

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN MAKARIM EL AKHLAQ KOTA SINGKAWANG

Oleh:

**MASITHA ZAHRATI<sup>1\*</sup>**

NIM. E01112139

**Dr. Dedi Kusnadi, M.Si,<sup>2\*</sup> Drs. H. Agus Eka M.Si<sup>2</sup>**

\*Email: [masithazahrati@gmail.com](mailto:masithazahrati@gmail.com)

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

## Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang. Penelitian ini didasarkan atas permasalahan cakupan semangat kerja guru pada tahun 2018 sangat rendah dengan indikasi tingginya absensi yang dilihat dari absensi guru. Penelitian ini menggunakan teori Notoatmodjo (2003:162) yaitu dengan kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan jumlah absensi, meminimalkan biaya lembur, dan mengurangi intervensi pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Penelitian ini dilakukan melalui uji regresi linear sederhana dengan menggunakan sampel sebanyak 20 orang guru yang merupakan total dari populasi. Hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,922 yang berarti hubungan antar variabel sangat kuat, hasil perhitungan koefisien regresi sederhana sebesar 0,825 yang berarti setiap kenaikan 1% pada variabel kompensasi maka semangat kerja guru akan naik sebesar 0,825, koefisien determinasi menunjukkan bahwa semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 85%. Sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq mengoptimalkan kompensasi para guru, diharapkan Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq memotivasi seluruh guru untuk meningkatkan semangat kerja, diharapkan peneliti menambah variabel X (variabel bebas) yang mempengaruhi semangat kerja.

**Kata Kunci: Kompensasi, Semangat Kerja.**

## A. PENDAHULUAN

Semangat kerja para guru menjadi kunci penting dalam kesuksesan proses belajar mengajar, dengan keaktifkan guru mendidik dan mengajar siswa-siswanya membuat tidak hambar, semangat dalam kehadiran, maupun dari materi-materi dengan sistem mengajar yang inovatif akan sedikit banyak menumbuhkan semangat belajar bagi siswa-siswi, semangat untuk menguasai materi yang diikuti dengan penguasaan teknologi informasi.

Masalah fenomena yang terjadi pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq (PONPES MEA) adalah masalah fenomena semangat kerja guru terbilang rendah ialah dengan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di temukan fenomena dengan sistem kompensasi yang kurang baik yaitu pemberian kompensasi tidak sesuai harapan, tidak tepat waktu, tunjangan tidak memadai, kompensasi tidak sesuai dengan

tugas yang diberikan, dan peniadaan bonus bagi guru teladan. Kemudian semangat kerja karyawan yang rendah terlihat dari absensi kehadiran guru pada tahun 2018, dalam kasus yang penulis amati ada beberapa guru yang tidak masuk pada jam mengajar, perpindahan guru sering terjadi dengan demikian hal ini mengindikasikan bahwa semangat mengajar para guru rendah.

permasalahan cakupan semangat kerja guru pada tahun 2018 sangat rendah dengan indikasi tingginya absensi yang dilihat dari absensi guru yang berjumlah 58 hari absen mengajar pada Madrasah Tsanawiyah dalam 1 tahun, dan 79 hari absen untuk izin, terlambat dan pulang awal dalam 1 tahun, sedangkan 42 hari absen untuk Madrasah Aliyah guru tidak mengajar dalam 1 tahun dan 65 hari absen untuk izin, terlambat hadir dan pulang awal. Penelitian ini menggunakan teori Notoatmodjo (2003:162) yaitu dengan kompensasi dapat meningkatkan semangat

kerja, menurunkan jumlah absensi, meminimalkan biaya lembur, dan mengurangi intervensi pemerintah.

Tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan variabel X (kompensasi), mendeskripsikan variabel Y (semangat kerja) dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru pada Yayasan PONPES MEA.

Manfaat teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperkuat teori bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. untuk menggambarkan sistem kompensasi dan semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang.

Manfaat praktis penelitian ini:

- a. Menjadi bahan rujukan bagi para mahasiswa yang sedang dalam langkah penyusunan skripsi khususnya pada konteks kompensasi dan semangat kerja.
- b. Menjadi bahan masukan bagi Yayasan PONPES MEA untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh kompensasi dalam semangat kerja guru dalam proses kemajuan Yayasan PONPES MEA dalam menjadikan siswa-siswi unggulan yang berguna bagi bangsa.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. KOMPENSASI

Kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Riana (2013:113) “Kompensasi adalah semua pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung atas kontribusi karyawan kepada perusahaan/organisasi.

## 2. SEMANGAT KERJA

Semangat kerja menurut Hasibuan (2016:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan dapat merangsang seseorang untuk dapat berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Sedangkan pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002:156) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Dari penjelasan semangat kerja yang di kemukakan oleh 2 ahli diatas tersebut penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah gairah, keinginan ataupun kesungguhan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja diartikan perasaan sikap karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya secara optimal.

## 3. HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN SEMANGAT KERJA

Teori yang menunjukkan kesinambungan atau korelasi antara kompensasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja, hal ini juga serupa dengan apa yang di jabarkan oleh Notoatmodjo (2003:162) :

- a. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap organisasi.
- b. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan menurunkan perputaran kerja atau job rotation.

c. Mengurangi pengaruh organisasi variabel independen terhadap variabel karyawan terhadap kegiatan dependen.  
organisasi.

d. Meminimalkan biaya biaya kerja lembur, yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa pemberian kompensasi pelengkap juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) dengan pendekatan kuantitatif. Dimana variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi dan variabel dependen adalah semangat kerja. Sehingga jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kausal. Jenis penelitian kausal yang diungkapkan oleh Sugiyono (2013:11) adalah seberapa besar pengaruh

#### 2. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di Yayasan Ponpes MEA Kota Singkawang dengan pertimbangan yaitu terdapat indikasi permasalahan terhadap semangat kerja guru dikarenakan pemberian kompensasi belum optimal dan alasan penulis untuk meneliti di Yayasan Ponpes MEA adalah karena belum ada penelitian yang meneliti tentang semangat mengajar guru di Yayasan Ponpes MEA.

Waktu penelitian ini diperkirakan dari bulan April 2019 hingga Agustus 2019.

#### 3. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2013:215) yaitu “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Jadi dalam Penelitian ini seluruh guru yang bekerja di Yayasan PONPES MEA dijadikan sebagai sampel, Yayasan Ponpes MEA mempunyai jumlah pegawai sebanyak 20 orang, jumlah ini merupakan jumlah sumber informan yang digunakan dalam penelitian sebagai responden.

#### **4. TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai  $r$ , dan regresi linear sederhana untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan menggunakan korelasi product moment. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel X dan Y menggunakan koefisien determinasi. Untuk memudahkan analisis perhitungan, maka penulis menggunakan aplikasi SPSS 23.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. VARIABEL KOMPENSASI**

Pernyataan responden tentang variabel kompensasi adalah 3 orang (15%) dengan kategori kurang setuju untuk rentang nilai 28,6 - 37,4, sebanyak 16 orang (80%) dengan kategori setuju untuk rentang nilai 37,4 - 46,2, dan 1 orang (5%) dengan kategori sangat setuju dengan rentang nilai 46,2 - 55. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang kompensasi pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang sebagian besar masuk kualifikasi setuju berdasarkan kecenderungan jawaban responden yaitu sebesar 16 orang dengan presentase 80%. kesimpulannya bahwa kompensasi pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang dikategorikan setuju.

#### **2. VARIABEL SEMANGAT KERJA**

Pernyataan responden tentang variabel semangat kerja adalah 3 orang (15%)

dengan kategori kurang setuju untuk rentang nilai 26 – 34 dan sebanyak 17 orang (85%) dengan kategori setuju untuk rentang nilai 34 – 42. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang semangat kerja pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang sebagian besar masuk kualifikasi setuju berdasarkan kecenderungan jawaban responden yaitu sebesar 17 orang dengan presentase 85%. kesimpulannya bahwa semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang dikategorikan setuju.

### 3. ANALISIS KORELASI SEDERHANA

Berdasarkan tanda bintang pada hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai *pearson corellation* yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang, dan mempunyai nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,922, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel

bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan.

### 4. ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara variabel X yaitu kompensasi terhadap variabel Y yaitu semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang.

Adapun rumus persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 3.373 + 0,825 + e$$

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar 3.373, mengandung arti bahwa nilai

konsisten variabel semangat kerja adalah sebesar 3.373. Koefisien regresi X sebesar 0,825 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai semangat kerja bertambah sebesar 0,347. Koefisien regresi tersebut berniali positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

#### 5. KOEFISIEN DETERMINAN

Berdasarkan hasil model summary maka diketahui bahwa R Square berskor 0,850, koefisien determinan memiliki rumus sebagai berikut :

$$KD = ( R \text{ Square } ) \times 100\%$$

$$KD = (0,850) \times 100\% = 85\%$$

Hasil dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel semangat kerja guru Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang sebesar 85%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

#### 6. PEMBAHASAN

Menurut teori Notoadmojo (2003:162) manfaat pemberian kompensasi dapat dilihat sebagai berikut : Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap organisasi; Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan menurunkan perputaran kerja atau job rotation; Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi; dan Meminimalkan biaya biaya kerja lembur, yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan semangat kerja guru, pelaksanaan kompensasi sangat diperlukan. Dalam penelitian ini, hasil uji secara individu variabel kompensasi terhadap semangat kerja guru mempunyai nilai signifikasi 0,000 kurang dari 0.05 yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap semangat kerja guru dan memiliki keeratan hubungan dengan

tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0.922. jika ada kenaikan kompensasi maka semangat kerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.825. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru mempunyai pengaruh sebesar 85% Sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dengan keberhasilan semangat kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang. Variabel kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Hal ini berarti semangat kerja guru akan berhasil atau mengalami peningkatan jika kompensasi berjalan dengan baik.

Hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim

El Ahklaq Kota Singkawang dapat didukung oleh penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi menentukan tingkat semangat kerja guru.

Dari hasil analisis maka dapat dikemukakan bahwa hipotesis “Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang” dapat diterima secara signifikan.

#### **E. SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Ahklaq Kota Singkawang. Uji statistik penelitian ini dengan menggunakan program IBM SPSS statistik 23, berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disusun simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dalam pengaruhnya terhadap semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai

sebesar 0,825 yang berarti bahwa semakin optimal pemberian kompensasi semakin tinggi semangat kerja guru pada Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq Kota Singkawang.

2. Hasil analisis korelasi *product moment* dapat dilihat pada nilai R sebesar 0,922 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel semangat kerja guru. Hal ini berdasarkan dengan nilai R yang berada dalam interval  $0,80 > 1,000$

3. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat besar nilai R Square sebesar 0,850 yang berarti variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh semangat kerja

sebesar 85%. Sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## F. SARAN

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang dapat menjadi bahan masukan, antara lain:

1. Diharapkan Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan khususnya kepada guru pengajar agar proses pembelajaran dapat berjalan baik dan optimal.

2. Diharapkan Yayasan Pondok Pesantren Makarim El Akhlaq dapat memotivasi seluruh guru untuk meningkatkan semangat kerja.

3. Diharapkan peneliti menambahkan variabel X (variabel bebas) yang mempengaruhi semangat kerja sebagai variabel Y (variabel terikat).

## G. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2006. Reabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Indrawan, Rully., Yaniawati, Poppy. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riana, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian, Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rival, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti dan Hidayat. 2002. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utomo, Budi. 2002. *Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. PT.P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7
- Zuldafrial. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Media Perkasa.