

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 225 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan presentase tingkat kesalahan 10% yaitu sebanyak 69 orang, yang diperoleh dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* atau teknik sampling secara rambang proporsional.

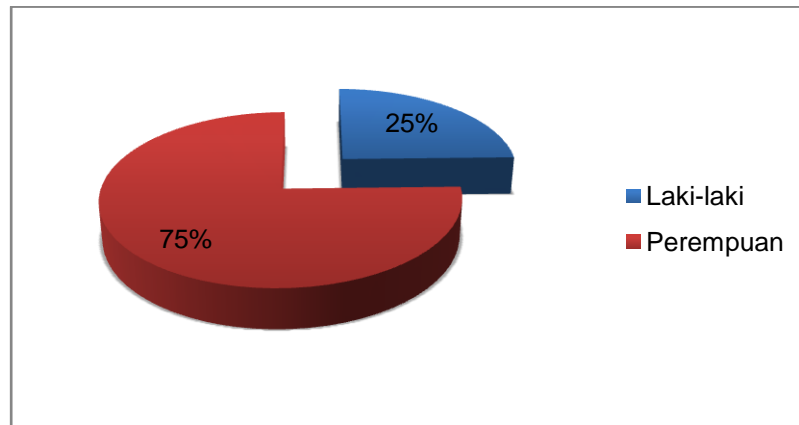
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang menjadi sampel penelitian ini, jika dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari 17 guru laki-laki atau sebesar 25% dan 52 guru perempuan atau 75% dari jumlah sampel. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	17	25
2	Perempuan	52	75
Jumlah		69	100

Bila digambar dalam bentuk diagram, maka akan tampak sebagai berikut::



Gambar 4.1 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

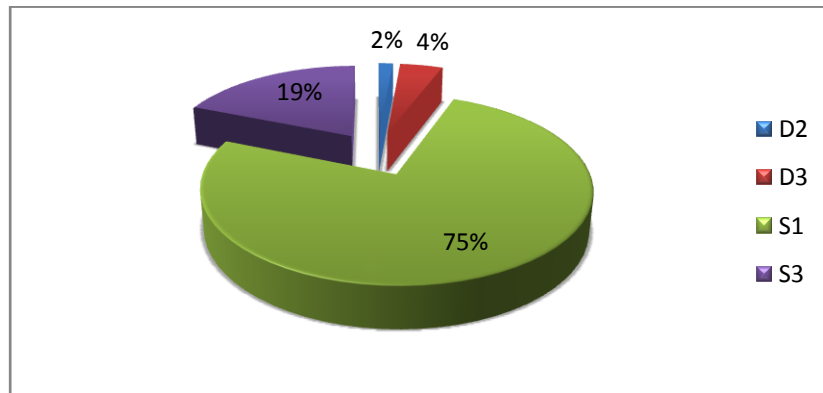
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, jika dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi terbesar berada pada kelompok tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 75% dari seluruh jumlah sampel. Distribusi frekuensinya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.2
Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	D2	1	2
2	D3	3	4
3	S1	52	75
4	S2	13	19
Jumlah		69	100

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini:



Gambar 4.2 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

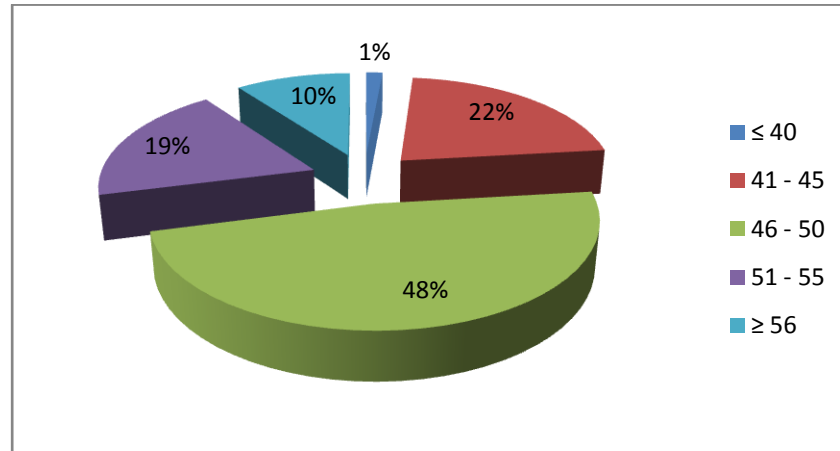
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini jika dikelompokkan berdasarkan rentang usia, frekuensi terbesar berada pada kelompok usia 46 – 50 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 48% dari seluruh jumlah sampel. Distribusi frekuensi karakteristik sampel berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Dsitribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	%
1	≤ 40	1	1
2	41 – 45	15	22
3	46 – 50	33	48
4	51 – 55	13	19
5	≥ 56	7	10
Jumlah		69	100

Jika digambarkan ke dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini:



Gambar 4.3 Diagram Pie Frekuensi Berdasarkan Usia

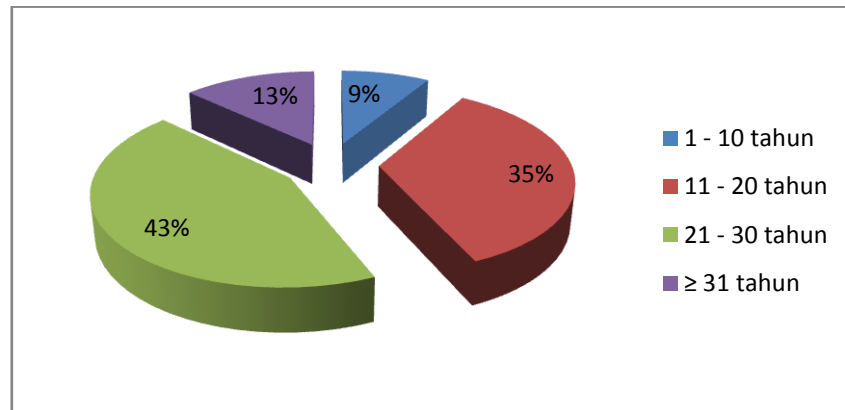
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini jika dikelompokkan berdasarkan masa kerja, frekuensi terbesar berada pada kelompok masa kerja 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 43% dari seluruh jumlah sampel. Distribusi frekuensi karakteristik sampel berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	%
1	1 – 10 tahun	6	9
2	11 – 20 tahun	24	35
3	21 – 30 tahun	30	43
4	≥ 31	9	13
Jumlah		69	100

Jika digambarkan ke dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini:



Gambar 4.4 Diagram Pie Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

B. Deskripsi Data di Lapangan

1. Deskripsi Data Kompensasi (Variabel X)

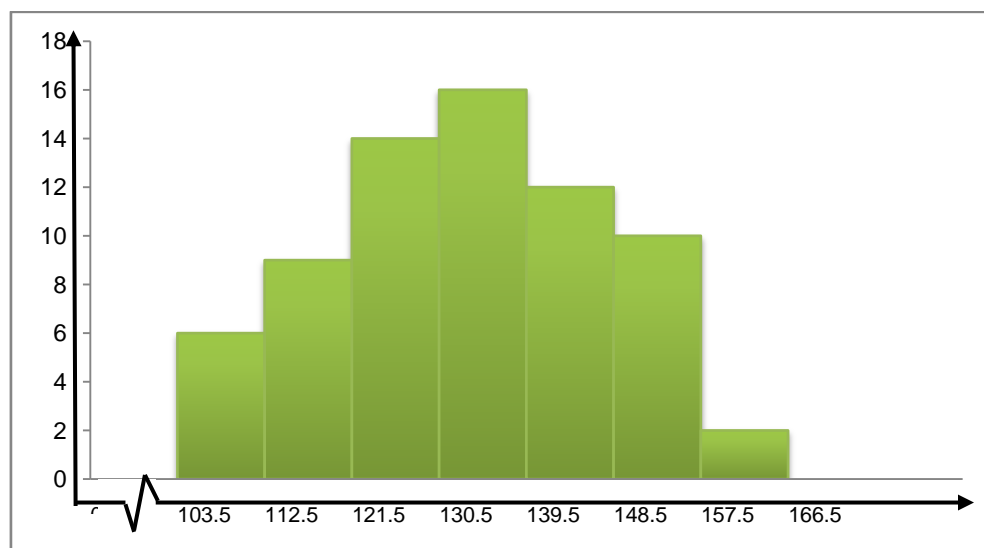
Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai Variabel kompensasi. Angket kompensasi ini telah dijawab oleh guru yang menjadi sampel penelitian, yaitu guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Dalam Variabel Kompensasi diperoleh data dari 69 guru yang menjadi sampel, didapat skor tertinggi yaitu 166 dan skor terendah 104, dengan perolehan skor rata-rata 132.90 dan simpangan baku sebesar 14.41. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
104 - 112	103.5 - 112.5	108	6	9
113 - 121	112.5 - 121.5	117	9	13
122 - 130	121.5 - 130.5	126	14	20
131 - 139	130.5 - 139.5	135	16	23
140 - 148	139.5 - 148.5	144	12	17
149 - 157	148.5 - 157.5	153	10	14
158 - 166	157.5 - 166.5	162	2	3
Jumlah			69	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui jumlah guru yang mendapat skor di atas rata-rata yaitu sebanyak 35 guru atau sebesar 50.72%, sedangkan yang mendapat skor di bawah rata-rata sebanyak 34 guru atau sebesar 49.28%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Histogram Kompensasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada rentang batas kelas 130.5 – 139.5, sedangkan frekuensi terendah terletak pada rentang batas kelas 157.5 – 166.5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kompensasi dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya sebagai berikut:

$$132.90 - 14.41 = 118.48 = 119$$

$$132.90 + 14.41 = 147.31 = 147$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 119 – 147

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 147 atau ≥ 148 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 148 - 166.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 119 atau ≤ 118 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 104 - 118.

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Variabel kompensasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari sampel 69 guru, sebagian besar mendapat skor antara 119-147, yakni sebanyak 43 orang guru.

2. Deskripsi Data Kinerja (Variabel Y)

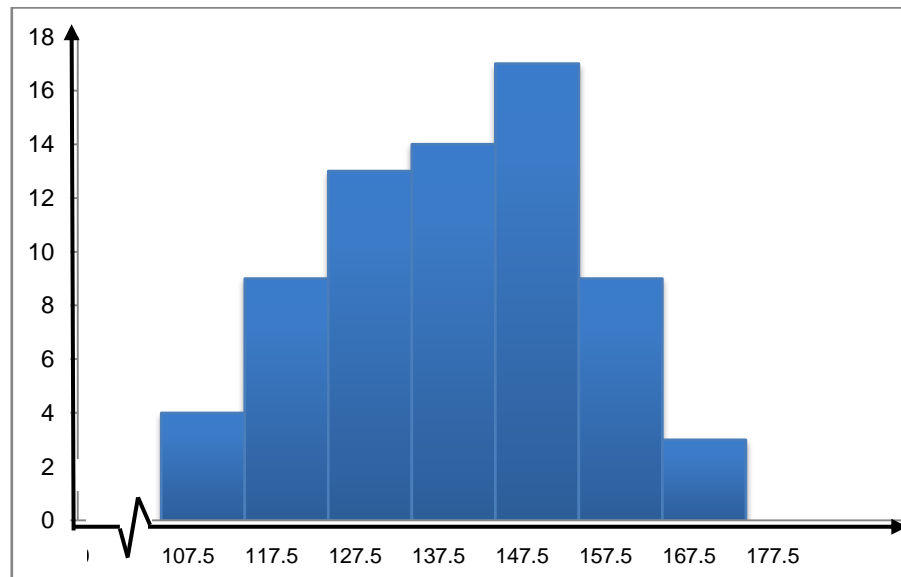
Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 36 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai Variabel kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil angket kinerja guru, diperoleh data dari 69 guru memiliki skor tertinggi 175, dan skor terendah 108, dengan skor rata-rata 142.88 dan simpangan baku sebesar 15.17. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
108 - 117	107.5 - 117.5	112.5	4	6
118 - 127	117.5 - 127.5	122.5	9	13
128 - 137	127.5 - 137.5	132.5	13	19
138 - 147	137.5 - 147.5	142.5	14	20
148 - 157	147.5 - 157.5	152.5	17	25
158 - 167	157.5 - 167.5	162.5	9	13
168 - 177	167.5 - 177.5	172.5	3	4
Jumlah			69	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 36 guru atau sebesar 52.17%, dan yang mendapat skor di bawah rata-rata sebanyak 33 guru atau sebesar 47.83%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Grafik Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada rentang batas kelas 147.5 – 157.5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 167.5 – 177.5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata kinerja guru dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$142.88 - 15.17 = 127.71 = 128$$

$$142.88 + 15.17 = 158.05 = 158$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 128 - 158.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 158 atau ≥ 159 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 159 - 175.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 128 atau ≤ 127 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 108 - 127.

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 69 sampel guru, sebagian besar mendapatkan skor antara 128–158, yakni sebanyak 45 orang.

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak dengan kesimpulan data tidak berdistribusi normal jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} sebaliknya H_0 diterima dengan kesimpulan data berdistribusi normal jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} .

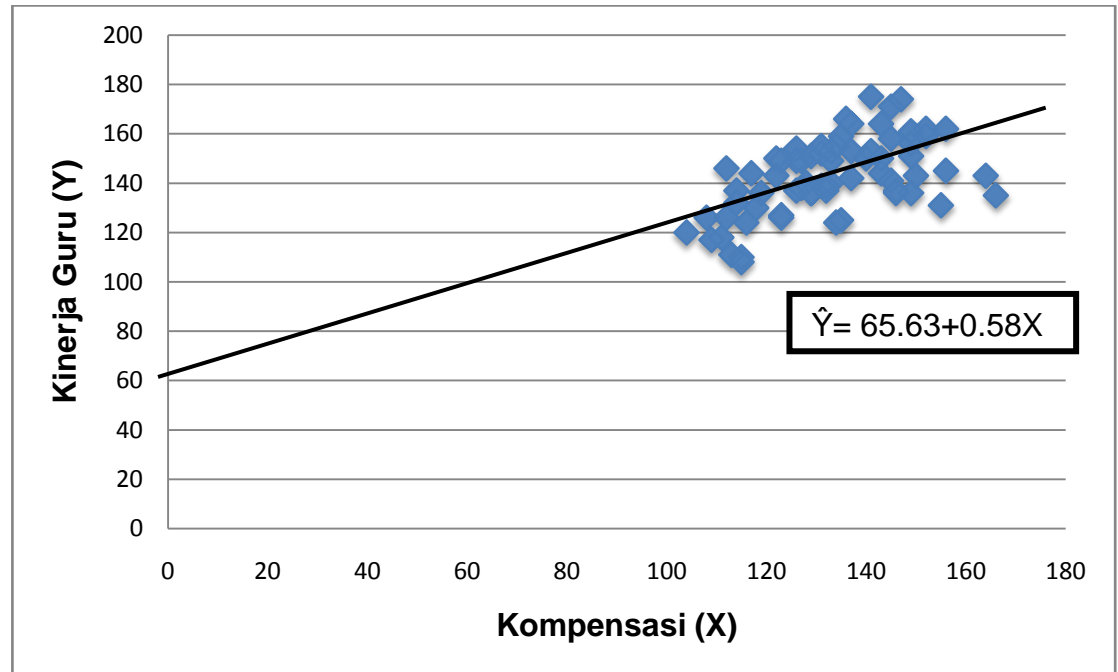
Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan uji *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar Variabel X dan Y adalah 0.0534¹. sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n=69$ dengan taraf signifikansi $\alpha=0.05$ adalah 0.1067. Dengan demikian nilai $L_{hitung}=0.0534 < L_{tabel}=0.1067$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel Variabel kompensasi dengan kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Uji linieritas bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua Variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua Variabel penelitian ini diperoleh nilai atau persamaan $\hat{Y} = 65.63 + 0.58X$.² Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 65.63$ dan konstanta $b=0.58X$. Dari persamaan regresi linier tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

¹ Lampiran 14, *Perhitungan Uji Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel X dan Y*

² Lampiran 17, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru

Kemudian, hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasilnya diuraikan sebagai berikut: Hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 29,390 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,984 ($\alpha = 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model persamaan regresi sederhana terbukti signifikan.

Uji linieritas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,554 lebih kecil dari F_{tabel} 1,796 ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier.

Tabel 4.7 Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi Y atas X untuk Persamaan Regresi $\hat{Y} = 65.63 + 0.58X$

Sumber Varians	dk	JK	KT=JK/dk	F _{hitung}	F _{tabel} ($\alpha=0,05$)
koefisien (a)	1	1408693.928	1408693.928	29.390	3.984049
regresi(bla)	1	4774.566808	4774.566808		
residu	67	10884.50566	162.4553083		
Tuna Cocok	36	7003.672	194.5464534	1.554	1.796
Kekeliruan	31	3880.833	125.188172		

3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

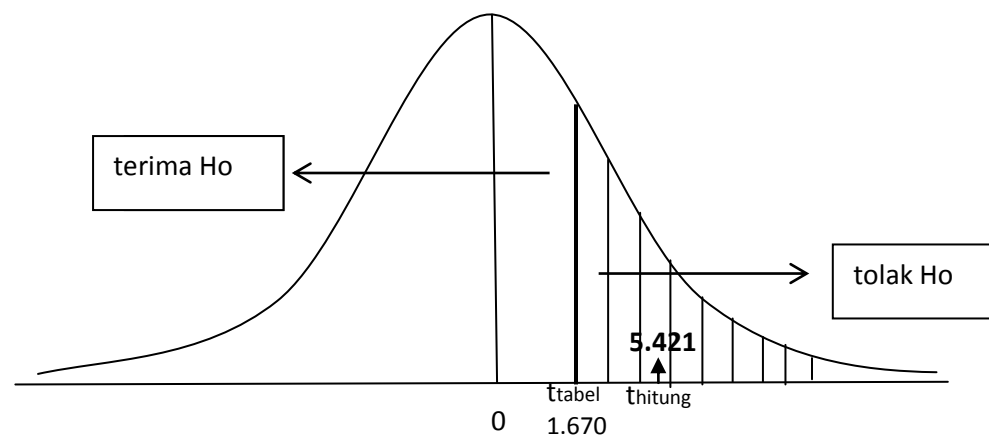
a. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan. Setelah mendapatkan data lalu diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.55218³. Dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.421⁴,

³ Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁴ Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi*

Untuk uji satu pihak dengan $dk = 67$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar signifikasi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1.670^5 . Hal ini menyatakan bahwa bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
atau $5.421 > 1.670$.



Gambar 4.8 Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan:

- Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan.
- Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

⁵ Ibid.,

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kompensasi ada hubungannya dengan kinerja guru. Semakin baik sistem pemberian atau besarnya kompensasi maka semakin tinggi kinerja guru.

Untuk koefisien determinasi antara kedua Variabel adalah 30.49%⁶. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 30.49% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Sedangkan 69.51% sisanya dipengaruhi oleh Variabel-variabel lain di luar dari kompensasi.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

⁶ Lampiran 17, *op.cit.*, h. 136.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan, diperoleh nilai r sebesar 0.55218. Dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.421. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 67$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1.670. Hal ini menyatakan bahwa bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . atau $5.421 > 1.670$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat terlihat adanya hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

Adapun kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 30.49%. Dan dari nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa sistem pemberian kompensasi yang baik atau akurat dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik dari dalam (*internal*) individu yang bersangkutan maupun dari luar (*eksternal*) individu.

Seperti yang telah dijelaskan di bab 2 bahwa menurut Mathis dan Jackson bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan

prestasi kerja adalah melalui kompensasi.⁷ Selanjutnya sudah paparan dari Gomez, Balkin, dan Cardy adalah sebagai berikut:

*In most societies, however, the amount of money an individual earns also serves as an indicator of power and prestige and is tied to feelings of self-worth. In other words, compensation affects a person economically, sociologically, and psychologically. For this reason, mishandling the compensation allocation process is likely to have a strong negative impact on employees and, ultimately, on the firm's performance.*⁸

Peningkatan pendapatan yang semakin baik adalah keinginan setiap perusahaan dan manajemen perusahaan juga pastinya menginginkan agar perusahaan yang dipimpin dapat maju. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kontribusi tenaga kerja yang pada dasarnya mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda. Dan untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja dalam arti lain kinerja, pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Jika perusahaan tidak tepat dalam menangani pengalokasian kompensasi, maka seperti yang telah dikutip dari Gomez, Balkin, dan Cardy, hal tersebut dapat memberikan efek negatif kepada pegawai dan kinerja perusahaan itu sendiri. Dan yang perlu diingat bahwa kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kinerja para pegawai yang bekerja didalamnya.

⁷ Mathis dan Jackson, *op.cit.*, h.165.

⁸ Luis R. Gomez-Mejia, David B. Balkin, Robert L. Cardy, *op.cit.*, h.357.

Ivancevich mengatakan bahwa:

From the employee's point of view, pay is a necessity of life. It is one of the chief reasons people seek employment. Pay is the means by which they provide for the physiological needs of employees, however. What a person is paid indicates his or her worth to an organization. For the employer, compensation is one of the most important HRM functions. It is one of the major methods used to attract employees and motivate them for more effective performance.⁹

Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh guru bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima guru semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kinerjanya juga semakin meningkat. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi guru karena kompensasi sangatlah penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan kata lain, kompensasi dimaksudkan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan sesuai, maka guru akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Akan tetapi, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau tidak tepat, maka akan mengakibatkan kinerja guru yang ikut menurun.

⁹ John M. Ivancevich, *op.cit.*, h. 295.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian penulis dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Variabel yang diteliti ialah kompensasi (Variabel X) dan kinerja guru (Variabel Y).
2. Keterbatasan peneliti dalam ukuran sampel penelitian yang diambil hanya berada pada lingkup guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.