



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan
e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>
Journal Email: improvement@unj.ac.id



**PENGARUH MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN
TUNAS BANGSA DI KOTA TEGAL**

Andi Sulistiadi¹

¹Universitas Pelita Harapan, Indonesia
andisulistiadi.edu@gmail.com

Otto Berman Sihite²

²Universitas Pelita Harapan, Indonesia
ottosihite@yahoo.com

Virza Utama Alamsyah³

³Universitas Pelita Harapan, Indonesia
virzautama@outlook.com

ABSTRACT

Generation 4.0 is a social era where technological tools are inherent in the everyday life style. No exception is the behavior of teachers as educators who have a moral relationship that can not be transformed by sophisticated devices that have become part of life. The psychological aspect of the teacher can be seen from the perspective of human resource management capable of measuring the performance skills of teachers that can be affected by three aspects of HR management such as work motivation, compensation and job satisfaction. This research is housed in a commercial school which is under the auspices of Tegal Bangsa Foundation. The number of respondents who used to study is teachers with 60 people. The research method used is a quantitative method with the help of Smart PLS Data tool software version 3.8.

Keywords: motivation work, compensation, job satisfaction, teacher performance

PENDAHULUAN

Di dalam era masyarakat 4.0 teknologi merupakan bukan hal yang susah didapat. Teknologi bahkan sudah menjadi bagian dari hidup dan mampu membantu manusia untuk meringankan setiap menjalankan aktivitasnya. Bahkan perangkat teknologi ini kerap digunakan untuk mencapai tujuan dari sebuah usaha termasuk dibidang Pendidikan. Saat ini akses ilmu pengetahuan begitu dengan mudah dicapai oleh siapapun. Dengan adanya fitur-fitur dan aplikasi yang menjajikan kemudahan untuk mendapatkan informasi bagi siapapun yang memerlukannya. Hal ini ditunjukkan dengan biaya untuk mendapatkan perangkat tersebut dinilai dengan harga yang murah. Dengan kondisi ini, gaya masyarakat saat ini cenderung menganggap enteng terhadap sebuah keseriusan profesi analog yang belum dapat tergantikan peran dan posisinya.

Peran guru adalah salah satu yang belum dapat tergantikan peranan dan posisinya. Guru memiliki pengaruh besar terhadap masa depan sebuah keluarga dan bangsa. Guru dinilai sebagai pembawa visi dan sekaligus praktisi dari sebuah misi untuk menciptakan sebuah generasi yang memiliki kematangan holistik. Ikatan batin dan psikis antara guru dan murid sejalan dengan orang tua yang juga berperan sebagai pendidik tatkala berada di luar lingkungan sekolah. Dalam generasi 4.0 kegiatan guru mulai dipengaruhi dengan kemudahan fungsi dari perangkat teknologi. Saat ini bermunculan kelas online, atau belajar melalui multimedia di dunia maya. Tentunya kegiatan belajar mengajar

online lebih terasa mempermudah para murid yang memiliki kendala jarak dan waktu. Namun tetap saja diperlukan guru sebagai sumber penyampai ilmu pengetahuan yang mampu memberikan konsep kegiatan belajar yang berinteraksi satu dan dua arah. Ini menandakan bahwa peran guru di era generasi 4.0 masih belum dapat digantikan posisinya bahkan menjelang memasuki era generasi 5.0 diprediksi keberadaan guru masih diperlukan. Karena pada dasarnya pendidikan adalah sebuah proses alami yang akan terjadi baik secara formal maupun informal. Dan guru adalah praktisi yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Berdasarkan uraian diatas maka sangat diperlukan sebuah strategi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara energi positif dan antusiasme guru untuk menjalankan tugasnya agar kinerjanya ternilai baik bahkan mampu memberikan dampak luar biasa dalam dunia Pendidikan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang akan diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru di era generasi 4.0 ini adalah motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan tiga strategi manajemen SDM tersebut maka beberapa hipotesa akan diuji untuk menjawab apa yang menjadi kebutuhan para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9). Kita dapat

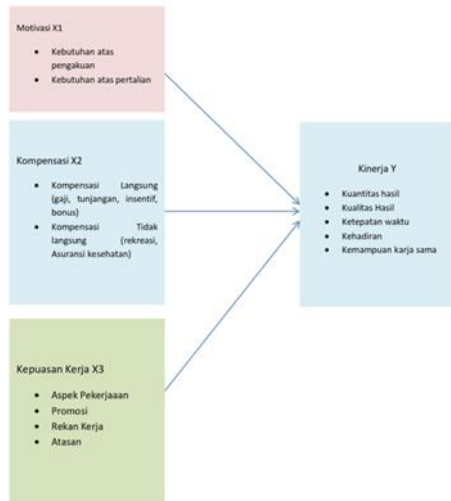
melihat kinerja sebagai proses maupun hasil dari pekerjaan. Kinerja adalah suatu proses tentang sebuah pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja terbaik. Namun dampak dari hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Bertolak dari teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan ternyata berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Pendapat tersebut selaras dengan Veitzhal (2005 : 357-358) yang menyatakan jika pengelolaan dengan baik, kompensasi turut mendukung untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik akan menimbulkan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada kemungkinan tidak menggunakan seluruh upayanya secara optimal untuk tujuan organisasi (Abraham Maslow dalam Veithzal, 2006:458), dan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk menempatkannya kembali tidak mudah. Pendapat Mathis & Jackson (2009:459) pun mengatakan bahwa insentif yang merupakan salah satu penghasilan tidak tetap, upaya yayasan/perusahaan memberikan penghargaan yang nyata kepada pegawai untuk menampilkan kinerja diatas rata-rata juga merupakan bagian dari kompensasi, keuntungan dari insentif yang lain yaitu mampu meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan sumber kekuatan bagi karyawan/pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja bagus yang menjadi ekspektasi perusahaan akan mudah tercapai jikalau terdapat pemetaan motivasi dalam sebuah agenda kegiatan operasional perusahaan/yayasan. Menurut Sutarto Wijono (2010:65) ditemukan pengaruh antara motivasi kerja dengan prestasi kerja atau yang kita kenal dengan istilah kinerja, selain itu memiliki pengaruh serta hubungan terhadap kepuasan karyawan ketika bekerja. Selaras dengan pendapat Rhodes dan Steers (Edy Sutrisno, 2010:81) bahwa motivasi karyawan/pegawai untuk selalu hadir bekerja dan untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan beberapa tantangan dan rintangan untuk dating bekerja..

Dari hasil observasi yang terjadi di Sekolah Yayasan Tunas Bangsa Kota Tegal, ternyata banyak guru yang merasa bahwa penempatan tugasnya telah sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Hal ini dinyatakan dengan kepuasan para orang tua murid atas kompetensi para guru-guru atas mata pelajaran yang sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing. Kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam pekerjaan, karena akibat kepuasan kerja yang tak terpenuhi dapat menyebabkan berbagai permasalahan sumber daya manusia seperti pelanggaran disiplin, seringkali absen dan situasi tersebut akhirnya dapat menyebabkan prestasi kerja atau kinerja pegawai menurun dan membuat pegawai menjadi tidak produktif (Sutarto Wijono 2010:118).

Berdasarkan uraian diatas maka paradigma penelitian akan dijelaskan dengan bagan dibawah ini :

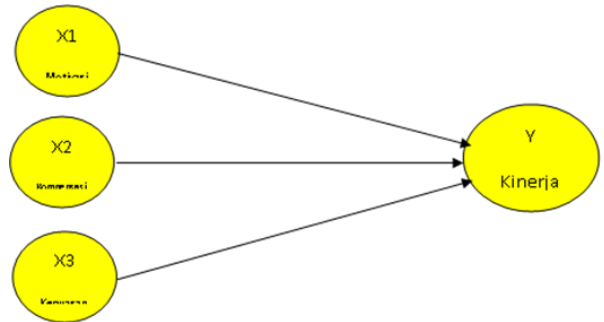


Penelitian berdasarkan indikator-indikator dari berbagai variabel independen motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja diasumsikan masing-masing mampu mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Indikator untuk motivasi antara lain kebutuhan pengakuan dan perhatian, lalu indikator kompensasi terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan indikator kepuasan kerja terdiri dari aspek pekerjaan, promosi, rekan kerja dan atasan. Dan sebagai variabel dependen, kinerja dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu hadir, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian – penelitian terdahulu dan didukung oleh teori-teori yang telah dikemukakan maka diperoleh

kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 . Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan model hipotesis penelitian yang telah dibuat diatas maka dirumuskan hipotesis-hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
2. Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Hipotesis 3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi atas :

1. Variabel Terikat (Dependent), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).
2. Variabel Bebas (Independent) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel terikat

lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ada 3 variabel yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3).

Analisis pada menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS versi 3.8. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi atas.

1. Variabel Terikat (Dependent), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

2. Variabel Bebas (Independent) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel terikat lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ada 3 variabel yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3).

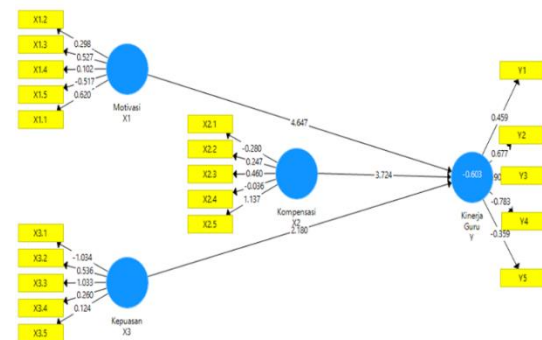
Penelitian ini dilaksanakan di empat Sekolah milik Yayasan Tunas Harapan sebuah Yayasan menaungi sekolah berjenjang PAUD-SD & SMP di kota Tegal dan sebagai subjek dari penelitian ini adalah guru-gurunya. Objek dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 60 orang dan penentuan jumlah sample menggunakan rumus Slovin dengan derajat kepercayaan sebesar 95%. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan simple

random sampling dimana berdasarkan pengundian nomor induk karyawan diambil secara acak sebanyak 60 orang.

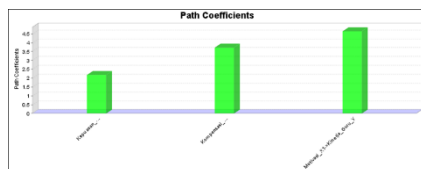
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dibawah, bahwa adanya jalur path coefficient antara ketiga variable independent terhadap variable dependen. Dapat kita lihat bahwa ketiga variabel berpengaruh positif terhadap variable Y, sedangkan diantara ketiga variable x, yang tertinggi pengaruhnya terhadap variable Y adalah variable X1.



Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa upaya untuk memotivasi guru secara verbal kurang begitu berdampak pada kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang baik dari pimpinan terhadap guru tentang dengan memberikan tugas-tugas motivasional dan tulisan-tulisan yang membangun sebagai hiasan dinding sekolah. Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa adanya keinginan guru untuk dipenuhi segala kebutuhan dan kesejahteraannya. Dalam penelitian

ini kinerja dilihat dari kerapian hasil pekerjaan dan penguasaan guru mengenai prosedur kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah hasil kerja sesuai dengan target, kemampuan guru bekerja sama dalam suatu tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan guru untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi atas kelalaiannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pengujian diatas membuktikan bahwa Kepuasan kerja, secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini konsisten menyatakan setiap guru dalam suatu sekolah perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, p. 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil asumsi klasik histogram normality test menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, Dengan demikian motivasi kerja kompensasi, dan kepuasan kerja dinyatakan mampu dijadikan variable independen untuk meneliti kinerja Guru.



	Kepuasan_X3	Kinerja_Guru_Y	Kompensasi_X2	Motivasi_X1
Kepuasan_X3		2.180		
Kinerja_Guru_Y				
Kompensasi_X2		3.724		
Motivasi_X1		4.647		

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau secara individu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti, bila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru pun tidak terlalu banyak ikut meningkat atau jika motivasi kerja maka kinerja guru juga tidak terlalu naik tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel motivasi kerja dengan berskala tinggi. Item pertanyaan yang tertinggi pada variabel motivasi kerja ini yaitu hiasan berupa tulisan- tulisan inspiratif dan motivatif di lingkungan sekolah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti apabila kompensasi meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat, atau jika kompensasi tinggi maka kinerja guru pun ikut tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya para guru sudah memiliki kompensasi yang sudah baik. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu mengenai ketepatan waktu pemberian kompensasi dan banyaknya kompensasi berupa bonus-bonus berupa uang maupun bonus jalan-jalan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru akan tidak akan terlalu cepat meningkat pula, atau jika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai pun akan turun. Para responden memberikan persepsi yang baik yang berarti bahwa guru sudah memiliki rasa nyaman dan puas jika segala kebutuhannya sudah dipenuhi. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja non fisik pada guru disini sudah baik, namun kepuasan kerja akan terjadi jika beberapa indikator terpenuhi yang kemudian akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang akan terjadi dikarenakan indikator-indikator variable independent sebelumnya Menurut Luthans (1997:431).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini adalah hasil dari kesimpulan penelitian Rahasia Manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja guru di era generasi 4.0. Hasil uji statistic menunjukkan kompensasi dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru artinya jika semakin kompensasi ditingkatkan, maka kinerja guru akan ikut meningkat juga. Dari olah data statistic menunjukan bahwa kompensasi memiliki nilai 3.724 memengaruhi Kinerja guru. Hasil uji statistik kepuasan kerja menunjukkan berpengaruh positif namun signifikan

terhadap kinerja Guru, artinya jika semakin kepuasan kerja berkurang, maka kinerja guru akan berpengaruh. Dari olah data statistic menunjukan bahwa kepuasan memiliki nilai 2.180 mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji statistik terkuat yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, artinya jika semakin motivasi dihilangkan atau ditambah, maka kinerja guru akan ikut berpengaruh juga. Dari olah data statistik diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara motivasi dan kinerja guru sebesar 4.647.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa kinerja guru di era generasi 4.0 terpengaruh besar dengan adanya pemenuhan kompensasi dari para guru sesuai dengan ranah pekerjaannya masing-masing. Perangkat teknologi yang ada saat ini tidak membuat peran guru tergantikan. Hal ini disebabkan kekuatannya bonding antara guru dan murid juga dengan orang tua masih menjadi sarana yang digunakan dalam sebuah proses kegiatan belajar mengajar. Oleh karena peran guru tak tergantikan, maka tak heran jika kompensasi masih menjadi variable yang kuat mempengaruhi kinerja guru. Disarankan bagi para pemilik Yayasan untuk lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan guru yang tertuang dalam kompensasi yang disepakati dari saat awal melaukan perjanjian kerja dan juga menambahkan

beberapa bonus yang tentunya menghadirkan rasa senang bagi para guru.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penempatan guru sesuai bidang dan minatnya ternyata dinilai dapat menaikkan kinerja guru. Guru memang dituntut untuk dapat menguasai apa saja, sebagai pendidik holistik yang sebaiknya mampu menyajikan ilmu pengetahuan dan hidmat bagi para muridnya. Namun dari olah data diatas, ternyata menempatkan guru di tempat yang tepat justru menjadikan guru bekerja lebih efektif dan efisien dan terutama menimbulkan rasa Bahagia dalam menjalankan tugasnya. Sehingga ide-ide kreatif bermunculan dan tentunya membuat sebuah aktivitas belajar mengajar lebih menyenangkan dan kaya akan ilmu.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja salah satunya indikatornya adalah kompensasi, namun disini sengaja dipisahkan karena motivasi disini dalam konteks non materialistis, dibutuhkan sebuah dorongan yang bersifat psikis dan spiritual. Secara umum, ketua Yayasan memerikan motivasi dengan cara menyapaikan pesan inspiratif secara oral. Namun ternyata, jika dilakukan dengan frekuensi sering, maka aan menimbulkan kesan bosan bahkan kebal terhadap pesan inspiratif tersebut. Maka dalam penelitian ini didapatkan peran motivasi non oral yang cukup berdampak baik terhadap kinerja guru. Seperti contohnya, menampilkan spanduk-spanduk yang bertuliskan pesan

insiratif, atau poster dengan muatan pesan-pesan yang membangun. Bahkan segala motivasi yang tersirat dalam sebah kegiatan pun secara langsung mempengaruhi kinerja guru, s[erti kegiatan berdoa Bersama sebelum memulai kelas, kegiatan-kegiatan gathering atau outbond yang ekonomis tapi meriah sampai dengan merayakan ulang tahun guru dengan cara menyediakan kartu ucapa khusus dan kue ulang tahu mini untuk guru yang berulang tahun. Hal ini adala bentuk perhatian kecil yang mampu menjadi motivasi guru untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Karlan, D. S., & Zinman, J. (2012). List randomization for sensitive behavior: An application for measuring use of loan proceeds. *Journal of Development Economics*, 98(1), 71-75.
- Hariyanto, A., Nasaruddin, N., & Munir, A. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Hidayati, Tetra dan Rahmawati. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai serta Kinerja Layanan. *MADIC (Management Dynamics Conference)* 7 Oktober 2015.

- Martinus, Erik dan Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Januari 2016.
- Nurhidayati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tempeh. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Pratiwi, E. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Rohman, D. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Setyobakti, M. H., & Murniati, W. (2018, August). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang. In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 121-127)
- Wibowo, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Profile PT. Bank Rakyat Indonesia.
- Wibowo, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.