

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMA NEGERI 5 MEDAN

Zulia Rifda Daulay¹

Ahmad Rivai²

Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M

Manajemen, STIE TRICOM

Email: zulia020174@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Medan. Populasi dalam penelitian yaitu guru SMA Negeri 5 Medan yang berjumlah 83 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuisioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 10,578 + 1,571X + e$ yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 14,511 > t_{tabel} 1,989$. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,783 artinya secara bersama-sama Kompensasi Terhadap Kinerja guru SMA Negeri 5 Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Dimana nilai (R^2) sebesar sebesar 0,722 (72,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 72,2% variasi variabel terikat yaitu kompensasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja guru pada SMA Negeri 5 Medan sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja Guru*

I. PENDAHULUAN

Guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik terencana agar kinerja guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013, 7) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Jasmani dan Mustofa (2013, 156) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima kompensasi/kompensasi tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja yang dihasilkannya dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan (Wibowo, 2013, 348).

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya ssebagai pendidik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan wakil kurikulum Ibu Gayatri Lestari, S.Pd di SMA Negeri 5 Medan Rabu,, pukul 10.00 Wib, tanggal 4 Agustus 2019 dilihat dari hasil pengamatan bahwa masih ada tenaga kependidikan dan pendidik yang bekerja di SMA Negeri 5 Medan tidak tepat waktu sesuai jadwal masuk yang telah ditentukan. Karena jam presensi pukul 07.15 wib sudah berada dilingkungan sekolah namun pada kenyataannya beberapa pendidik dan tenaga kependidikan datang ke sekolah pukul 07.20 wib dan bahkan ada yang pukul 07.30 wib beberapa orang pendidik dan tenaga kependidikan jam pulang pun tidak sesuai jadwal pulang, ada yang lebih cepat dari jadwal sebenarnya. Kemudian untuk pengembangan diri yang difasilitasi pemerintah terbatas tidak semua guru yang mengikuti karena dibatasi jumlahnya. Selanjutnya untuk pemberian penghargaan bagi guru berprestasi tidak berjalan optimal dengan demikian diduga mempengaruhi kinerja guru.

Kompensasi

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2009:83) Kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:118): Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2014:239): Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2013:85), Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Upah dan Gaji Upah
Merupakan pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan Benefit
merupakan nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2013:127), Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut.:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Cost of Living
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *kondisi full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:170): Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian menurut Wibowo (2014:7): Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2009:22), Dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus, mengidentifikasi masalah melalui karyawan, memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain mengidentifikasi masalah setepat mungkin, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evakuasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal bila perlu.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011:184), Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Diskriminasi
Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.
2. Pengharapan
Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.
3. Pengembangan
Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin rasa adil dan jujur. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2010:8) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan guru SMA Negeri 5 Medan berjumlah 83 orang. Teknik penarikan sampling dalam penelitian ini dilakukan secara *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sugiyono, (2017:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berhubung jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 orang maka jumlah populasi dijadikan sebagai jumlah sampel karena populasi relatif kecil kurang dari 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
3. Dokumentasi, merupakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X_1) sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.697	0,2159	Valid
Item 2	0.492	0,2159	Valid
Item 3	0.431	0,2159	Valid
Item 4	0.602	0,2159	Valid
Item 5	0.668	0,2159	Valid
Item 6	0.568	0,2159	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kompensasi seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=83-2=81=0,2159$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.504	0,2159	Valid
Item 2	0.603	0,2159	Valid

Item 3	0.810	0,2159	Valid
Item 4	0.620	0,2159	Valid
Item 5	0.716	0,2159	Valid
Item 6	0.587	0,2159	Valid
Item 7	0.699	0,2159	Valid
Item 8	0.597	0,2159	Valid
Item 9	0.504	0,2159	Valid
Item 10	0.603	0,2159	Valid
Item 11	0.810	0,2159	Valid
Item 12	0.620	0,2159	Valid
Item 13	0.716	0,2159	Valid
Item 14	0.587	0,2159	Valid
Item 15	0.699	0,2159	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=83-2=81=0,2159$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Kompensasi	0.813
Kinerja	0.925

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar $0,813 > 0,6$ sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel kinerja sebesar $0,925 > 0,6$. Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi dan Kinerja lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan kinerja sudah handal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.578	3.840		2.755	.007		
	X	1.571	.108	.850	14.511	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 10,578 + 1,571X + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,578 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja guru sebesar 10,578 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi tidak ditingkatkan, maka Kinerja sebesar 10,578 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b sebesar 1,571 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,571 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5: Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.578	3.840		2.755	.007		
	X	1.571	.108	.850	14.511	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 5 di atas diperoleh hasil nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi(0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 14,511 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=83-2=81$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada SMA Negeri 5 Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.719	2.862

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,850 artinya secara bersama-sama kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 5 Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,722 (72,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 72,2% variasi variabel terikat yaitu kompensasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja guru pada SMA Negeri 5 Medan sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,862 Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo, et.al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Horiguchi Sinar Insani dengan hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X1) lebih besar dari t_{tabel} , yakni $3,148 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) secara parsial. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Balansa, et. all (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Transformasional, Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $t_{hitung} (-0.179) < t_{tabel} (1,679)$ dan nilai signifikansi $0.244 > 0,05$. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan Kinerja, yakni semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah Kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 14,511 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=83-2=81$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 5 Medan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasa maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa *item* pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai $t_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh *item* pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas nilai batas reliabel.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dimana variabel kompensasi $t_{hitung} 14,5111 > t_{tabel} 1,989$.
3. Hasil determinasi diperoleh kompensasi dan promosi jabatan dapat menunjukkan hubungan taraf yang erat dan positif terhadap kinerja guru.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Graha Ilmu. 2012.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Keempa Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010.
- Bambang Wahyudi. Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2009.
- . Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2013.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John. Human Resource Management (Edisi10). Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama, 2009.
- . Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama, 2013.
- Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung. 2014.
- Nitisemito, Alex. S. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta. 2010.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Rusiadi, dkk. Metode Penelitian Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama. Medan: Penerbit USU Press, 2013.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Mnesia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Rafika Aditama. 2014.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2014.
- Situmorang, Safrizal Helmi. Bisnis dan Konsep. Medan: Penerbit USU Pers, 2011.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009.
- .Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Prenada Media Group. Jakarta. 2011.
- Torang, S. Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2013.
- Umam, Khairul. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2012.
- Wibowo. Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2014.