

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU****Parizal¹, Herni Widiyah Nasrul², Lukmanul Hakim³**

Email: parizalnews@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾**Info Artikel**

Diserahkan Mei 2022

Diterima Mei 2022

Diterbitkan Juni 2022

Kata Kunci:Kompensasi,
Pengembangan Karir,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Guru**Keywords:***Compensation,
Career Development,
Job Satisfaction,
Teacher Performance***Abstrak**

Kinerja seorang guru diperoleh dengan kemampuan individu seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Karimun Dan Meral yang berjumlah 144 orang. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 144 orang guru dan sampel penelitian terdiri dari 144 responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Abstract

The performance of a teacher is obtained by one's individual abilities. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, career development and job satisfaction on the performance of state elementary school teachers in Karimun and Meral sub-district, amounting to 144 people. The total population in this study amounted to 144 teachers and the research sample consisted of 144 respondents who were taken by the saturated sample method. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this study concluded that compensation has a significant effect on performance, career development has no significant effect on performance, job satisfaction has no significant effect on performance. Simultaneous testing shows that compensation, career development, and job satisfaction have a significant effect on teacher performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa adanya sikap guru yang belum memenuhi kompetensi dari penilaian supervisi yang telah ditetapkan. Penilaian Kinerja Guru ini merupakan proses penilaian yang terbuka dan obyektif terhadap kinerja guru melalui pengamatan, diskusi dan kesepakatan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut hasil wawancara pra penelitian dengan Kepala Bidang Ketenagaan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan dari 144 guru yang berada di Karimun, masih Ada guru yang belum memenuhi kompetensi dalam merencanakan program tahunan dan program semester dengan baik, belum mampu mengelola kondisi kelas dengan baik.

Kurangnya menyampaikan cakupan materi dan uraian kegiatan sesuai kerangka kerja dengan penggunaan media yang sesuai, serta masih ada guru yang belum memiliki analisis hasil evaluasi pembelajaran. Berikut indikasi rendahnya penilaian kinerja guru Sekolah Dasar Negeri terlihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Indikasi Rendahnya Penilaian Kinerja Guru

No	Kondisi	Jumlah Guru	Persentase (%)
1.	Guru belum mampu merencanakan program mengajar	40	27,7
2.	Guru belum sepenuhnya mampu melaksanakan dan mengelola kondisi proses mengajar	38	26,4
3.	Guru kurang dalam menyampaikan cakupan materi pembelajaran dan silabus dengan menggunakan media yang sesuai.	42	29,2
4.	Guru belum menyelenggarakan administrasi sekolah	24	16,7

Sumber: Dinas Pendidikan Karimun, 2021

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dilakukan penelitian yang judul: “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Karimun Dan Meral”.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang di berikan oleh perusahaan (Onsard, 2018), Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2013) bahwa ada dua bentuk kompensasi yaitu: (a) Upah dan Gaji. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per hari, per setengah hari.

Pengembangan Karir

Pengembangan karier (*career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Sedangkan pengertian pengembangan karier secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan. Dengan mengacu pada pengertian awam tersebut maka pengembangan karier bagi guru perlu diupayakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

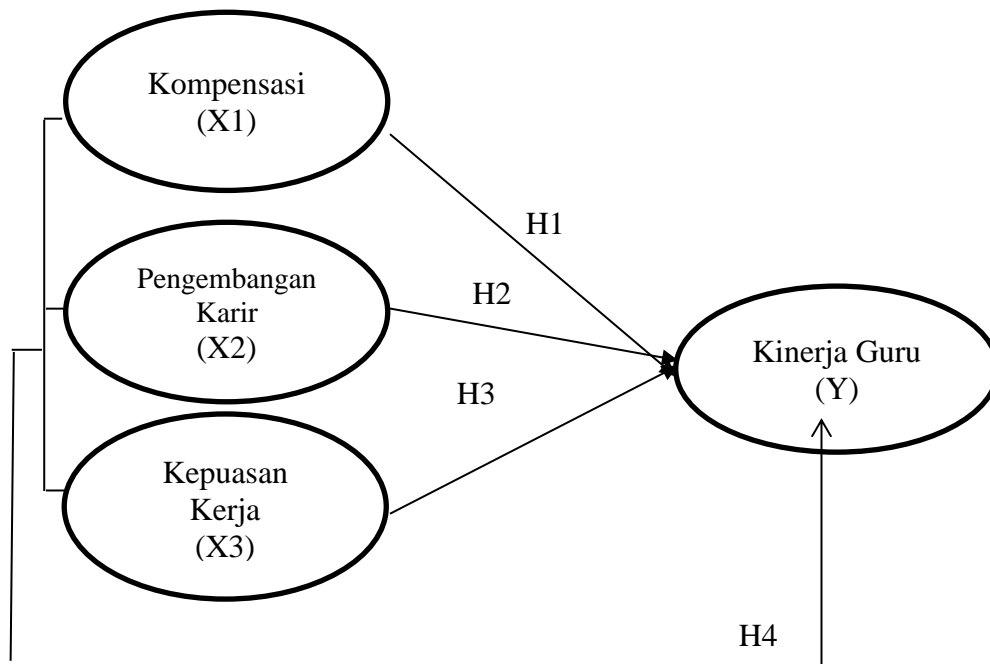
Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2017) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Olahan, 2021

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian pada halaman sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral. H2: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral. H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral. H4: Diduga kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi,

pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Karimun dan Meral.

Populasi

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Karimun dan Meral yang berjumlah 144 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 144 responden.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. Dari semua pernyataan masing-masing variabel (kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja guru) dapat diketahui bahwa hasil uji validitas korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja Guru (Y) nilai koefisien *alpha cronbach's* diatas 0,6 sehingga terbukti reliabel

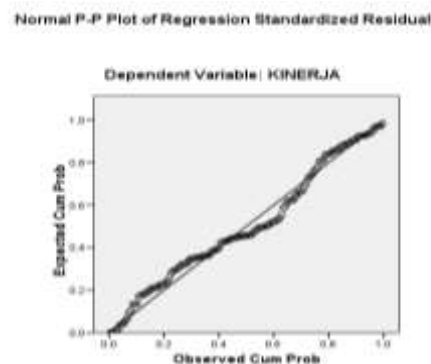
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal dengan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.



Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF >10. Berikut ini adalah tabel 4 hasil uji multikolinieritas.

Tabel 1 Uji Multikolinieritas

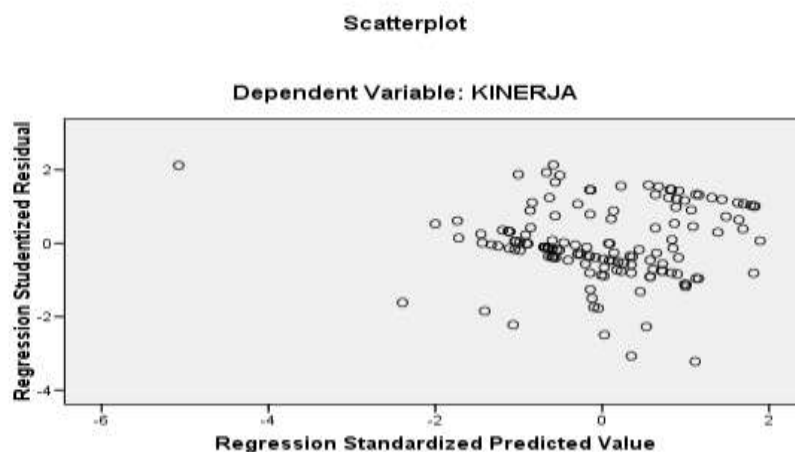
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(constant)	
	Kompensasi	.902 1.109
	Pengembangan karir	.973 1.028
	Kepuasan kerja	.885 1.130

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Secara grafis apakah ada problem heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot* dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Persamaan Regresi

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	Error		
1	(Constant)	19.041	6.551			2.906	.004
	X1	.485	.102	.392	4.779		.000
	X2	.024	.097	.019	.243		.808
	X3	.019	.117	.013	.160		.873

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2021

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut, rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 19.041 + 0.485X_1 + 0.024X_2 + 0.019X_3 + e$$

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (a) = 19.041, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka nilai kinerja guru (Y) akan sebesar 19.041.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.485, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.485. Koefisien kompensasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru, artinya semakin meningkat nilai kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.024 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pengembangan karir akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.024. Koefisien pengembangan karir bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja guru, artinya semakin meningkat nilai pengembangan karir maka dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.019, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.019. Koefisien kepuasan kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, artinya semakin meningkat nilai kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Perhitungan Uji t Test

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.041	6.551			2.906	.004
	X1	.485	.102	.392		4.779	.000
	X2	.024	.097	.019		.243	.808
	X3	.019	.117	.013		.160	.873

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Hipotesis

H_0 : Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

H_1 : Variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Berikut Tabel 3 uji statistic sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Statistik

Variabel	Sig.	T Hitung	T Tabel	Keputusan
Kompensasi (X_1)	0,000	4,779	1,977	H_0 ditolak
Pengembangan Karir (X_2)	0,808	0,243	1,977	H_1 dtolak
Kepuasan Kerja (X_3)	0,873	0,160	1,977	H_1 dtolak

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Kesimpulan

- 1) Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y),
- 2) Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y),
- 3) Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil Uji F (F test)

Dalam penelitian ini pengujian serentak (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen bebas Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk itu dalam penelitian ini disertakan Uji F seperti yang terlihat dalam Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 4 Perhitungan Uji F
ANOVA(b)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	522.173	3	174.058	8.849	.000(a)
Residual	2753.800	140	19.670)
Total	3275.972	143			

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Hipotesis

H_0 :Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat terhadap Kinerja Guru (Y)

H_1 : Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat terhadap Kinerja Guru (Y)

Taraf signifikansi, Statistik Uji $\alpha = 5\%$ dan F Hitung (8.849) > F Tabel (2,67) H_0 ditolak

Kesimpulan

Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat terhadap Kinerja Guru (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel 29 hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399(a)	.559	.141	4.43509

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 0,559 atau 56%. Nilai ini menunjukkan bahwa 56% Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) serta sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Karimun dan Meral. Hal ini terlihat dari signifikan kompensasi (X_1) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $4,779 > t$ -tabel 1.977, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial diterima

Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, (2012) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Karimun dan Meral. Hal ini terlihat dari signifikan pengembangan karir (X_2) $0,808 > 0,05$, dan nilai t-hitung $0,243 < t\text{-tabel } 1,977$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja secara parsial diterima

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dari uji korelasi secara parsial, koefisien kompensasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian tentang variabel pengembangan karir bagi guru kelas SDN yang mencakup indikator penataran mata pelajaran, pengembangan kurikulum, pembuatan media pembelajaran dan penggunaan alat peraga. Adapun tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti guru dilakukan oleh instansi terkait dalam pendidikan yaitu: Cabang Dinas Pendidikan/Depag Kecamatan, Dinas Pendidikan/Depag Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi serta Departemen Pendidikan Nasional.

Adapun hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karir menunjukkan kriteria tidak berpengaruh dengan variabel kinerja karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh. Terkait dengan masalah pengembangan karir hal ini tidak terlepas dari faktor kebijakan dan pendanaan yang sulit. hingga bisa membuat guru tidak mau ikut menengembangkan karirnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Karimun dan Meral. Hal ini terlihat dari signifikan kepuasan kerja (X_3) $0,873 > 0,05$, dan nilai t-hitung $0,013 < t\text{-tabel } 1,977$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial diterima

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dari uji korelasi secara parsial, koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Dari uji korelasi secara parsial, koefisien kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru menunjukkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2013), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu: 1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab. 2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian. 3. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi. 4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin. 5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung sebesar 8.849 dengan nilai F-tabel 2.67 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($8.849 > 2.67$), dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), kepuasan kerja (X3), dan pelatihan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri pada dinas pendidikan kabupaten karimun.

Dari hasil analisis tersebut dapat disampaikan bahwa kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh baik terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja guru yang menyangkut kompensasi yang dimiliki yaitu meliputi kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar, menilai proses belajar mengajar dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

Sebagaimana diungkapkan oleh Menurut Barnawi dan Arifin (2012) kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari guru itu sendiri, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latarbelakang keluarga. sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan serta pembahasan tentang hasil-hasil yang diperoleh, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral
2. Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pengembangan karir terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral.
4. Kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Karimun dan Meral

Saran

1. Diharapkan Pemerintah terus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru Sekolah Dasar Negeri sesuai dengan kondisi geografis, keahlian dan prestasi yang dicapai.
2. Diharapkan Pemerintah lebih mempermudah proses sertifikasi pendidik, guru Sekolah Dasar Negeri sehingga memberikan efek terhadap kinerja guru.
3. Diharapkan Pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan guru dalam mengajar seperti fasilitas, keamanan dan kebebasan mengaplikasikan proses belajar mengajar.
4. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 56%, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- [1] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke satu*: Zanafa Publishing.

- [2] Akhmad Sudrajat, 2011. *Kompetensi Guru dan Peran Kepala sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [3] Ali. M. 2014. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMKADB Invest*. Surabaya: Unesa.
- [4] Asmawati. (2017). “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar Di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu”. *Journal of Mathematics Education*. 2(1). 44-53. doi: <http://dx.doi.org/10.30605/pedagogy.v2i1.659>
- [5] Can, A., & Yasri. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari”. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26
- [6] Eddy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- [7] Hamidi, H., Jufri, A., & Karta, W. (2019). *The Effect of Quality of Work Life on Teacher Job Satisfaction*. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(1), 19-29. doi:<https://doi.org/10.18551/erudio.6-1.3>
- [8] Hamsah, H., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba”. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 237. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Jasmani Asf & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media
- [11] Jurana. 2013. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Mengajar terhadap Kinerja Guru PPKn SMAN di Kabupaten Soppeng*. Soppeng: PEP Education Assesment.
- [12] Karina, Lyta., dkk. 2016. “Analisa Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta di tinjau dari Peran Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir”. *Jurnal Administrasi Bisnis, (online)*, Vol.5, No.2, (<https://ejournal.undip.ac.id>, di akses tanggal 06 Februari 2018).
- [13] Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- [14] Lailatussaadah, L. (2015). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*. *Intelektualita*, 3(1), 2431
- [15] Lismeida. R.A., Meilani, R.I. 2017. “Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di Indonesia”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(1): 57-65
- [16] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya
- [17] Marthis dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- [18] Muhammad Arifin & Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- [19] Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- [20] Onsardi. 2018. “Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu”. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- [21] Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- [22] Priyanti. 2013. *Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Implementasi Ktsp Pada Smk Swasta Di Kota Medan*. Medan: Unimed Journal
- [23] Poceratu. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon Dalam Perspektif Kristiani”. Seminar Nasional “*Archipelago Engineering*” (ALE), (April), 163–167.
- [24] Qoqo Azroqu. 2013. “Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 8-23”. Diakses dari: <http://www.Qoqoazqoru.blogspot.com>
- [25] Rivai, Veithzal, Deddy Mulyanis. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, edisi ketiga: Rajawali Pers
- [26] Saputri, R.D., Suprayitno., & Sutarno. 2016. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo)”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16 (1): 59 – 67
- [27] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama
- [28] Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.,
- [29] Sukidi, S., & Wajdi, F. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- [30] Sulistiyani, A.T, & Rosidah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [31] Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru: Jakarta
- [32] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- [33] Suparlan. 2013. *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat
- [34] Suprihatiningrum. Jamil. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media