

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Parmin, SE, MM.**

*Abstract*

*This study aims to influence the variables that affect the performance of non-permanent teachers in kindergarten level in Alian District. The variables studied include compensation, competence and work motivation that is suspected to have an effect on the performance of non-permanent teacher in kindergarten level in Alian sub-district through job satisfaction variable.*

*The population in this research is the kindergarten teacher in kindergarten level in Alian Subdistrict which is 50 people. Sampling with sampling method saturated as many as 50 people. Data collected by questionnaire. Data analysis used is instrument validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis and path analysis.*

*The results showed that compensation had no significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on performance. Competence has no significant effect on job satisfaction. Competence has a positive and significant effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Motivation has no effect on performance. Job satisfaction has no effect on performance. The result of the coefficient of determination of substructure I of 42,4% indicates the influence of meaningful relationship between compensation, competence and motivation to job satisfaction of GTT Kindergarten level in Alian Subdistrict. The result of the coefficient of determining substructure II is 44,6% showing the influence of compensation, competence and motivation through job satisfaction on GTT performance of kindergarten level in Alian Subdistrict. Keywords: Compensation, Competence, Motivation, Job Satisfaction, Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan dari institusi, taman kanak-kanak harus memiliki program belajar yang edukatif dan tenaga pengajar yang professional. Tujuan institusi tersebut terarah pada pemamfaatan kondisi yang ada agar peserta didik mampu dan memecahkan masalah sendiri permasalahan yang dihadapi dengan sumber-sumber yang tersedia di lingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari oleh masyarakat, tetapi dicari karena mamfaatnya. Pendidikan yang bermanfaat dihasilkan dari sumber daya baik dan berkualitas dari para pengajarnya.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005;67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompetensi dan motivasi. Faktor tersebut dikatakan baik kinerjanya apabila

seorang sudah merasa puas dengan hasilnya.

Kepuasan kerja menurut Handoko dan Asa'ad (1987 dalam Umar) mendefinisikan kepuasaan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang.

Kompensasi merupakan faktor peningkatan kinerja. Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan "Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. 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, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus / insentif,

komisi. Kompensasi langsung biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kesesuaian dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja. Kompetensi berupa bakat minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kompetensi yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Kompetensi karyawan juga dapat berupa keahlian yang perlu ditingkatkan kemampuannya. Keahlian tersebut dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut perlunya mental positif, motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kompetensi kerja diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai (Rahmantika, 2014)

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang karyawan dapat berasal

dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (teori Herzberg). Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Kinerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian adalah GTT kualitas dan kuantitasnya baik, sebagai guru mereka melaksanakan tugas mengajar anak didiknya seperti membuat rencana pembelajaran dan melakukan penilaian terhadap perkembangan anak. Penilaian masyarakat juga sangat berarti, mereka dipercaya untuk mengajar dan mendidik anak-anak. Kinerja guru TK juga dinilai atau dipantau oleh pemerintah, dari jam mengajar dan tugas mengajarnya. Ini terbukti setiap guru sudah mempunyai nomor NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan) merupakan

Nomor Induk bagi seorang Guru atau Tenaga Kependidikan (GTK). NUPTK diberikan kepada seluruh GTK baik PNS maupun Non-PNS yang memenuhi persyaratan dan ketentuan sesuai dengan surat Direktur Jenderal GTK sebagai Nomor Identitas yang resmi untuk keperluan identifikasi dalam berbagai pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan dalam rangka peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan. Berdasarkan wawancara dari ketua IGTKI Kecamatan Alian data semua GTT dinyatakan valid pada tahun 2016 didalam pelaporan info GTK. Info GTK didalam satu sekolah antar guru harus valid dan reliabel, serta fleksibel seperti pembagian tugas dan jam mengajar, dan lain-lain.

Kinerja guru tidak bukan dipengaruhi oleh faktor kompensasi semata, tetapi faktor lain seperti kompetensinya baik, rata-rata dilihat dari pendidikannya mereka sudah memenuhi standar kompetensi yang baik. GTT terbukti dipercaya oleh masyarakat untuk mendidik anak-anak. Hal ini sesuai dengan kompetensi sosial yang mereka miliki. Motivasi mereka sebagai guru yang positif yang membuat mereka menyukai pekerjaan mereka sebagai guru/tenaga pengajar. GTT TK

tergugah dengan bekerja sebagai guru mereka akan merasa bangga bila memenuhi tanggung jawab sebagai guru yang baik.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara mengemukakan indikator kinerja meliputi : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2003 dalam Wibowo) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator Menurut Smith et.al (dalam Luthans, 2006:243) adalah: pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), atasan (*Supervision*), teman sekerja (*Workers*), promosi (*Promotion*), gaji/upah (*Pay*).

### **Kompensasi**

Simamora (2004:442) mendefinisikan "Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari

hubungan kepegawaian.  
Indikator Kompensasi menurut Simamora : upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dinyatakan bahwa kompetensi guru terdiri dari empat ranah kompetensi, yakni ranah kompetensi pedagogik, ranah kompetensi kepribadian, ranah kompetensi sosial dan ranah kompetensi profesional. Indikator kompetensi guru menurut PK GURU adalah sebagai berikut: Pedagogik: Mengenal karakteristik peserta didik Pengamatan dan pemantauan; Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; Pengembangan kurikulum; Kegiatan pembelajaran yang mendidik; Pengembangan potensi peserta didik; Komunikasi dengan peserta didik; Penilaian dan evaluasi Kepribadian: Bertindak sesuai dengan norma agama,

hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru Sosial: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat Profesional: Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; Mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif.

### **Motivasi**

Menurut Robbin (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

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 (Ristiana,2008).

### **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang disusun oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adyani. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali)”. Berdasarkan penelitian

tersebut menggunakan SPSS, dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang disusun oleh Imam Tantowi. Prodi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru tetap Definitif SD Al-Azhar 17 Bintaro. Berdasarkan penelitian tersebut dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0, hasilnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

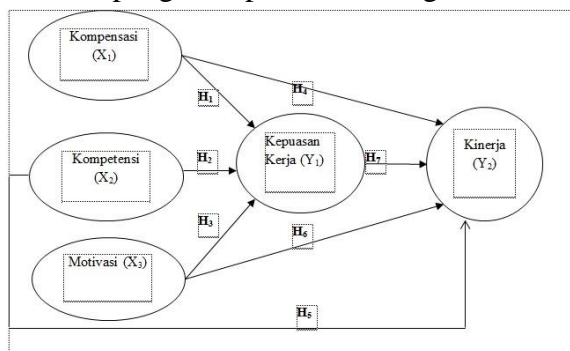
terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian terdahulu yang ketiga dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi ”. Disusun Oleh Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014). STIE Pasundan Bandung. Berdasarkan penelitian tersebut alat bantu yang digunakan adalah SPSS dengan hasil variabel kompetensi berpengaruh langsung sebesar 27,8%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerjanya sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya 31,1%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebanyak 72,2%.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang). Disusun oleh Marsana dan SB Handayani (2010). Dari penelitian tersebut menggunakan alat bantu SPSS dengan menggunakan teknik regresi dua tahap, diperoleh hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh positif dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja guru.

### Model Empiris

### Formulasi Hipotesis



H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

H3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

H4: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

H5: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

H6: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

H7: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian.

#### **METODE PENELITIAN**

Obyek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi serta bagaimana pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pada GTT TK di Kecamatan Alian, sedangkan yang

menjadi subyek penelitian ini adalah GTT TK di wilayah Kecamatan Alian.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh GTT TK di Kecamatan Alian berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode Sampling jenuh dengan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **Alat Analisis Data**

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial  $t$ ), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 21.00

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Item dinyatakan valid apabila setiap item memiliki  $r_{hitung} > 0,279$ . Hasil uji validitas dari 6 item pertanyaan kompensasi dinyatakan bahwa setiap item menunjukkan hasil yang valid semua. Dari 14 item pertanyaan kompetensi dinyatakan bahwa setiap item menunjukkan hasil yang valid semua. 4 Item pertanyaan motivasi dinyatakan valid semua. Seluruh item pertanyaan kepuasan kerja sejumlah 10 item dinyatakan valid, dan seluruh item pertanyaan kinerja dinyatakan valid sejumlah 4 item pertanyaan.

#### **Tabel 1. Uji Reabilitas**

No.	Variabel Bebas	Collinierity Sta	
		Tolerance	
1.	Kompensasi	0,431	
2.	Kompetensi	0,427	
3.	Motivasi	0,548	
4.	Kepuasan Kerja	0,541	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena alpha cronbach menghasilkan nilai lebih besar dari 0,06.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas Sub Struktural I**

No	Variabel Bebas	Collinierity Sta	
		Tolerance	
1.	Kompensasi	0,460	2
2.	Kompetensi	0,436	2
3.	Motivasi	0,621	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas Sub Struktural II**

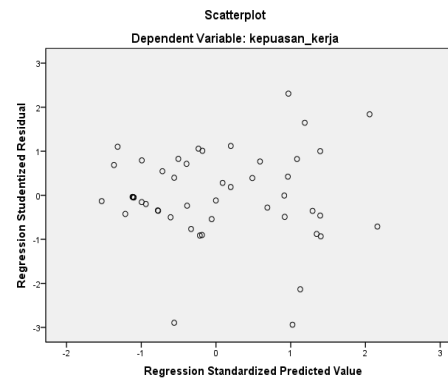
No.	Variabel Bebas	Collinierity Sta	
		Tolerance	
1.	Kompensasi	0,431	
2.	Kompetensi	0,427	
3.	Motivasi	0,548	
4.	Kepuasan Kerja	0,541	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2. dan Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Uji

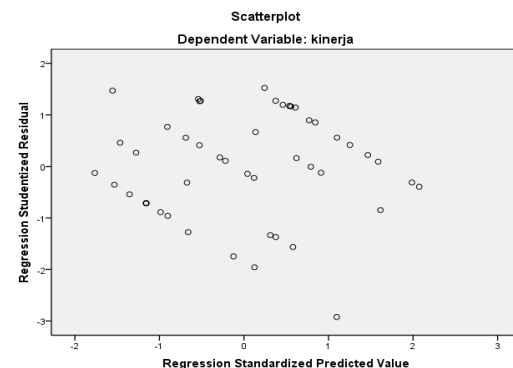
### Heterokedastisitas Gambar 2. Uji

### Heterokedastisitas Sub Struktural I



Sumber : Data primer diolah, 2017

**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Sub Subtruktural II**



Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 2. dan gambar

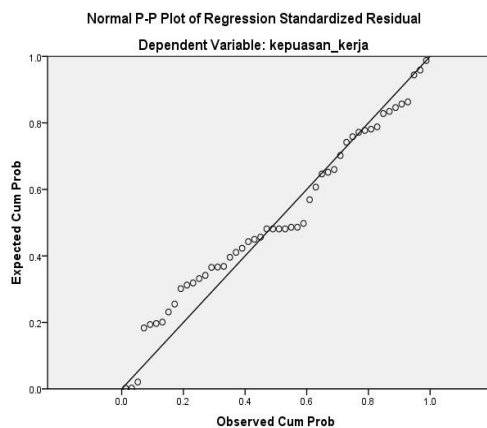
3. di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola

tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

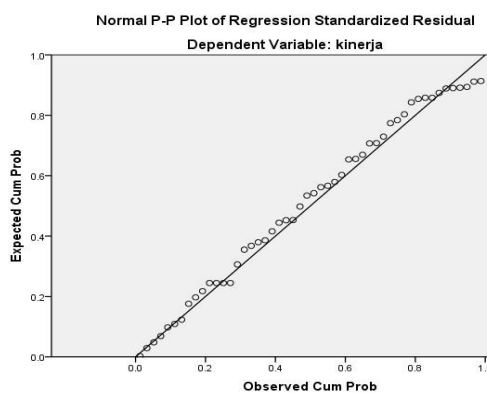
**Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I**





Sumber : Data primer diolah, 2017

**Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II**



Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 3. dan gambar

4. di atas (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Uji t ( Parsial)

**Tabel 4. Uji Sub Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	10.483	3.612		2.902	.006
Kompensasi	.414	.235	.282	1.762	.085
Kompetensi	.106	.107	.164	.998	.323
Motivasi	.641	.259	.340	2.473	.017

Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

1. Hasil perhitungan SPSS diperoleh thitung dari kompensasi (X1) sebesar  $1,762 < 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,085 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil perhitungan SPSS diperoleh thitung dari kompetensi (X2) sebesar  $0,998 < 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,323 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh thitung dari motivasi (X3) sebesar  $2,473 > 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 5. Uji t Sub Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	2.940	2.154		1.365	.179
	kompensasi	.357	.133	.434	2.676	.010
	kompetensi	.175	.059	.483	2.967	.005
	Motivasi	-.244	.151	-.232	-1.612	.114
	kepuasan_kerj	-.032	.081	-.058	-.398	.692

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

1. Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  dari kompensasi (X1) sebesar  $2,676 > 2,013$  dan nilai signifikansinya  $0,013 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
2. Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  dari kompetensi (X2) sebesar  $2,967 > 2,013$  dan nilai signifikansinya  $0,005 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  dari motivasi (X3) sebesar  $-1,612 < 2,013$  dan nilai signifikansinya  $0,114 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil perhitungan SPSS

diperoleh  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja (Y1) sebesar  $-0,398 < 2,013$  dan nilai signifikansinya  $0,692 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.459	.424	2.17101

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> persamaan I sebesar 0,424 artinya 42,4% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 57,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.446	1.19031

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_kerja, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> persamaan II sebesar 0,446 artinya 44,6% variabel kinerja dapat

dijelaskan oleh variabel kompensasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### Analisis Korelasi

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi**

Correlations				
		Kompensasi	kompetensi	Motivasi
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.716**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Kompetensi	Pearson Correlation	.716**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	.553**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8. Diatas menunjukkan bahwa nilai hubungan kompensasi dengan kompetensi sebesar 0,716 yang artinya korelasi keduanya adalah kuat. Nilai korelasi antara kompetensi dengan motivasi sebesar 0,553 yang artinya korelasi keduanya kuat. Sedangkan nilai korelasi kompensasi dengan motivasi sebesar 0,585 yang artinya korelasi keduanya kuat.

### Analisis Jalur

#### Analisis Jalur

**Substruktural I** Berdasarkan tabel 4. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,282 X_1 + 0,164 X_2 + 0,340 X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{\sqrt{\quad}}$$

$$\sqrt{\quad} = 0,736$$

Keterangan :

- $X_1=0,282$  artinya setiap pertambahan 1 skala likert pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,282.
- $X_2=0,164$  artinya setiap pertambahan 1 skla likert pada variabel kompetensi akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,164.
- $X_3$  sebesar 0,340 artinya setiap pertambahan 1 skla likert pada variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,340.
- Nilai Residu atau error sebesar 0,736 atau 73,6% menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

#### Analisis Jalur Substruktural II

Berdasarkan tabel 5. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,434 X_1 + 0,483 X_2 + (-0,232) X_3 + (-0,058) Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{\sqrt{\quad}}$$

$$\sqrt{\quad}$$

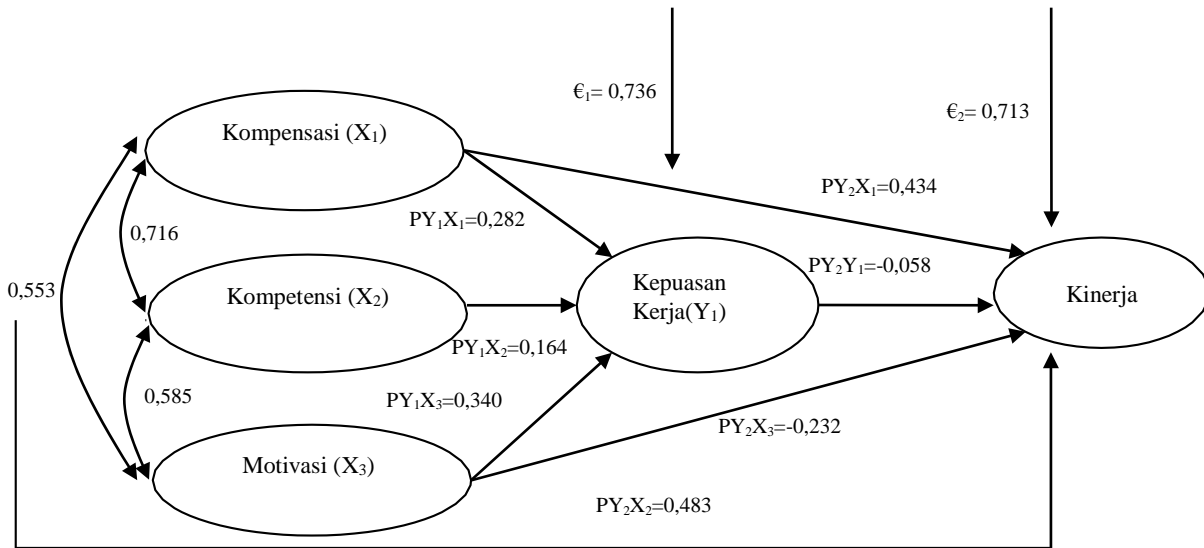
Keterangan :

- $X_1=0,434$  artinya setiap pertamabahan 1 skala likert variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,434.
- $X_2=0,483$  artinya setiap pertamabahan 1 skala likert variabel kompetensi akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,483.

- c.  $X_3 = -0,232$  artinya setiap pertambahan 1 skala likert variabel motivasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,232.
- d.  $Y_1 = -0,058$  artinya setiap pertambahan 1 skala likert variabel kepuasan kerja akan ada penurunan kinerja pegawai sebesar 0,058.
- e. Nilai Residu atau error 0,713 atau 71,3% menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

**Gambar 6. Diagram Analisis Jalur**



## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar  $1,762 <$  sebesar  $2,012$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,085 > 0,05$  hal ini menjelaskan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa fakta dilapangan gaji dan tunjangan yang diberikan kepada GTT tingkat TK tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka, meskipun gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan dan tunjangan tidak sesuai beban kerja mereka tetap memiliki kepuasan kerja, karena bekerja sebagai guru di TK merupakan tanggung jawab bagi mereka dan suatu pengabdian untuk mendidik anak-anak.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh yang dilakukan oleh Imam Tantowi tahun 2014, dan Nurcahyani dan Dewi Adnyani tahun 2016, dan peneltian, yang menyatakan bahwa kompemsasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi” employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian.**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

karena nilai sebesar  $0,995 <$  sebesar  $2,012$  maka hipotesis H2 ditolak. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,323 >$  dari  $0,05$  Artinya kompetensi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Fakta dilapangan menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan keprinabadian tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru, ini dikarenakan tidak semua kompetensi yang mereka miliki seperti kompetensi sosial yaitu seperti menduduki jabatan sebagai kepala sekolah, kesempatan yang sama untuk promosi tidak mereka lakukan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marshana dan SB. Handayani tahun 2011, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kepuasan guru.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian**

Berdasarkan analisis sebesar 2,473 > sebesar 2,012 maka hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,017 < 0,05. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal mendukung kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marshana dan SB. Handayani, tahun 2011 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi ditunjukkan dengan faktor yang mendukung dari dalam diri mereka terhadap kepuasan kerja mereka.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar 2,676 >

sebesar 2,013 maka hipotesis H4 diterima. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,010 < dari 0,05 Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa fakta dilapangan dapat dibuktikan sebagai hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar 2,013 > sebesar 2,012 maka hipotesis H4 diterima. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,010 < dari 0,05 Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa fakta dilapangan dapat dibuktikan sebagai hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar 2,013 >

mendapatkan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Dewi Adnyani tahun 2016 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Guru yang mendapat kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerjanya. Kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar 3,179 >

sebesar 2,013 maka hipotesis H5 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,003 < 0,05 Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini

menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan keprofesian sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sentot Iskandar dan Enceng Juhana tahun 2014 yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian**

Berdasarkan analisis  $-1,112 <$  sebesar  $2,013$  maka hipotesis H6 ditolak. Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja sebesar  $0,114 >$   $0,05$ . Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menjelaskan fakta dilapangan bahwa ada yang berpendapat menjadi GTT tingkat TK bukan pilihan yang paling tepat sesuai bidang mereka.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsana dan SB. Handayani tahun 2011, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja guru.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian**

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai sebesar  $-0,398 <$  sebesar  $2,013$  maka H7 ditolak. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar  $0,695 >$   $0,05$ . Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fakta dilapangan menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja yaitu meskipun upah/gaji tidak sesuai harapan mereka dan promosi yang mereka dapat tidak sesuai harapan mereka mereka tetap berusaha berkinerja baik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentot Iskandar dan Enceng Juhana tahun 2014 dan Marsana dan SB. Handayani tahun 2011 yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya yang mendorong tinggi rendahnya tingkat kinerja guru tidak tetap tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

1. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja, tetapi kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif



dan signifikan terhadap kinerja GTT TK di wilayah Kecamatan Alian. Hal ini menjelaskan kompensasi yang diberikan kepada GTT TK tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka, meskipun gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan dan tunjangan tidak sesuai beban kerja mereka tetap memiliki kepuasan kerja, karena bekerja sebagai guru di TK merupakan tanggung jawab bagi mereka dan suatu pengabdian untuk mendidik anak-anak, sedangkan pada kinerja pemberian kompensasi seperti kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja, tetapi kompetensi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT TK di wilayah Kecamatan Alian. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kepribadian sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kepuasan kerja guru, kompetensi sosial yang mereka miliki yaitu seperti menduduki jabatan sebagai kepala sekolah, kesempatan

yang sama untuk promosi tidak mereka lakukan hal inilah yang membuat mereka tidak merasa puas.

3. Motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal mendukung kepuasan kerja mereka. Motivasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja GTT TK di wilayah Kecamatan Alian. Hal ini menjelaskan bahwa ada yang berpendapat menjadi GTT TK awalnya bukan pilihan yang paling tepat sesuai bidang mereka.
4. Kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai GTT TK di wilayah Kecamatan Alian. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja yaitu meskipun upah/gaji tidak sesuai harapan mereka dan promosi yang mereka dapat tidak sesuai harapan mereka mereka tetap berusaha berkinerja baik.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian adalah motivasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,641.

6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja GTT tingkat TK di wilayah Kecamatan Alian adalah kompensasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,357

### Saran

1. Bagi pihak lembaga/pemerintah sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan seperti gaji dan tunjangan yang untuk guru sebaiknya disesuaikan dengan masa kerja mereka atau beban kerja.
2. Setiap GTT TK di wilayah Kecamatan Alian sebaiknya harus mempunyai kompetensi yang baik dengan memperbanyak mengikuti pelatihan dan penyesuaian pendidikan yang linier untuk meningkatkan kinerja sebagai tenaga pendidik.
3. Setiap GTT TK di wilayah Kecamatan Alian mendapatkan dukungan dari lingkungan dan keluarga untuk motivasi mereka untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

### DAFTAR PUSTAKA

Imam Tantowi (2014). "Pengaruh

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru tetap Definitif SD Al-Azhar 17 Bintaro. Prodi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta.

Mangkunegara Anwar P, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Revika Adhitama, Bandung.

Marsana dan SB Handayani (2010). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang).

Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adyani. 2016.

"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali)".

Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.

Robbins, S., & Timothy A. J., 2008, "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.

Rahmatika. Ika. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah cabang Bogor)*. Skripsi. Jakarta: Fakultas

Syariah dan Hukum UIN  
Syarif Hidayatullah.

Sentot Iskandar dan Enceng Juhana  
(2014). “Pengaruh  
Kompetensi dan  
Lingkungan Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja serta  
Implikasinya pada kinerja  
Guru di SDN Baros  
Mandiri 5 Kota Cimahi”.

Simamora, Henry. (2009).  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia. STIE YKPN  
Yogyakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.