

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU HONOR DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir
Selatan)

Oleh:

Nama : Nia Novita Sari
NPM : 09090063
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
(STKIP) PGRI Sumatera Barat

Padang, April 2014

Disetujui Oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II

(Sri Wahyuni, M.Pd)

(Jolianis, S.Pd M.E)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU
HONOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus pada Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan
Kabupaten Pesisir Selatan)**

Oleh

Nia Novita Sari ¹, Sri Wahyuni, M.Pd ², Jolianis, S.Pd M.E ³

ABSTRACT

This research was motivated by the lack of commitment of teachers working in the district junior honors Tarusan Koto XI. This is due to the lack of compensation received and the low salaries of the teachers job satisfaction This study aims to determine whether there is a compensating effect on the commitment of teachers working in the district junior honors Koto XI Tarusan with job satisfaction as an Intervening variable.

Type of research is causative. The population in this studi were junior high teacher salaries in the District XI Tarusan Koto. Sample in this studi were all teachers in the district junior honors Koto XI Tarusan totaling 88 people. The instrument used was a questionnare. To determine the effect of Compensation for Occupational Commitment to Honor Teacher Job Satisfaction as an intervening variable used technique t test.

Based on the results of the analysis showed that : 1. Compensation positive effect on the commitment of teachers working in the district junior honors Tarusan Koto XI 2. Compensation positive effect on job satisfaction of teachers in the district junior honors Tarusan Koto XI, and 3. Positive effect on job satisfaction the commitment of teachers working in the district junior honors Koto Tarusan XI 4. Compensation effect the Work Commitment to Honor Teacher Job Satisfaction as an intervening variable. In order to increase the salaries of teachers to work commitmen junior high school in the district koto XI Tarusan southem coastal district welfare of teachers salaries should be considered through an increase in compensation. In addition, to improve job satisfaction can be done by improving the relationship between superiors and teachers as praise for the work.

Keywords : *Compensation, Job Satisfaction, and Work Commitmen*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya komitmen kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diterima dan rendahnya kepuasan kerja guru honor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan yang berjumlah 88 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Guru Honor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* digunakan teknik uji t.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa: 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan, 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan, dan 3. Kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan 4. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru Honor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Untuk dapat meningkatkan komitmen kerja guru honor sekolah menengah pertama di kecamatan koto XI tarusan kabupaten pesisir selatan hendaknya kesejahteraan para guru honor lebih diperhatikan melalui peningkatan kompensasi. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan antara atasan dengan guru seperti pujian atas hasil kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang bertujuan menciptakan lulusan sekolah dengan nilai dan prestasi yang terbaik. Begitu juga dengan sekolah menengah pertama sebagai tingkat pendidikan yang merupakan lembaga pendidikan yang wajib diikuti oleh seluruh masyarakat Indonesia demi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pasal 3 Bab II Undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta tanggung jawab. Tujuan pendidikan nasional ini akan tercapai apabila semua pihak ikut serta mendukung kemajuan pendidikan itu, baik oleh pemerintah, guru sebagai pendidik maupun masyarakat. Usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan mengeluarkan berbagai kebijakan dan mengambil langkah-langkah perbaikan seperti perbaikan kurikulum, pemerataan tenaga pendidikan, sertifikasi guru, pemberian dana bantuan operasional sekolah serta penerapan ide-ide baru untuk peningkatan mutu pendidikan termasuk mutu guru.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan guru yang berkualitas dan berkompetensi dalam mengajar. Kualitas seorang guru ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya kualitas dan efektifitasnya. Menurut Glasser dalam Rusman (2011: 321) seorang guru yang efektif menguasai bahan pelajaran, mampu mengidentifikasi tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, serta mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.

Untuk menciptakan siswa yang berkualitas, diperlukan guru yang berkualitas dan profesional dalam mengajar. Guru yang profesional mampu menempatkan diri sebagaimana mestinya dan menguasai dasar-dasar keterampilan guru. Guru berkewajiban memberikan materi dalam proses pembelajaran harus dapat memberikan pendidikan dan materi ajar yang dapat meningkatkan kemampuan anak didik mereka. Untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dari proses belajar mengajar dituntut adanya komitmen mengajar yang tinggi dari guru. Kinerja guru dalam mengajar sangat dipengaruhi oleh komitmen guru terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengamatan penulis pada tanggal 11 sampai 22 November 2013 yang penulis lakukan di seluruh Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Koto XI Tarusan bahwa masih banyak guru honor yang kurang komitmen pada tugasnya, yakni ditandainya dengan absensi guru honor, Rendahnya komitmen mengajar guru honor dapat dilihat dari absensi atau ketidakhadiran guru honor selama bulan januari-juni 2013. hal ini dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Rekapitulasi Ketidakhadiran Dan Data Jumlah Guru Honor
Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Koto XI Tarusan**

Nama Sekolah	Bulan	Guru Honor yang tidak hadir	Jumlah Guru Honor yang hadir	Jumlah
SMP 1	Januari	2 orang	3	5
	Februari	1 orang	4	5
	Maret	3 orang	2	5
	April	0 orang	5	5
	Mei	3 orang	2	5
	Juni	1 orang	4	5
SMP 2	Januari	2 orang	15	17
	Februari	1 orang	16	17
	Maret	0 orang	17	17
	April	3 orang	14	17
	Mei	3 orang	14	17
	Juni	4 orang	13	17
SMP 3	Januari	2 orang	8	10
	Februari	1 orang	9	10
	Maret	2 orang	8	10
	April	3 orang	7	10
	Mei	1 orang	9	10
	Juni	3 orang	7	10
SMP 4	Januari	0 orang	6	6
	Februari	1 orang	5	6
	Maret	2 orang	4	6
	April	0 orang	6	6
	Mei	1 orang	5	6
	Juni	2 orang	4	6
SMP 5	Januari	1 orang	6	7
	Februari	0 orang	7	7
	Maret	0 orang	7	7
	April	3 orang	4	7
	Mei	1 orang	6	7
	Juni	0 orang	7	7
SMP 6	Januari	1 orang	7	8
	Februari	0 orang	8	8
	Maret	1 orang	7	8
	April	2 orang	6	8
	Mei	0 orang	8	8
	Juni	1 orang	7	8
SMP 7	Januari	1 orang	4	5
	Februari	0 orang	5	5
	Maret	0 orang	5	5
	April	0 orang	5	5
	Mei	2 orang	3	5
	Juni	1 orang	4	5
SMP 8	Januari	2 orang	9	11
	Februari	1 orang	10	11
	Maret	3 orang	8	11

	April	0 orang	11	11
	Mei	1 orang	10	11
	Juni	4 orang	7	11
SMP 9	Januari	1 orang	18	19
	Februari	2 orang	17	19
	Maret	0 orang	19	19
	April	1 orang	18	19
	Mei	4 orang	15	19
	Juni	0 orang	19	19

Pada Tabel data diatas menunjukkan jumlah guru honor dan jumlah absensi guru honor Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Koto XI Tarusan, terlihat adanya perubahan kehadiran atau kenaikan absen guru honor di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Koto XI Tarusan. Jika dilihat data tersebut terlihat setiap bulannya dari bulan januari-juni, absen paling banyak yang tidak hadir di seluruh Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Koto XI Tarusan, memiliki ketidakhadiran guru honor yang berbeda-beda pada tiap bulan nya. Pada SMP 1 terjadi pada bulan maret sebanyak 3 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 2 terjadi pada bulan Juni yakni sebanyak 4 guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 3 terjadi pada bulan Juni sebanyak 3 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 4 terjadi pada bulan maret sebanyak 2 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 5 terjadi pada bulan April sebanyak 3 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 6 terjadi pada bulan April sebanyak 2 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 7 terjadi pada bulan mei sebanyak 2 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, pada SMP 8 yakni terjadi pada bulan Juni sebanyak 4 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar, dan pada SMP 9 terjadi pada bulan pada bulan mei sebanyak 4 orang guru honor yang tidak hadir untuk mengajar. Data ini mengindikasikan bahwa komitmen mengajar guru honor sekolah menengah pertama kecamatan koto XI Tarusan masih rendah. Yaitu ditandai dengan ketidakhadiran guru honor untuk masuk dalam mengajar, sehingga berdampak kurangnya komitmen guru honor dalam mengajar disekolah mereka mengajar. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen kerja seseorang adalah tercapainya kepuasan kerja. Newstrom dalam Rivai (2009: 856) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robbins tersebut terkandung dua dimensi. Pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Kepuasan mengajar sangat perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat mengajar dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para pelajar.

Kepuasan mengajar yang dicapai oleh guru dipengaruhi oleh beberapa hal, baik yang berasal dari luar pekerjaan, maupun berasal dari pekerjaan itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang guru terhadap mengajar mereka adalah penerimaan kompensasi. Menurut Rivai (2009 :741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa terhadap kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan kewajiban. Kompensasi ini harus dikelola dengan baik agar dapat membantu suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru sekolah menengah pertama dengan judul **Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Guru Honor dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Kasus Pada Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan).**

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kausatif. Menurut Sugiyono (2011: 59) penelitian kausatif yaitu penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat. Jadi, dalam penelitian ini menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Seluruh Sekolah Menengah Pertama Yang ada Kecamatan Koto XI Tarusan kabupaten Pesisir Selatan. Waktu penelitian bulan Januari sampai february 2014. Jenis data dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung dari Sekolah Menengah Pertama Koto XI Tarusan dan dari kuesioner penelitian. Dan variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

NO	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kompensasi (X)	kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan sekolah. Rivai (2009: 741)	1. Adil 2. Layak dan wajar
2	Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Hasibuan (2009: 202)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap penyelia/pimpinan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
3	Komitmen Kerja (Y)	Komitmen kerja merupakan derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi atau sekolah. Jewell dan Siegall dalam Sutrisno (2010: 292)	1. Komitmen Efektif 2. Komitme Kontinuans 3. Komitmen Normatif

PEMBAHASAN

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini merupakan uji normalitas berdasarkan pada koefisien keruncingan (Kurtosis) dan Koefisien Kemiringan (Skewness). Uji ini dilakukan dengan membandingkan statistik Jarque-Bera (JB) dengan nilai X^2 tabel. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	88	.860	.257	3.349	.508
Valid N (listwise)	88				

Jika nilai Jerque-Bera (JB) X^2 tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistic jerque-beran(JB) digunakan dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 JB &= N \left[\frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right] \\
 JB &= 88 \left[\frac{0,860^2}{6} + \frac{(3,349-3)^2}{24} \right] \\
 &= 88 \left[\frac{0,7396}{6} + \frac{0,121801}{24} \right] \\
 &= 88 (0,1232667 + 0,005075) \\
 &= 88 (0,128342) \\
 &= 11,29
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jerque-Bera sebesar 11,29, sedangkan nilai X^2 tabel dengan nilai df; 0,05 adalah 108,648. Karena nilai statistik Jerque-Bera (JB) (11.29) < nilai X^2 tabel (108,648). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data (Umar, 2011:179). Cara yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah untuk mendeteksi adanya heterosekedastisitas adalah dengan Metode Bresch-Pagan-Godfrey (BPG).

Uji heteroskedastisitas dengan metode Bresch-Pagan-Godfrey (BPG) dilakukan dengan mengresikan semua variabel bebas terhadap nilai pi. Nilai pi diperoleh dari $\frac{\mu_i^2}{\sigma^2}$, sedangkan nilai σ^2 diperoleh dari $\frac{\sum u_i^2}{T}$, dimana T adalah jumlah data. Jika nilai X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel dengan df= t jumlah variabel bebas, maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Untuk melihat hasil heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.305	2	5.152	135.926	.000(a)
	Residual	3.222	85	.038		
	Total	13.527	87			

a Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

b Dependent Variable: komitmen kerja

Berdasarkan pada output anova di atas dapat dihitung nilai σ^2 dengan persamaan sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{RSS \text{ (Residual Sum of Square)}}{n} = \frac{3.222}{88} = 0.036614$$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586(a)	.343	.328	1.86129

a Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.799	2	76.899	22.197	.000(a)
	Residual	294.475	85	3.464		
	Total	448.274	87			

a Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

b Dependent Variable: pi

Analisis model summary dan anova (b)

Berdasarkan Tabel Model Summary kita dapat memperoleh nilai R^2 , yaitu 0.343, sedangkan nilai dari table ANOVA^b kita dapat memperoleh nilai TSS (Total Sum of Square), yaitu 448.274. dengan demikian kita dapat menghitung besarnya nilai ESS (Explained Sum of Square), yaitu sebagai berikut:

$$ESS = R^2 \times TSS$$

$$ESS = 0.343 \times 448.274 = 153.758$$

Dengan demikian kita ketahui nilai ESS maka dapat dihitung nilai X^2 hitung, yaitu:

$$X^2 = \frac{ESS}{2} = 76.87899$$

Berdasarkan nilai X^2 dengan $df=0.05$, karena nilai X^2 hitung (76.87899) < X^2 Tabel (108.648) maka pada model persamaan regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3) Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode berjalan dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan Uji Statistic Durbin Watson (DW). Berikut ini adalah tabel hasil pengujian autokorelasi Durbin Watson berikut ini:

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873(a)	.762	.756	.19469	1.751

a Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi

b Dependent Variable: komitmen kerja

Dari hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1.751 nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai table dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 88, dan variabel bebas/independen (k) = 2 maka Durbin-Watson di sebesar 1,612 dan du sebesar 1.703. kemudian dibandingkan kedalam tabel dibawah:

Penentuan Kategori Autokorelasi

DW < dL	1,751 < 1,612	Terdapat autokorelasi positif	Tidak terbukti
dL < DW < dU	1,612 < 1,751 < 1,703	Tidak dapat kesimpulan	Tidak terbukti
dU < DW < 4 - dU	1,703 < 1,751 < 4 - 1,703 = 1,703 < 1,751 < 2,297	Tidak terdapat autokorelasi	Terbukti
4 - dU < DW < 4 - dL	4 - 1,703 < 1,751 < 4 - 1,612 = 2,297 < 1,751 < 2,388	Tidak dapat kesimpulan	Tidak terbukti
DW > 4 - dL	1,751 > 4 - 1,612 = 1,751 > 2,388	Terdapat autokorelasi positif	Tidak terbukti

Sumber: Suliyanto (2011:127)

Oleh karena itu nilai Durbin - Watson (1.751) lebih besar dari batas atas (du) 1.703 dan kurang ri 4-1.703 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative. Jadi, dapat dikatakan tidak ada autokorelasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut layak untuk di uji lebih lanjut.

b. Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan

Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Komitmen Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,379	,221		6,241	,000
Kompensasi	,679	,055	,797	12,234	,000

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen Kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (12,234) > t_{tabel} (1,987) artinya H_{01} ditolak H_{a1} diterima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto X1 Tarusan

Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,265	,292		4,331	,000
2	Kompensasi	0,699	,073	,717	9,531	,000

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 9,531, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dari hasil tersebut dapat diketahui $t_{hitung} (9,531) > t_{tabel} (1,987)$ artinya H_{02} ditolak H_{a2} diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Honor SMP Di Kecamatan Koto X1 Tarusan

Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,180	2,19		5,392	,000
Kepuasan Kerja	,715	,054	,819	13,257	,000

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,257, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dari hasil tersebut dapat diketahui $t_{hitung} (13,257) > t_{tabel} (1,987)$ artinya H_{03} ditolak H_{a3} diterima.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Honor SMP Di Kecamatan Koto X1 Tarusan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Tahap I			Tahap II		
		Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Komitmen Kerja (Y)	Konstanta	1,379	6,241	0,000	0,815	4,113	0,000
	X	0,679	12,234	0,000	0,367	5,678	0,000
	M	-	-	-	0,445	6,725	0,000
	F_{hitung}	149,663	-	0,000	135,926	-	0,000
	R_{square}	0,635			0,762		
	Perubahan R_{square}	= 0,762 – 0,635 = 0,127					

Kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial dalam pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal ini dikarenakan setelah memasukkan variabel kepuasan kerja ke dalam persamaan regresi, variabel kompensasi tetap berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Namun, nilai koefisien regresi dari pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel komitmen kerja yang awalnya bernilai 0,679 berkurang menjadi 0,367.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen kerja. Diketahui bahwa secara parsial atau individu variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen Kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan.
2. Untuk pengujian hipotesis antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja. Diketahui Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan.
3. Untuk pengujian hipotesis antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Komitmen Kerja. Diketahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Untuk pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen kerja setelah dimasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Diketahui kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dengan Komitmen Kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan.
4. Kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial dalam pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja Guru Honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal ini dikarenakan setelah memasukkan variabel kepuasan kerja ke dalam persamaan regresi, variabel kompensasi tetap berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja guru honor SMP di Kecamatan Koto XI Tarusan. Namun, nilai koefisien regresi dari pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel komitmen kerja yang awalnya bernilai 0,679 berkurang menjadi 0,367.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Vietzal dan Mulyadi, Deddy. 2009 *Kepemimpinan dan perilaku organisas*. Jakarta : Murai Kencana
- Rusman 2011. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana prenada media group. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*
- Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003
- Umar, Husein. 2011. *Metode penelitian untuk Skripsi dan Teknis Bisnis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.