



Hubungan Pembinaan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru (Suatu Studi Pada SMP Negeri di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang)

Oleh

Budi Rismayadi¹⁾ & Mumun Maemunah²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: ¹budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id

Abstract

The Human Resources Development Program (HR) is intended to improve the quality of Indonesian HR, which is often considered low. Development of human resources today not only opens up great opportunities but will also face various challenges, threats, disturbances and obstacles. Therefore management of human resource development must receive high priority and be managed as well as possible. In developing human resources, especially teachers, factors that must be considered include the development of the teacher's own human resources, and compensation factors, so that teacher performance can be improved. This study aims to find out what factors affect the work performance of teachers and the extent to which factors fostering and compensation affect the increase in teacher performance. The research method used was survey research. The population is all of the SMP teachers in Situraja Subdistrict, Sumedang Regency, while the sample is taken 40 people randomly. Data collection tools are in the form of questionnaires, interviews and documentation. For the data collected, a statistical analysis is performed using correlation coefficient, coefficient of determination, F test, t test. Conclusions that can be drawn based on the analysis obtained $R = 0.98$; $R^2 = 0.96$ which means close to 1, then the relationship of the independent variable (X1, X2) with the dependent variable is very strong. So coaching and compensation have a very strong relationship to work performance.

Keywords: Coaching, Compensation & Job Performance

PENDAHUALUAN

Tujuan pendidikan nasional diantaranya yaitu pembangunan manusia atau yang lebih populer dengan pengembangan sumber daya manusia, terdapat tiga aspek dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu aspek fisik (kesehatan, gizi) intelegensi, dan aspek iman serta taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Tanpa sumber daya manusia yang bermutu, tidak mungkin bangsa dan negara Indonesia dapat survive dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia dewasa ini dalam era globalisasi bukan hanya membuka peluang-peluang yang besar tetapi juga akan menghadapi berbagai tantangan, ancaman, gangguan, dan hambatan-hambatan. Apabila pengembangan sumber daya manusia ini terganggu maka ini berarti terganggunya doktrin Wawasan Nusantara dan Ketahanan Nasional dan dengan sendirinya menghambat pembangunan nasional. Oleh sebab itu manajemen pengembangan sumber daya

manusia yang merupakan sub sistem dari manajemen pembangunan nasional haruslah mendapat prioritas yang tinggi dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Syarat yang pertama ialah tersedianya sumber-sumber pengembangan yang memadai termasuk dana, tenaga, dan fasilitas. Anwar Mangkunagara (2001 : 2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sedangkan Edwin Flippo (1993 : 9) menyatakan : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen, pembahasannya tentang pengaturan-pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan secara optimal, yang mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tercapainya tujuan organisasi, kepuasan pegawai. Selanjutnya untuk memanfaatkan sumber-sumber tersebut diperlukan tingkat manajemen yang baik. Manajemen yang baik ditandai oleh adanya efisiensi, efektivitas

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

Vol.13 No.7 Januari 2019



pemanfaatan sumber-sumber dan diarahkan kepada produktivitas yang tinggi dengan kualitasnya yang tinggi pula (Rismayadi et al., 2017). Apabila sumber-sumber pembangunan sistem pendidikan nasional saja yang tersedia tanpa disertai dengan manajemen yang baik, maka dapat terjadi pemborosan dan ketidakefisienan di dalam pelaksanaannya. Dengan sendirinya produk atau output yang dihasilkan oleh sistem pendidikan tersebut jauh dari memadai. Rupa-rupanya mekanisme koordinasi saja pada tingkat atas (pusat) di dalam pengalaman pembangunan nasional selama ini menunjukkan kurang efektif apabila tidak disertai dengan adanya kelembagaan yang efektif di dalam pelaksanaannya.

Kelembagaan tersebut memungkinkan semakin dekatnya sistem pendidikan nasional terhadap tuntutan pembangunan nasional. Hal ini berarti bahwa penyelenggaraan pendidikan nasional harus semakin dekat kepada sumber daya manusia yang akan dibinanya. Dengan kata lain desentralisasi pengelolaan sistem pendidikan nasional adalah sesuai dengan tuntutan tingkat pembangunan nasional di masa yang akan datang. Dewasa ini kita sedang menuju kepada perwujudan otonomi daerah yang berarti semakin kuatnya Wawasan Nusantara yang harus tumbuh dari bahwa. Pengelolaan pendidikan yang terdesentralisasi bukan berarti melemahkan wawasan nusantara dan ketahanan nasional tetapi justru lebih memperkuat. Oleh karena itu dengan semakin dekatnya pembangunan nasional kepada masyarakat, maka rasa kepemilikan terhadap pembangunan nasional akan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam manajemen dan penyelenggaraan pendidikan menengah umum.

Dalam pengembangan SDM khususnya guru faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain pembinaan SDM guru itu sendiri, dan faktor kompensasi sehingga prestasi kerja guru dapat ditingkatkan. Perbaikan SDM guru akan berdampak pada metode pembelajaran, dan akhirnya akan berpengaruh juga pada kualitas output pendidikan. Menurut William Castetter (1981 : 312) bahwa pembinaan guru berkaitan

erat dengan beberapa istilah seperti *in-service education*; *staff development* ; *professional development*; *continuing education* dan *advance degree work*. Selanjutnya Castetter membedakan istilah *staff development* dengan *in service education* sebagai berikut, bahwa *staff development* dilakukan oleh tenaga edukatif dalam rangka peningkatan diri dengan berorientasi pada pertumbuhan; sedangkan *in service education* diasumsikan adanya kekurangan pada tenaga edukatif yang mensyaratkan perlunya peningkatan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan metode yang memadai. Motivasi juga perlu diberikan kepada guru untuk meningkatkan produktivitas mereka (Rismayadi & Maemunah, 2016). *Staff development* tidak mengasumsikan perlunya bagi personil untuk menumbuh kembangkan kemampuan tugasnya. Jadi pada *in service education* perlu ditingkatkan kemampuannya karena ia belum memenuhi persyaratan untuk dapat menampilkan tugasnya dengan baik (Hidayat, 2015).

Penelitian yang dilakukan terhadap guru juga menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi pula oleh factor budaya organisasi, softskill yang dimiliki oleh guru, kemudian factor dari kepemimpinan organisasi serta komitmen organisasi dari para guru (Rismayadi et al., 2017).

Adapun kompensasi Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000 : 127) adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pembinaan dan pemberian kompensasi guru sangatlah penting guna meningkatkan prestasi kinerja guru itu sendiri dan juga lembaga pendidikan tempat mengabdinya. Akan tetapi terdapat di berbagai lembaga pendidikan yang prestasinya kinerjanya kurang memuaskan seperti pada Guru SMP Negeri kabupaten sumedang.



LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor SDM, oleh karena itu perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi sangat penting, dan bahkan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, konsep SDM menjadi penggerak dari faktor lain.

Kelebihan faktor SDM dari yang lain karena sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya-upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa didukung sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai tujuan.

Selanjutnya Anwar Mangkunagara (2001 : 2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah “Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan dan pengembangan individu pegawai”. Menurut Edwin Flippo (1993 : 9) menyatakan : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen, pembahasannya tentang pengaturan-pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan secara optimal, yang mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tercapainya tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat, atau dapat dikatakan sebagai berikut :

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan manajemen yang ditujukan untuk meningkatkan daya guna sumber daya manusia serta penciptaan lingkungan kerja yang baik dalam rangka meningkatkan produktivitas.
- b. Sebagai pusat perhatian adalah sumber daya manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien

dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Kualitas dari personil yang bersangkutan diperlukan untuk memecahkan persoalan dan pencapaian tujuan. Dua pendekatan yang diambil yaitu formal dan informal.

Dari beberapa konsep di atas dapat ditarik beberapa konsepsi yaitu : *Pertama*, merupakan kebutuhan organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. *Kedua*, bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam upaya mengembangkan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan peningkatan karier. Dengan demikian hendaknya didasarkan atas kebutuhan personil organisasi atau lembaga serta direncanakan secara cermat dan sistematis dengan menggunakan metode ilmiah tertentu sehingga dicapai tujuan yang diharapkan.

Pembinaan Sumber Daya Manusia

Menurut William Castetter (1981 : 312) bahwa pembinaan guru berkaitan erat dengan beberapa istilah seperti *in-service education*; *staff development* ; *professional development*; *continuing education* dan *advance degree work*. Selanjutnya Castetter membedakan istilah *staff development* dengan *in service education* sebagai berikut, bahwa *staff development* dilakukan oleh tenaga edukatif dalam rangka peningkatan diri dengan berorientasi pada pertumbuhan; sedangkan *in service education* diasumsikan adanya kekurangan pada tenaga edukatif yang mensyaratkan perlunya peningkatan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan metode yang memadai. *Staff development* tidak mengasumsikan perlunya bagi personil untuk menumbuh kembangkan kemampuan tugasnya. Jadi pada *in service education* perlu ditingkatkan kemampuannya karena ia belum memenuhi persyaratan untuk dapat menampilkan tugasnya dengan baik; sedangkan Otto & Sunder (1964 : 264) mengemukakan bahwa *in service is the continued of persons while they are in service education*.

Mengacu pada pengertian-pengertian di atas mengenai guru, dapatlah di rumuskan suatu pengertian mengenai guru adalah sebagai berikut



: pembinaan guru adalah segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan (kualitas) guru di Sekolah Menengah Pertama yang mencakup *staff development* maupun *in service education*, baik yang dilakukan secara formal institusional maupun yang dilakukan secara mandiri.

Guru adalah seorang pendidik sehingga demikian dia harus memenuhi kompetensi sebagai pendidik. Kompetensi ini sendiri merupakan suatu pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan atau pekerjaan (Roestiyah, 1982 : 12). Selanjutnya Roestiyah mengemukakan kompetensi ini sebagai berikut :

- a. Menguasai bidang studi
- b. Mengelola program belajar mengajar, merumuskan tujuan instruksional, memilih metode dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan (*entry behaviour*) anak didik, merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial;
- c. Mengelola kelas dengan cara mengatur tata ruang kelas;
- d. Menggunakan media atau sumber alat bantu, laboratorium, perpustakaan;
- e. Menguasai landasan kependidikan;
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar;
- g. Menilai prestasi siswa;
- h. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah;
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah;
- j. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Kompensasi

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000 : 127) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atas

kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Definisi kompensasi di atas meliputi : semua bentuk imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan pembayaran tunai yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari seluruh hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berkenaan dengan kompensasi-kompensasi moneter atau ekstrinsik saja. Tetapi juga kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi jabatan, kesempatan kerja yang lebih menantang, dan sebagainya.

Dalam menetapkan suatu tujuan kebijaksanaan kompensasi oleh lembaga sebagai balas jasa kepada pegawainya, Robert Woods (1992 : 216) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi penetapan kebijaksanaan kompensasi :

1. *Cost of living*, bahwa biaya hidup dapat diartikan sebagai nilai atau daya beli yang diterima para pegawai dimana biaya hidup suatu tempat dapat berbeda-beda dan sebagai indikator utamanya adalah indeks harga konsumen sebagai ukuran dari perubahan harga barang dan jasa.
2. *Labour market influences*, bahwa jumlah tersedianya tenaga kerja secara skala atau nasional lokal/ regional berbeda-beda. Seperti halnya pada tingkat nasional, jika pengangguran tinggi, maka jumlah tenaga kerja yang tersedia dan keinginan untuk bekerja akan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat pengangguran rendah, maka jumlah tenaga kerja tergantung pada lowongan kerja yang ada dan kondisi perekonomian baik dalam skala lokal maupun nasional.
3. *Union influences*, bahwa pengaruh serikat buruh terhadap kompensasi memprioritaskan pada senioritas, sedangkan di luar serikat buruh perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan kinerja, kemampuan dan pengetahuan.
4. *Governmental influences*, bahwa keterlibatan pemerintah dalam



menentukan kompensasi dengan menetapkan undang-undang dan peraturan-peraturan adalah untuk melindungi para pegawai, baik dari segi pemberian kompensasi, persamaan kerja dan lain-lain.

5. *Internal influences*, bahwa kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan berbeda-beda, dimana di satu sisi ada perusahaan yang dapat membayar pegawainya yang mempunyai kemampuan yang tinggi diberikan imbalan yang tinggi pula, dan di sisi lain ada perusahaan yang tidak mampu membayar pegawainya dengan imbalan yang sesuai. Hal ini tidak lepas dari kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan terutama dari segi finansial.

Robert Woods (1992 : 216) juga mengemukakan terdapat dua cara utama pemberian kompensasi, yaitu : *Pertama*, berdasarkan tambahan waktu; *Kedua*, berdasarkan kinerja. Dan pemberian kompensasi berdasarkan kinerja menjadi pembahasan dalam penelitian ini, salah satu contoh pemberian kompensasi berdasarkan kinerja adalah kerja paruh waktu (*piecework*) dimana pemberian kompensasinya dihubungkan langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh para pegawai. Pemberian kompensasi seperti ini lebih populer sebagai rencana pembayaran diharapkan dapat diselesaikan dalam satu jam. Selanjutnya untuk setiap unit yang diproduksi melebihi standar, maka pegawai tersebut akan diberikan insentif.

Masalah kompensasi juga berkaitan dengan konsistensi eksternal, konsistensi internal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dengan struktur yang berlaku di luar organisasi. Dan keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, para pegawai tetap termotivasi serta efektivitas bagi perusahaan dapat tercapai (Gomes, 1999 : 129). Selain itu, kompensasi (Amerika : *Welfare*, sedangkan Inggris : *remuneration*) juga memiliki cakupan yang lebih luas dari upah gaji. Definisi “imbalan”

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

mencakup : “semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti)” (Ruky, 1999 : 9).

Prestasi Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (WJS Poerwadarminta, 1991: 503) prestasi kerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja, sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara (1998) prestasi kerja, merupakan terjemahan bebas dari kata bahasa Inggris *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Para ahli memberikan batasan mengenai prestasi kerja disesuaikan dengan sudut pandangnya masing –masing. Menurut Henry Sinamora (1995 : 327), prestasi kerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan; sedangkan menurut Hadari Nawawi (1997 : 235) prestasi kerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material. Hal senada dikemukakan oleh Anwar Mangkunegara (2001 : 86) : Prestasi kerja sama dengan *performance* kerja yaitu berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualitas dari kompetensi yang dimiliki.

Menurut Rochman Natawijaya (1994 : 22) memberikan pengertian prestasi kerja sebagai perangkat perilaku nyata yang ditujukan oleh seseorang guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Prestasi kerja guru dapat dilihat pada saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program catur wulan maupun persiapan mengajar.

Manajemen prestasi kerja menurut Frank Hartle dalam Alain Mitrani (1995 : 109) : Suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur



orang-orang dengan cara-cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut. Roger Gill, seorang pakar bidang Sumber Daya Manusia dalam makalahnya *performance management* mengatakan bahwa proses manajemen prestasi kerja dan proses penilaian prestasi kerja mencakup kegiatan yang menyeluruh dari seorang personil pekerja mulai dari :

- 1) Kegiatan membuat perencanaan kerja :
 - (a) Membuat uraian tugas; (b) Menetapkan tujuan dan target pencapaian kerja yang disesuaikan dengan tujuan organisasi dan rencana kegiatan organisasi; (c) Menetapkan strategi – strategi.
- 2) Kegiatan melaksanakan prestasi kerja melalui :
 - (a) Meningkatkan komitmen terhadap tujuan dan target prestasi kerja (kadar usaha untuk mencapai tujuan dan target kerja); (b) menelaah umpan balik kerja; (c) menerima penyuluhan dan melakukan pelatihan kembali bila menemui kegagalan; (d) menyempurnakan kerja bila telah menunjukkan hasil kerja yang terbaik.
- 3) Melakukan evaluasi diri mengenai apa yang telah dicapai.
- 4) Melakukan pengembangan diri melalui pengembangan kemampuan, keterampilan dan kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan formal dan non formal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang bersifat verifikatif dengan model regresi linier multipel, pengolahan datanya menggunakan analisis korelasi multipel dan menggunakan uji F dan Uji t. Adapun variable yang digunakan yaitu X_1 adalah Faktor Pembinaan dan Variabel X_2 adalah kompensasi, yang mempengaruhi variable Y yaitu prestasi gurus SMP Negri Kabupaten Sumedang. Menurut Sugiyono (2012:38) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja

Vol.13 No.7 Januari 2019

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang, sedangkan sampelnya diambil 40 orang secara acak. Dari populasi itu akan dipilih berdasarkan sampel acak, untuk menentukan ukuran sampel dilakukan atas dasar rumus ukuran sampel (Husein Umar, 2001 : 108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + e^2 N)} = \frac{45}{(1 + (0,05)^2 \cdot 45)} = 40,44 \approx 40$$

Notasi :

$n \rightarrow$ Jumlah ukuran sampel yang digunakan responden

$N \rightarrow$ Jumlah populasi

$e \rightarrow$ Faktor kesalahan, diambil 5 %

Teknik pengumpulan datanya melalui Kuisoner, wawancara, dan dokumentasi .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian pengujian korelasi untuk mengamati dan menganalisis sejauh mana relevansi variabel yang diamati dengan tingkat peningkatan prestasi kerja dengan menggunakan analisis statistik, dihasilkan sebagai berikut :

1. Menghitung korelasi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y)

$$r_{y1} = \frac{n\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} = 0,98$$

Jadi korelasi antara variabel Y dan variabel X_1 sangat kuat.

$$r_{y2} = \frac{n\sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} = 0,97$$

Jadi korelasi antara variabel Y dan variabel X_2 sangat kuat.

2. Menguji secara bersama – sama (overall) hubungan variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) dengan koefisien determinasi.



R dihitung dengan menggunakan koefisien berganda.

Rumus :

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Dari perhitungan diperoleh $R^2 = 0,96$ maka hubungan variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat sangat kuat atau 96%. Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor –faktor pembinaan pegawai dan kompensasi, dan sisanya sebesar 4% dipengaruhi faktor lain di luar model.

3. Menguji secara bersama –sama (*overall*) hubungan variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) dengan Uji F.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil $F_{hitung} = 444,44$ yang berarti lebih besar dari $F_{0,05(2,37)} = 3,23$, maka variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan.

4. Menguji secara parsial dan tingkat dominasi dari masing –masing variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) dengan determinasi parsial.

Rumus :

$$r_{y12}^2 = \frac{(r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12})^2}{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}$$

$$r_{y21}^2 = \frac{(r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{12})^2}{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$ry_{1,2} = 0,61$$

$$ry_{2,1} = 0,24$$

Dari perhitungan tersebut faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru adalah pembinaan (X_1) karena menghasilkan $ry_{1,2} = 0,61$.

5. Menguji pengaruh masing –masing variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) dengan Uji t Parsial.

Rumus :

$$t_1 = \frac{r_{y1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{y1}^2}}$$

$$t_2 = \frac{r_{y2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{y2}^2}}$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

$t_1 = 30,36$ berarti lebih besar dari $t_{tabel} = t_{(0,10;40-2-1)} = 1,30$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

$t_2 = 24,60$ berarti lebih besar dari $t_{tabel} = t_{(0,10;40-2-1)} = 1,30$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi pembinaan dan kompensasi memberikan kontribusi berarti terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pembahasan dari penelitian tentang hubungan antara pembinaan pegawai dan kompensasi dengan prestasi kerja guru SMP di Kabupaten Sumedang, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut : 1. Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh $R = 0,98$ dan $R^2 = 0,96$ yang berarti mendekati 1, maka hubungan variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y) sangat kuat. Atau dengan kata lain, bahwa pembinaan dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja. Sedangkan $ry_1 = 0,98$ berarti hubungan antara pembinaan (X_1) dengan prestasi kerja (Y) sangat kuat. $ry_2 = 0,97$, artinya korelasi antara kompensasi prestasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y) sangat kuat. 2. Uji $F_{hitung} = 444,444$ yang berarti lebih besar dari $F_{0,05(2,37)} = 3,23$, maka korelasi berganda signifikan. Koefisien determinasi parsial $ry_{1,2} = 0,61$, $ry_{2,1} = 0,24$, maka yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor pembinaan (X_1) dan hasil uji t parsial diperoleh $t_1 = 30,36$ yang berarti lebih besar dari $t_{0,10(37)} = 1,30$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, $t_2 = 24,60$ berarti lebih besar dari $t_{0,10(37)} = 1,30$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka pembinaan dan



kompensasi memberikan kontribusi berarti terhadap prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan dimuka serta memperhatikan fenomena prestasi kerja di SMP Negeri di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang berikut ini penulis akan coba kemukakan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pengambil keputusan. Yaitu :
1. Melalui pembinaan yang dikontinu serta didukung dengan adanya kompensasi yang baik yang sesuai harapan guru dan diberikan kepada guru –guru yang terkait di berbagai bidang studi serta ditunjang dengan adanya *support internal* berupa pemberian kompensasi yang memadai yang diberikan kepada guru serta perhatian peningkatan kompensasi oleh pemerintah daerah maka peningkatan mutu pendidikan akan berhasil. Dari sejumlah 40 responden yang penulis ambil sebagai sampel penelitian, diharapkan dapat mewakili seluruh guru untuk dapat memberikan masukan yang lebih baik dalam penyelenggaraan pendidikan, pelaksanaan proses belajar mengajar dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta pelayanan di bidang kependidikan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Castetter, W.B. 2010. *The Personnel Function in Educational Administration*. New York : Mc Millan Publishing Co. Inc.
- [2] Gomes. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta : Offset.
- [3] Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa oleh Masud. Edisi Enam. Jakarta : Erlangga.
- [4] Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.
- [5] Marwansyah dan Makaron. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Politeknik Negeri Bandung.
- [6] Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT.

Bank BRI Syariah Bandung SUNIARAJA). *Ecodomica*, 3(1).
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/63>

- [7] Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1).
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- [8] Rismayadi, B., Moeins, A., Herdinalis, & Sovitriana, R. (2017). The influence of organizational culture, soft skills and leadership on organizational commitment and its implication at educator performance (empirical research on community learning Center Karawang District, West Java Province). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(20), 111–131.
- [9] Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta