Rosda Karya, 2013.
- Notoatmojo Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.