

PENGARUH PELATIHAN PROFESI, BESARAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NURUL KHOIRIYAH KECAMATAN PELEPAT KABUPATEN BUNGO

Sungkowo¹

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh pelatihan profesi, besaran kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penghitungan data angket menggunakan alat bantu SPSS20, dengan hasil penelitian: (1) Kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kegiatan pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif guru terhadap metode pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru tersebut; (2) Kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi guru terhadap pelatihan yang diikuti guru; (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Hubungan dua variabel ini juga positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima guru maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan guru; (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja guru. Kompensasi dan kinerja guru berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru; (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja dan kinerja guru berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*

1 Penulis adalah Dosen STAI Yasni Muara Bungo. Email: sungkowo.mpd@yahoo.com.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang, misalnya, sebagai negara pendatang baru (*late comer*) dalam kemajuan industri dan ekonomi memulai upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (*fore runners*) seperti Jerman, Perancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM.²

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yg mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya.

Kualitas SDM ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya kesehatan dan kemampuan. Faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM bisa dikembangkan di antaranya melalui pendidikan. Jadi, pendidikan merupakan suatu upaya dalam proses pengembangan SDM.

Dalam dunia pendidikan yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak lembaga pendidikan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi

² Ivancevich, John M, Konopaske R, and Matteson, Michael T, *Organizational Behaviour and Management*, Seventh Edition, Jilid 1, Alih Bahasa, Gina Gania, (Jakarta, Erlangga, 2007), hal. 137.

inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan layanan kinerja organisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi lembaga pendidikan tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proposional. Persiapan ini terutama pada faktor sumberdaya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin.

Selain program pelatihan pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada guru. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada guru dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para guru. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi guru sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Simamora menjelaskan kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. "Kepuasan Kerja" (*job satisfaction*) dimaksudkan "keadaan emosional guru di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh guru yang bersangkutan".³ Dari hasil penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari: *Achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Sedangkan *Dissatisfiers (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasa, terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security dan status*.⁴

3 Simamora Henry, "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Yogyakarta: STIEYKKPN, 2006), hal. 117.

4 Parwoto Widodo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dn Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*, (Jurnal DAYA SAING, 5 (2) 2010), hal. 44-52.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif, Sering terjadi kinerja guru menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Salah satu lembaga pendidikan agama Islam yang melakukan kegiatan pelatihan guru di wilayah Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi adalah Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, semua kegiatan pelatihan ini demi memenuhi tuntutan undang-undang sisdiknas no. 20 tahun 2003, yang isinya adalah bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.⁵

Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo mengambil peran penting dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional di wilayah kementerian agama provinsi jambi, khususnya meningkatkan sumberdaya manusia di Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi.

Berdasarkan deskripsi latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan beberapa tujuan antara lain.

- a. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh penerapan metode pelatihan guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dalam pendidikan.
- b. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

5 Depdiknas, *Undang-undang RI Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Depdiknas, 2003), hal. 5.

B. PEMBAHASAN

1. Landasan Teori

a. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Pandodjo dan Husman menjelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.⁶

Para ahli mengemukakan berbagai definisi maupun batasan tentang pendidikan dan pelatihan, terutama para ahli yang berada di ilmu administrasi atau manajemen (administrasi kepegawaian, manajemen kepegawaian, manajemen personalia, manajemen SDM) yang pada prinsipnya memberikan batasan yang tidak jauh berbeda. Namun ada juga yang menyamakan istilah pelatihan dengan pengembangan, tetapi secara teoritis istilah pengembangan berbeda dengan pengertian pelatihan.

Menurut Siagian bahwa perbedaan antara pengembangan dan pelatihan pada intinya yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk membantu kemampuan para pekerja dalam melaksanakan tugas sekarang atau dengan kata lain, pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, pengembangan lebih berorientasi pada produktifitas para pekerja dimasa depan atau pengembangan suatu investasi SDM jangka panjang. Pendidikan mempunyai tujuan yang berlainan dengan pelatihan:

6 Pandodjo dan Husman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1987), hal. 4.

- a. Pendidikan terutama berkaitan dengan pembinaan bagi siswa sehingga ia dapat memilih minat perhatiannya dan cara hidupnya juga kariernya. Sebaliknya pelatihan terutama mempersiapkan para peserta untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja,
- b. Pendidikan membantu siswa memilih dan menentukan kegiatannya. Pelatihan membantu peserta memperbaiki prestasi kegiatannya,
- c. Pendidikan terutama mengenai pengetahuan dan pengertian, sedangkan pelatihan terutama mengenai pengertian dan keterampilan.⁷

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi guru operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis, pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Kedua istilah tersebut ada terdapat berbagai pendapat, pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan guru yang sudah menduduki suatu jabatan. Pendidikan dihubungkan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman akan seluruh lingkungan disekitar kita, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari.

Pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, merumuskan berbagai persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan

⁷ Siagian, *Ibid*, hal. 38.

kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi, dan membuat keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pendidikan adalah kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada diluar lingkungan pekerjaan yang ditanganinya saat ini, sedangkan pelatihan adalah aktifitas-aktifitas yang berfungsi meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dialami atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada tiori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang guru dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan pengembangan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para guru sesuai dari keinginan perusahaan yang bersangkutan.⁸

Boediono membedakan antara pendidikan dan pelatihan. Jalur pendidikan formal memberikan dasar-dasar teori, logika dan kemampuan analisa, pengetahuan umum, pengembangan bakat, kepribadian dan sikap mental, sedangkan jalur pelatihan menekankan pada aspek kemampuan, keahlian, keterampilan teknik dan profesionalisme yang dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja. Berdasarkan sifatnya, pelatihan bersifat praktis (spesialis), pendidikan bersifat teoritis (generalis). Walaupun terdapat perbedaan sudut pandang antara pendidikan dan pelatihan, tetapi pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama, yakni untuk meningkatkan keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*).⁹

Antara pendidikan dan pelatihan pada dasarnya tidak berbeda pendidikan merupakan proses pengalaman yang menghasilkan pengalaman yang menghasilkan kesejahteraan pribadi, baik lahiriah

8 Zuchdi, D, *Humanisasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 16.

9 Boediono, *Pendidikan dan Latihan Dalam Periode Tinggal Landas*, (Mimbar Pendidikan, No. 1 Tahun XIII,1994), hal. 12.

maupun batiniah. Pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gilley, J.W., dan Egglan, S.E mengemukakan *education is concerning with knowing how? And is more concerned with theory of work, where as training is more practical.*¹⁰

Pengertian tersebut disimpulkan mengandung dua makna pokok:

- a. Pendidikan merupakan proses belajarmengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, karena pendidikan merupakan proses, maka harus ada perubahan dari suatu kondisi ke kondisi yang lain,
- b. Sebagai proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dengan pendekatan formal dan struktural. Artinya proses pendidikan akan menambah pengalaman secara empirik untuk setiap peserta didik. Pengertian pendidikan lebih luas maknanya jika dibandingkan dengan pengertian pelatihan, karena pelatihan hanya berorientasi pada pekerjaan atas keterampilan tertentu.

b. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pokok-Pokok Pendidikan dan Pelatihan Bagi PNS menyebutkan jenis pendidikan dan pelatihan terdiri dari dua macam, yaitu:

a) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Program ini diperuntukkan untuk pemberian bekal bagi CPNS dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Diklat Prajabatan ini untuk memberi pengetahuan dasar yang cukup bagi CPNS mengenai sistem penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika. Setiap CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat prajabatan ini. Setiap PNS wajib mengikuti Diklat ini selambat-lambatnya dua tahun

¹⁰ Gilley, J.W., dan Egglan, S.E., *Principles of Human Resource Development*, (Reading, MA: Addison-Wisley Publishing Company, Inc, 1989), hal. 127.

setelah pengangkatan sebagai CPNS. Diklat ini merupakan suatu syarat untuk diangkat menjadi PNS. Diklat Prajabatan ini terdiri dari:

- 1) Diklat prajabatan golongan I untuk PNS golongan I,
- 2) Diklat prajabatan golongan II untuk PNS golongan II,
- 3) Diklat prajabatan golongan III untuk PNS golongan III,

b) Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan

Program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mengembangkan mutu, keahlian, kemampuan, ketrampilan, sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang dipercayakan kepadanya dengan baik. Program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari:

(a) Diklat Kepemimpinan (Dilatpim)

Tujuan diadakan Dilatpim ini untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang eselon jabatan struktural tertentu. Diklatpim terdiri dari Dilatpim Tingkat IV untuk jabatan struktural eselon IV, Dilatpim Tingkat III untuk jabatan struktural eselon III, Dilatpim Tingkat II untuk jabatan struktural eselon II, dan Dilatpim Tingkat I, untuk jabatan struktural eselon I.

(b) Diklat Fungsional.

Tujuan diadakan Diklat ini adalah untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional tertentu. Jenis dan jenjang Dilat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan setiap instansi.

(c) Diklat Teknis

Diklat ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas yang bersifat teknis. Dilat ini dapat dilaksanakan secara berjenjang dan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan.

c) Metode dan Teknik Pendidikan dan Pelatihan SDM

Cecep Darmawan yang dikutip oleh Muhammad Ismail Yusanto &

Muhammad Karebet Widjajakusuma mengungkapkan, pola pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Rasulullah diwujudkan dalam empat jenis metode, yaitu:

1. Metode Tilawah, implikasinya adalah membudayakan membaca Al-Quran sebagai bentuk pembinaan psikologis untuk meningkatkan kesalehan pribadi, dengan mengajak pegawai untuk membaca ayat Allah.
2. Metode Taklim, implikasinya ialah dengan mengajarkan kepada guru perihal etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi lembaga serta tugas/kewajiban guru. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerjayang sebenarnya.
3. Metode Tazkiyyah, implikasinya pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki.
4. Metode Hikmah, yaitu kemampuan untuk menarik suatu pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian.¹¹

Dalam Al-Qur'an permasalahan pelatihan sumberdaya manusia diterangkan dalam surat 16 ayat 125 sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. (Q.S: An-Nahal: 125).

Berdasar pada pendapat para tokoh barat dan muslim di atas setelah penulis lakukan analisis dapat penulis simpulkan bahwa pemikiran barat merumuskan pelatihan harus mengandung unsur peningkatan produktifitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan

11 Muhammad Ismail Yusanto & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), hal. 84.

dan bawahan,tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi, mendorong sikap keterbukaan manajemen, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, sedang pemikir muslim menitik beratkan pelatihan pada terbentuknya psikologis sebagai modal kerja dalam lingkungan yang berbeda dengan cara rajin membaca ayat-ayat Allah untuk memupuk keimanan, peningkatan etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi lembaga serta tugas/kewajiban guru, Penyelesaian konflik secara fungsional.

Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerjayang sebenarnya (*ta'lim*) mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki (*tazkiah*), jadi titik temunya sama-sama meningkatkan etos kerja personil, kemampuan bersosialisasi sedang perbedaanya, pemikiran barat tidak menjamah pada terbentuknya psikologis yang qur'ani dengan senantiasa mengingat kebesaran sang pencipta.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan dalam keke Ari Tonang mendefinisikan kompensasi.¹²

Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.¹³

Berdasar pada pendapat para tokoh di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi kerja adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan

12 Keke Ari Tonang, *Kompensasi Kerja*, (Jakarta; Balai Pustaka, 1990), hal. 133.

13 Tohardi, *Kompensasi Kerja Karyawan dan Produktifitas*, (Jakarta; Grafindo Persada, 2002), hal. 411.

melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

e. Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Selanjutnya Udiyati mengemukakan kepuasan layanan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.¹⁴

Mathis dan Jackson dalam Udiati memberikan definisi komprehensif dari kepuasan layanan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi guru mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.¹⁵

Sedangkan Luthans yang dikutip oleh Udiati menyatakan bahwa kepuasan layanan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain:

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan

14 Udiyati, *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang : Desertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2005), hal. 86.

15 Udiyati, hal. 112.

- emosi atau respons pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.
2. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja.
 3. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh guru, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja guru.

f. Kinerja

Bernardin dan Russel memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.¹⁶

Menurut Gibson, dkk yang dikutip oleh Payaman Simanjuntak menjelaskan, job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.¹⁷ Sementara menurut Ilyas Nugraha dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia, beliau menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.¹⁸

Menurut Irawan beliau menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu

¹⁶ Bernardin dan Russel, *Performance and Produced*, (Australia: The University of New England Northern Rivers Lismore, NSW, 1993), hal. 15.

¹⁷ Payaman Simanjuntak, *Membangun Budaya Kerja Organisasi*, (Jakarta, Gaung Persada, 2003), hal. 277.

¹⁸ Ilyas Nugraha, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Parikesit, 2007), hal. 42.

kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.¹⁹

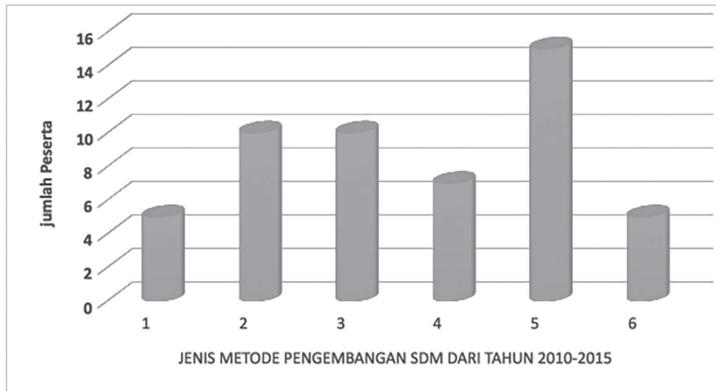
Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Berdasar pada teori-teori di atas maka dapat dipergunakan untuk mengukur kegiatan pengembangan sumberdaya manusia khususnya tenaga pendidik atau guru yang ada di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Kecamatan Pelepat. Adapun metode dan teknik pengembangan sumber daya manusia yang pernah dilaksanakan di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo selama 5 tahun terakhir terhitung sejak tahun 2010 adalah sebagai mana gambar diagram berikut ini:

Gambar I.

Metode dan teknik pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang pernah dilaksanakan di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo selama 5 tahun terakhir.

¹⁹ Irawan Prasetya, *Membangun Budaya Kerja Perusahaan*, (Jakarta: Alfabeta, 2002), hal. 11.



Sumber: Dokumen Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo Tahun 2015.

Keterangan :

- 1 = Magang
- 2 = Tugas Belajar
- 3 = Penataran/*Work Shop*
- 4 = Studi Banding
- 5 = Seminar
- 6 = Sosialisasi

g. Kinerja Guru/Guru

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja guru, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh guru. Kinerja guru yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (a) kuantitas dari hasil; (b) kualitas dari hasil; (c) ketepatan waktu dari hasil; (d) kehadiran; dan (e) kemampuan bekerja sama. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan; (2) tingkat usaha yang dicurahkan; dan (3) dukungan organisasi. Hubungan ketiga

faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai:

$$\text{Kinerja (performance - P) = Kemampuan (Ability - A) x Usaha (effort - E) x Dukungan (support - S)}$$

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai guru per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kerangka Konsep Penelitian

a. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh metode pelatihan, kinerja guru terhadap kepuasan pelayanan pendidikan dan kepuasan kerja guru. Dengan studi pada Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, faktor-faktor yang turut berpengaruh kepada kinerja guru antara lain program pelatihan, atau pendidikan dan kepuasan pelayanan pendidikan.

Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Seperti hasil penelitian Alipour pada tahun 2009, pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun dalam bidang pendidikan nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas lembaga pendidikan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja.²⁰

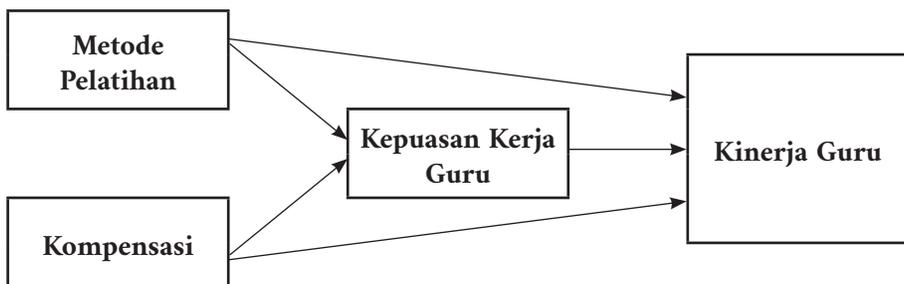
Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh positif bahwa dengan memberikan pelatihan kerja organisasi akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Penelitian

20 Robert L Mathis, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 75.

ini merujuk pada penjelasan bahwa faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Selanjutnya, bahwa program pelatihan dan pembelajaran mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, diantaranya: gaji, jenis pekerjaan, kondisi fisik, hubungan dengan mitra kerja, keamanan, kesempatan promosi, tunjangan, penghargaan, pelatihan dan pengambilan keputusan, komunikasi, aktivitas sosial, kebijakan dan manajemen organisasi.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, penelitian ini mengacu pendapat pada penelitian Pushpakumari tahun 2008 antara lain pekerjaan itu sendiri, hubungan interpersonal, pertumbuhan, bantuan lain, rekan kerja, umpan balik. Variabel kepuasan kerja adalah peluang promosi, pekerjaan itu sendiri, prosedur operasional, pengakuan, hubungan dengan pekerja, kepuasan dengan kompensasi, keamanan, pengawasan, pertumbuhan, prestasi. Sedangkan grand teori yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini adalah teori 2 (dua) faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yakni teori kepuasan dan ketidakpuasan.

Selain kepuasan kerja, implementasi kinerja guru secara konseptual kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atas dasar pemikiran di atas dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konsep

Berdasarkan model hipotesa penelitian yang telah dibuat, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan layanan pendidikan.

Hipotesis 2 Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3 Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

3. Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo yang beralamat di Jalan Lintas Sumatra KM 25 Arah Bangko, Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi. Alasan dipilihnya lokasi penelitian ini dengan pertimbangan sebagai berikut: 1). Penulis mudah dalam memperoleh data karena penulis adalah salah satu guru di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo; 2). Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo dalam pengembangan SDM memang melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui metode pelatihan guru dengan berbagai metode; 3). Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo memiliki karakteristik yang unik dalam pengembangan SDM, keunikan itu karena SDM yang ada di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, ada dua jenis yakni pertama, SDM yang terikat pada dinas instansi lain dan yang kedua SDM yang tidak terikat pada dinas instansi mana pun.

b. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh staf dan guru berjumlah 18 orang.

c. Definisi Operasional

1) Variabel Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi, pegawai non

manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.²¹ Konsep pelatihan dalam penelitian ini diukur atau diwakili oleh variabel-variabel sebagai berikut:

- a) Materi
- b) Pelatih
- c) Metode pelatihan
- d) Peserta

2) *Kepuasan Layanan Kerja Pendidikan (Z)*

Kepuasan layanan kerja pendidikan merupakan perasaan emosional yang dialami oleh anak didik karena dapat terpenuhi keinginan dan kebutuhannya melalui kinerja tutor/guru/pembimbing dan sebagainya. Untuk menunjukkan variabel kepuasan layanan kerja pendidikan dapat dioperasikan melalui 3 indikator sejalan dengan Robbins dan Luthan yaitu:

- a) Nilai prestasi akademik menjadi lebih baik,
- b) Meningkatnya Minat belajar siswa,
- c) Perubahan Sikap siswa menjadi lebih baik.

Sedangkan variabel terikat (dependent) adalah variabel akibat yang juga sering disebut variabel akibat atau tergantung. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru dan guru (Y).

3) *Kinerja Guru/ Guru (Y)*.

Kinerja guru/guru adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai gurusecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara, menjelaskan bahwa variabel kinerja guru selanjutnya disebut kinerja guru terdiri dari:

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Ketepatan waktu kerja
- d) Tingkat kehadiran
- e) *Team work* (kerjasama)

21 Mangkunegara, hal. 44.

4) Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS . Jadi Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Menurut Ahmad Bani Saebani, manfaat lain model *path analysis* untuk: (1) Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti; (2) Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), dan prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif; (3) Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y); (4) Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk uji realibilitas (uji keajekan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Selanjutnya Ahmad Bani Saebanimenjelaskan asumsi yang mendasari analisis jalur yaitu: (1) Pada model *path analysis*, hubungan antar variabel adalah bersifat linier adaptif dan bersifat normal; (2) Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik; (3) Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan *ratio*; (4) Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel; (5) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung; (6) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Struktur persamaan dalam analisis jalur yang sesuai dengan hipotesis penelitian pada adalah :

$$Z = P_{ZX1} \cdot X_1 + P_{ZX2} \cdot X_2 + \varepsilon_2 \quad Y = P_{YX1} \cdot X_1 + P_{YX2} \cdot X_2 + P_{YZ} \cdot Z + \varepsilon_3$$

Keterangan:

X_1 = Metode Pelatihan

X_2 = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

ε = Error

Dalam penghitungan angka-angka penulis menggunakan alat SPSS 2000.

e) Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1) Karakteristik Responden

Jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 18 responden adalah Guru dan 2 tenaga non pendidikan. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri atas usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Gambaran karakteristik responden berikut ini merupakan sebuah representasi dari populasi yang ada. Sedangkan keragaman karakteristik responden bisa berperan menjadi sumber pembeda penilaian terhadap keempat variabel yang diteliti. Karakteristik responden sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 11 responden (64,4%), sedangkan untuk perempuan berjumlah 7 responden (35,6%).

Tingkat pendidikan guru didominasi oleh pendidikan sarjana S-1 dengan jumlah sebanyak 14 responden (74,7%) dan 1 orang sarjana D-3 dan 3 orang SLTA.

Operasional kerja di lingkungan perbankan mencakup kegiatan perumusan program, target kerja serta evaluasi kerja, sehingga pada konteks ini dibutuhkan kemampuan guru untuk bisa bekerja secara individu maupun team. Data karakteristik responden berbasis usia paling banyak pada kisaran 31-35 tahun dengan jumlah sebanyak 44 orang (80%). Karakteristik lama bekerja guru lebih banyak berkisar 1-5 tahun dengan jumlah 14 responden (79,%) dan paling sedikit sudah bekerja selama 11-15 tahun dengan jumlah 4 responden (18,5%). Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo ini memiliki ijin operasi pada tahun 1999 di wilayah Bungo, sehingga guru-guru senior yang telah bekerja terlebih

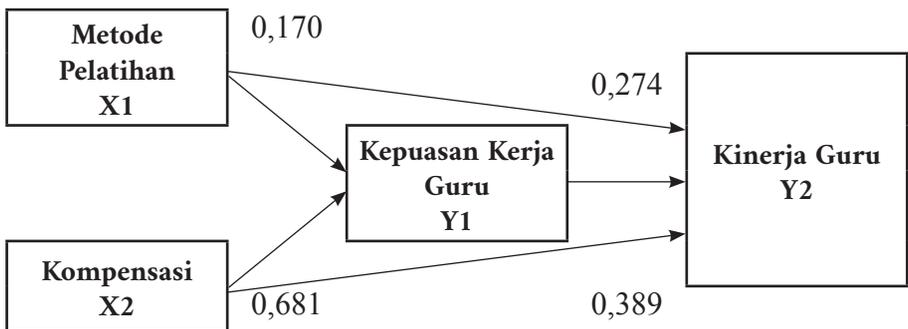
dahulu bisa memiliki masa kerja hingga di atas 12 tahun. Sejalan dengan perkembangan yang dialami oleh Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo, maka kebutuhan tenaga kerja juga menjadi bertambah untuk dapat merealisasikan tujuan pendidikan nasional.

2) Hasil Analisis Jalur

Pendugaan terhadap seluruh koefisien jalur yang dimodelkan pada penelitian ini dapat diringkas pada Tabel II. Hasil Uji Koefisien Jalur.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Beta (β)	ρ . Value
Metode Pelatihan	Kepuasan Kerja	0,170	0,042
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,681	0,000
Metode Pelatihan	Kinerja Guru	0,234	0,007
Kompensasi	Kinerja Guru	0,389	0,001
Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0,274	0,015

Tabel.2 di atas menjelaskan bahwa dari kelima jalur pada model hipotesis seluruh jalur adalah signifikan. Peran dominan terhadap kepuasan kerja bersumber dari metode pelatihan sedangkan terhadap kinerja guru pengaruh dominan juga bersumber dari kompensasi. Secara khusus kedua jalur dominan ini menjadi menarik karena menjadi penentu tingginya kinerja guru. Untuk lebih jelasnya hasil analisis jalur secara keseluruhan dapat disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Keterangan :*= Signifikan pada $\alpha = 0,05$ ns = Tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$

3) *Ketepatan Model*

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari hubungan dua koefisien determinasi (R^2) di kedua persamaan. Pada persamaan pertama diperoleh nilai R^2_1 sebesar 0,681 dan R^2_2 sebesar 0,681 pada persamaan kedua. Hasil ketepatan model adalah :

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,681)(1 - 0,681) \\ &= 1 - (0,319 \cdot 0,319) \\ &= 1 - 0,101 \\ &= 1 - 0,101 \\ &= 0,899 \text{ atau } 88,2\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 88,2% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti adalah sebesar 88,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam model.

4) *Pembahasan Hasil Penelitian*

a) *Pengaruh metode pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Guru*

Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,170 mengindikasikan pengaruh metode pelatihan bagi guru Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo terhadap kepuasan kerja guru adalah positif. Artinya upaya-upaya pelatihan terhadap guru yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja guru.

Jadi penulis menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara metode pelatihan terhadap kepuasan kerja guru. Setiap guru

dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa puas dengan aktifitas pembelajaran yang dilakukan. Pelatihan bagi guru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan yang diikuti guru selama ini masih mendapatkan kendala dari sisi manfaat teknis yang berhubungan dengan aktifitas pembelajaran yang dilakukan guru.

Secara khusus pengetahuan atau kecerdasan guru tidak dirasakan mengalami peningkatan yang besar pasca mengikuti pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diikuti guru lebih banyak berdampak pada aspek materi pelatihan dan kualitas pelatih. Kedua aspek ini diduga secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja. Dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja guru akan semakin meningkat apabila metode yang dipergunakan dalam menyampaikan materi-materi pelatihan yang disampaikan didahului dengan evaluasi awal terhadap hal-hal apa saja yang secara teknis masih menjadi kendala besar di kalangan guru.

Beberapa perubahan pada guru yang mencerminkan adanya manfaat dari metode pelatihan antara lain : guru secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

b. Pengaruh metode pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru terbukti. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja guru.

Besarnya koefisien path (β) sebesar 0,234 dan signifikan mengindikasikan bahwa kinerja guru bisa dijelaskan secara langsung oleh pelatihan. Kinerja guru yang tinggi timbul sebagai dampak dari pelatihan yang diikuti. Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kinerja guru sangat tergantung pada kualitas pelatihan yang diikuti tersebut.

Program pelatihan yang diikuti guru dinilai berhasil apabila

peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugastugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pelatihan harus dievaluasi dengan secara sistematis mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya trainees berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku trainees dengan tujuan perusahaan. Dari lima indikator kinerja guru, penilaian rendah tampak pada indikator kuantitas. Selain terkendala dengan tingginya tingkat beban kerja dan batas waktu penyelesaian pekerjaan, guru juga merasakan perlunya penambahan sarana dan prasarana yang dapat mendukung pekerjaan agar dapat selesai sesuai dengan kebutuhan.

Manfaat lain dari metode pelatihan yang dapat berhubungan dengan kinerja guru antara lain : melalui metode pelatihan dan metode pengembangan akan menimbulkan perubahan motivasi dan pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab, dan kemajuan dinternaliasikan dan dilaksanakan. Apabila peserta pelatihan berasal dari unsur pimpinan dimungkinkan untuk mengalami perubahan dalam hal menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi, dan sikap.

c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru. Besarnya koefisien path (β) sebesar 0,681 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima guru akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

Fakta-fakta empiris yang diperoleh dari data penelitian terungkap bahwa pada aspek kompensasi finansial masih dipandang kurang pada besaran uang lembur dan insentif. Sehingga pada kinerja guru yang menyangkut kesediaan guru untuk melakukan kerja lembur menjadi enggan. Sedangkan pada besaran gaji serta program perlindungan berbentuk asuransi telah direspons baik oleh sebagian besar guru. Berdasarkan hasil analisis jalur, kontribusi kompensasi dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sangat besar bila dibandingkan dengan pelatihan.

Sehingga bagi lembaga sebaiknya besarnya kompensasi bisa dievaluasi agar sesuai dengan beberapa faktor berikut:

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundangan yang berlaku - Peranan serikat buruh.

d) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana propabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru. Besarnya koefisien path (β) sebesar 0,389 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima guru akan semakin tinggi pula kinerja gurunya.

Beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo antara lain, guru yang masa kerja guru yang telah mencapai tahun tertentu : 10 tahun, 15 tahun dan 20 tahun. Maka akan menerima tunjangan – tunjangan dalam organisasi antara lain : (a) Tunjangan jabatan ; (b) Kesehatan (pegawai opname, istri melahirkan);Asuransi (Kartu Asuransi, Jamsostek ;Jaminan hari Tua;Tunjangan Cuti); (c) Tunjangan Kacamata; (d) Tunjangan Checkup; (e)Tunjangan lauk pauk; (f) Tunjangan pulsa (bagi pejabat akademis) Tunjangan transportasi.

Bonus atas prestasi guru diberikan secara tahunan, dan bagi guru teladan:diberikan 1 kali gaji. Jaminan sosial yang diberlakukan oleh Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo bagi guru antara lain:

- a. Asuransi Kecelakaan pada Jamsostek bagi PNS dan BPJS bagi non PNS
- b. Asuransi Kecelakaan pada pihak asuransi group (MHIB)
- c. Asuransi Kematian
- d. Asuransi Dana Pensiun pada Jamsostek & DPLK Manulife.

e) *Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana propabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru. Besarnya koefisien path (β) sebesar 0,274 mengindikasikan pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru akan semakin tinggi pula kinerja gurunya.

Dalam beberapa kajian teori faktor gaji menjadi komponen penting untuk mengukur kepuasan guru. Pada bagian lain diperoleh hasil analisis koefisien path pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru yang diperoleh dari hasil kali antara koefisien path pengaruh langsung antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien path sebesar 0,170 (signifikan) dengan koefisien path pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dengan koefisien path sebesar 0,274 (signifikan), sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar 0,047. Karena kedua pengaruh langsung adalah signifikan, maka path pengaruh tidak langsung juga signifikan. Maka terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru.

Mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang bersumber dari kompensasi menarik. Hasil analisis koefisien path pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru diperoleh dari hasil kali antara koefisien path pengaruh langsung antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien path sebesar 0,681 (signifikan) dengan koefisien path pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dengan koefisien path sebesar 0,274 (signifikan), sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar 0,187. Karena kedua pengaruh langsung adalah signifikan, maka path pengaruh tidak langsung juga signifikan. Maka terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru.

Keterikatan kompensasi dengan kepuasan kerja dan kinerja guru menjadi terbaca jelas dari hasil analisis jalur. Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kepuasan kerja dan kinerja adalah jauh lebih besar

dibandingkan dengan peran pelatihan. Noe juga menyatakan bahwa salah satu faktor besar penyebab ketidakpuasan adalah gaji dan keuntungan. Bagi banyak guru, pekerjaan adalah sumber utama dari pendapatan dan keamanan finansial. Gaji juga dilihat sebagai indikator dari status dalam organisasi sebagaimana dalam masyarakat.²² Robbins yang dikutip oleh Mangku Negara, juga menyatakan bahwa ganjaran yang setimpal akan mendorong kepuasan kerja.²³

Guru selalu menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level ketrampilan individu dan standar upah yang berlaku maka kepuasan berpotensi muncul. Guru akan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika seluruh guru menganggap keputusan promosi jabatan dalam lembaga dibuat secara terbuka dan adil, maka akan berpeluang untuk meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.

5) Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Tidak semua responden memperoleh penjelasan secara mendetail dari peneliti, sehingga jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuisioner yang diberikan dimungkinkan dapat menimbulkan bias tertentu dalam penelitian.
- b. Masih terdapat konstruk atau variabel lain yang berpengaruh berkaitan dengan dengan kepuasan kerja guru dan kinerja guru yang perlu dipertimbangkan untuk kajian lebih lanjut, akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada kinerja guru menurut guru itu sendiri.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo yang mungkin tidak dapat mewakili STAI atau PTAIS yang lain secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan dana oleh peneliti.

22 <http://www.Noet.al.go.id>, diakses 3 November, 2015.

23 Mangku Negara, hal. 174.

C. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh metode pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kegiatan pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif guru terhadap metode pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru tersebut.
- b) Kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi guru terhadap pelatihan yang diikuti guru.
- c) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Hubungan dua variabel ini juga positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima guru maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan guru.
- d) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja guru. Kompensasi dan kinerja guru berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.
- e) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja dan kinerja guru berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat dikemukakan antara lain:

- a) Dalam upaya peningkatan kinerja pada guru di Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat

Kabupaten Bungo, kompensasi perlu lebih ditingkat lagi karena dengan kompensasi yang telah dirasakan tinggi akan lebih meningkatkan kinerja guru. Evaluasi kompensasi terutama pada kompensasi diluar gaji seperti bonus dan insentif atau beberapa bentuk kompensasi non finansial. Penerapan sistem kompensasi agar lebih ditingkatkan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta menggunakan azas keadilan dan kelayakan.

- b) Kepuasan guru perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan karena kepuasan guru terbukti akan meningkatkan kinerja guru. Pimpinan bisa mengadakan pembinaan lebih baik lagi sehingga kepuasan guru yang dimiliki guru akan dapat meningkatkan kinerja guru dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi.
- c) Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo diharapkan lebih meningkatkan kualitas dan memilih metode pelatihan yang lebih menarik dan tepat seperti yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.
- d) Hendaknya Madrasah Aliyah Nurul Khoiriyah Dusun Sungai Gurun Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar, sanksi serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam lembaga untuk meningkatkan prestasi kerja guru.
- e) Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti, kompetensi guru, kemampuan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.[]

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Tonang, Keke, (1990), *Kompensasi Kerja*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Boediono, (1994), *Pendidikan dan Latihan Dalam Periode Tinggal Landas*, Mimbar Pendidikan, No. 1 Tahun XIII, Jakarta: Depdiknas.
- Bernardin dan Russel, (1993), *Performance and Produced*, Australia: *The University of New England Northern Rivers Lismore, NSW*.
- Depdiknas, (2003), *Undang-undang RI Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Gilley, J.W., dan Egglan, S.E., (1989), *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison-Wisley Publishing Company, Inc.
- <http://www.Noet.al.go.id>, diakses 3 November, 2015.
- Ivancevich, John M, Konopaske R, and Matteson, Michael T, (2007), *Organizational Behaviour and Management*, Seventh Edition, Jilid 1, Alih Bahasa, Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Nugraha, Ilyas, (2007), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Parikesit.
- Prasetya, Irawan, (2002), *Membangun Budaya Kerja Perusahaan*, Jakarta: Alfabeta.
- Robert L Mathis, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman, (2003), *Membangun Budaya Kerja Organisasi*, Jakarta, Gaung Persada.
- Simamora, Henry, (2006), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Yogyakarta: STIE, YKKPN.
- Tohardi, (2002), *Kompensasi Kerja Karyawan dan Produktifitas*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Udiyati, (2005), *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang : Desertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.
- Pandodjo dan Husman, (1987), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Widodo, Parwoto, (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*, Salatiga: Dirjen Pajak RI.
- Yusanto, Muhammad Ismail & Muhammad Karebet

Pengaruh Pelatihan Profesi, Besaran Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Widjajakusuma, (2003), *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, Jakarta: Khairul Bayaan.

Zuchdi, D, (2002), *Humanisasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.