

**Pengaruh Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja  
Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja  
Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**

**By:**

**Syauqi Nazwar  
Machasin  
Kurniawaty Fitri**

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
Email: [syauqi.nazwar@yahoo.com](mailto:syauqi.nazwar@yahoo.com)*

***Effect of Compensation and Recruitment of Job Satisfaction  
And The Impact on Teachers Achievement  
At SMK Nurul Falah Pekanbaru***

**ABSTRACT**

*This research was conducted at SMK Nurul Falah Pekanbaru. The purpose of this study to obtain valid and reliable information about: a) the effect of compensation on the performance of teachers of SMK Nurul Falah Pekanbaru, b) the effect on the performance of teachers recruitment SMK Nurul Falah Pekanbaru c) the effect of compensation on job satisfaction of vocational teachers Nurul Falah Pekanbaru, d) the effect of recruitment on job satisfaction of vocational teachers Nurul Falah Pekanbaru, e) the effect of job satisfaction on the performance of the vocational teacher Nurul Falah Pekanbaru.*

*The results showed that a) There is a compensation effect on the performance of teachers of SMK Nurul Falah Pekanbaru, b) There is a recruitment effect on the performance of teachers of SMK Nurul Falah Pekanbaru, c) There is a compensation effect on job satisfaction of vocational teachers Nurul Falah Pekanbaru, d) influences of recruitment to job satisfaction of vocational teachers Nurul Falah Pekanbaru, e) There is the influence of job satisfaction on the performance of the vocational teacher Nurul Falah Pekanbaru.*

*Keywords: Compensation, Recruitment, Job Satisfaction, Achievement.*

**PENDAHULUAN**

Depdiknas (2004: 4) mendefinisikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan

seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang guru umpamanya terjelma dalam berbagai

bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya

Handoko (2012:135) menyatakan bahwa kegunaan - kegunaan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut 1) perbaikan prestasi kerja, 2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) keputusan penempatan, 4) kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karier, 6) penyimpangan proses staffing, 7) ketidak akuratan informasi, 8) kesalahan desain pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang adil, dan 10) tantangan eksternal.

Fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan rendahnya prestasi kerja guru di SMK Nurul Falah Pekanbaru seperti pada umumnya program kerja tahunan tidak berlangsung sebagaimana mestinya sesuai dengan kalender pendidikan sekolah. Target kurikulum cenderung tidak tercapai, baik target tiap semester apalagi target untuk satu tahun ajaran. Penilaian hasil belajar baru pada tahap memberi angka atau symbol pada prestasi siswa, belum sampai pada analisis hasil evaluasi belajar, baik untuk kepentingan kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan, maupun untuk meningkatkan prestasi siswa. Program perbaikan pengajaran dan perbaikan prestasi siswa serta program pengayaan, belum ada. Walaupun pernah dilaksanakan, tidak berlangsung secara berkala dalam

periode tertentu. Administrasi kelas sebahagian besar guru kelas, tidak dilaksanakan secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan yang ada. Program kegiatan bimbingan dan penyuluhan juga tidak dilaksanakan dengan teratur, demikian juga program kegiatan ekstrakurikuler. Prestasi kerja guru di SMK Nurul Falah Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1: Prestasi Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**

| Tahun | Lomba   | Guru     | Peringkat            |
|-------|---|----------|----------------------|
| 2001  | Inovasi Pembelajaran Depdiknas                                  |          | IV                   |
| 2002  | Kreatifitas mengajar LIPI                                       |          | V                    |
|       | Lomba Keberhasilan Guru dalam pembelajaran Depdiknas            |          | IV                   |
| 2003  | Lomba Keberhasilan Guru dalam pembelajaran Depdiknas            |          | Harapan III          |
|       | Lomba Keberhasilan Guru dalam pembelajaran Depdiknas            | Sugeng S | Finalis V            |
| 2004  | Wasisit KONI  | Sutarto  | Terbaik 3            |
|       | Guru Berprestasi Disdik   | Sugeng S | V                    |
|       | Guru Teladan Disdik   | Sugeng S | V                    |
| 2005  | Lomba Keberhasilan Guru dalam pembelajaran JSIT                 | Bahar S  | Finalis V            |
| 2006  | Lomba Inovasi pembelajaran SMP Balitbang Non Depdiknas          | Bahar S  | III                  |
|       | Konferensi Guru Indonesia Sampurna Foundation Provisi Education | Bahar S  | Pemakalah Terpilih V |
| 2007  | Guru Berprestasi Disdik   | Bahar S  | V                    |
|       | Lomba Keberhasilan Guru dalam pembelajaran Depdiknas            | Bahar S  | Finalis V            |
| 2008  | Lomba Guru Kreatif di Semarang                                  | Bahar S  | Juara III            |

Sumber: SMK Nurul Falah Pekanbaru

Fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan kepuasan kerja guru di SMK Nurul Falah Pekanbaru seperti kondisi lingkungan sekolah yang kurang nyaman dan kurang baiknya keamanan sekolah membuat guru merasa kurang aman dalam bekerja, ditambah lagi adanya pengaruh antar pribadi yang merugikan seperti tekanan dari sesama guru. Adanya sebagian guru yang merasa tidak puas dengan kesempatan kerja yang mereka terima sehingga cenderung malas dalam bekerja, ada juga yang merasa yang belum

mendapatkan imbalan jasa yang sesuai dan sistem kompensasi yang sering berubah.

**Tabel 2: Jenis Imbalan Jasa Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**

| No | Jenis Imbalan Jasa                | Satuan    | Jumlah (Rupiah) | Total/bulan (Rupiah) |
|----|-----------------------------------|-----------|-----------------|----------------------|
| 1  | Honor Mata Pelajaran              | pertemuan | 27.000          | x 8 = 216.000        |
| 2  | Tunjangan Transport               | bulan     | 250.000         | x 1 = 250.000        |
| 3  | Dana Kesejahteraan                | bulan     | 525.000         | x 1 = 525.000        |
| 4  | Honor Belajar Tambahan            | pertemuan | 30.000          | x 4 = 120.000        |
| 5  | Honor Remedial                    | semester  | 30.000          | 30.000               |
| 6  | Honor Wali Kelas                  | bulan     | 250.000         | x 1 = 250.000        |
| 7  | Honor Ka Prodi Keahlian           | bulan     | 200.000         | x 1 = 200.000        |
| 8  | Honor Pembina Ekstrakurikuler     | pertemuan | 50.000          | x 4 = 200.000        |
| 9  | Honor Pengelola Lab.              | bulan     | 250.000         | x 1 = 250.000        |
| 10 | Honor Guru BK                     | bulan     | 500.000         | x 1 = 500.000        |
| 11 | Honor Koreksi Ujian               | semester  | 50.000          | 50.000               |
| 12 | Honor Laporan Hasil Belajar Siswa | semester  | 50.000          | 50.000               |

Sumber: SMK Nurul Falah Pekanbaru

Fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan kompensasi yang terima guru di SMK Nurul Falah Pekanbaru terlihat kurangnya fasilitas penunjang kelancaran proses pembelajaran, penghasilan yang diperoleh guru belum layak dan adil sehingga sebagian guru terjebak dalam keterpurukan ekonomi yang diduga akan berimplikasi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya, terlebih lagi saat ini harga kebutuhan pokok dan biaya rumah tangga naik secara cepat. Sementara itu potongan terhadap penghasilan mereka yang sedikit tersebut seperti tidak ada habisnya. Kondisi yang tidak mencukupi ini menyebabkan guru berusaha menambah penghasilan dengan bekerja di bidang lain atau meminjam di koperasi atau bank, tetapi dengan cara cenderung makin memperburuk nasib guru. Insentif dan

tunjangan yang diharapkan juga belum memadai.

**Tabel 3: Pendapatan rata-rata Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**

| Tahun | Jumlah Guru | Pendapatan rata-rata / orang (Rp) |                    | Peningkatan (%) |
|-------|-------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------|
|       |             | Tahun / orang (Rp)                | Bulan / orang (Rp) |                 |
| 2009  | 37          | 19.923.488                        | 1.660.291          | -               |
| 2010  | 41          | 21.014.708                        | 1.751.226          | 5.19            |
| 2011  | 40          | 22.340.424                        | 1.861.702          | 5.93            |
| 2012  | 40          | 23.014.963                        | 1.917.914          | 2.93            |
| 2013  | 36          | 23.185.084                        | 1.932.090          | 0.73            |

Sumber: SMK Nurul Falah Pekanbaru

Dalam proses *managerial* ada suatu aktivitas kerja membuat suatu rekomendasi untuk menolak atau menerima calon tenaga kerja berdasarkan suatu dugaan tentang potensi-potensi dari calon tenaga kerja untuk berhasil dalam bekerja yaitu rekrutmen.

**Tabel 4: Jumlah Rekrutmen Guru Baru Periode 2009 s/d 2013**

| Tahun | Jumlah Guru | Jumlah Rekrutmen dan Bidang Studi                            | Pendidikan   |
|-------|-------------|--|--|
| 2009  | 37          | -  | -  |
|       |             | 4 orang  |  |
| 2010  | 41          | 1. Bahasa Inggris<br>2. Matematika<br>3. Kimia<br>4. Sejarah | 1. S1. Pendidikan Bahasa Inggris<br>2. D3. Matematika<br>3. S1. Pendidikan Ekonomi<br>4. S1. Agama Islam |
| 2011  | 38          | -  | -  |
| 2012  | 34          | -  | -  |
|       |             | 2 orang  |  |
| 2013  | 36          | 1. TKJ<br>2. Kimia   | 1. S.T Informatika<br>2. S.Pd Kimia  |

Sumber: SMK Nurul Falah Pekanbaru

Fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan rekrutmen yang ada di SMK Nurul Falah adalah spesifikasi guru yang dibutuhkan tidak sesuai dengan yang diterima, seperti rekrut guru kimia pada tahun 2010 yang pendidikan

calon guru tersebut tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah sehingga berdampak pada konsistensi belajar dan prestasi kerja sehingga pada tahun 2013 mengundurkan diri, selain itu persyaratan dan kriteria dan keputusan penerimaan tidak diketahui pelamar dengan jelas dan terbuka dan hasilnya tidak diumumkan sesuai waktu yang ditentukan, guru yang diterima memiliki hubungan kedekatan secara internal dengan kepala sekolah, dan guru yang diterima tidak berpengalaman mengajar.

Berpedoman pernyataan di atas dan terjadinya gejala yang kurang baik, seharusnya tidak ada permasalahan di sekolah karena tujuan yang akan dicapai adalah sama yaitu lulusan berkualitas, mengembangkan dan memajukan sekolah, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang "**Pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**".

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang disampaikan, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru?

3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru?
5. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru
2. Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru
3. Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru
4. Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru
5. Untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK Nurul Falah di Pekanbaru yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh guru di SMK Nurul Falah di Pekanbaru. Dengan demikian sampel dalam penelitian adalah 42 orang guru di SMK Nurul Falah di Pekanbaru.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk data pengambilan keputusan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket dan kemudian angket tersebut disebarikan kepada seluruh responden agar diisi berdasarkan instruksi yang terdapat pada angket tersebut.

Proses pemberian nilai terhadap data yang dikumpulkan dari responden adalah: untuk menjawab poin A (Sangat Setuju) diberi bobot 5, untuk menjawab poin B (Setuju) diberi bobot 4, untuk menjawab poin C (Ragu-ragu) diberi bobot 3, untuk menjawab poin D (Tidak Setuju) diberi bobot 2, dan untuk menjawab poin E (Sangat Tidak Setuju) diberi bobot 1

### Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan teknik statistik inferensial, artinya mencari pengaruh antar variabel yang diteliti dengan pendekatan kuantitatif.

Analisis jalur merupakan model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur dalam mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kausal yang digambarkan dalam path model. Analisis jalur digunakan karena diduga terdapat hubungan korelasional antar variabel bebas, sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program *SPSS for Windows Ver 17* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan diagram jalur dan persamaan struktural
2. Menghitung matriks korelasi antar variabel *eksogen* dan *endogen* (R)
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus (R)
4. Menghitung matriks invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung semua koefisien jalur
6. Menghitung koefisien detriminasi ( $R^2 X_u$ )
7. Menghitung nilai koefisien jalur residu  $\dots X_u v$
8. Pengujian signifikansi koefisien jalur secara keseluruhan
9. Pengujian masing-masing koefisien jalur
10. Perhitungan besarnya pengaruh secara proporsional dari variabel *eksogenus* kepada variabel *endogenus*.

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan hipotesis yang telah dirumuskan, variabel-variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai variabel endogen yaitu prestasi kerja ( $Y_2$ ), variabel moderating yaitu kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dan variabel eksogen kompensasi ( $X_1$ ) dan rekrutmen ( $X_2$ ).

Persamaan Struktural I

$$Y_2 = x_{1y2} X_1 + y_{1y2} X_2 + x_{2y2} X_1 + \varepsilon$$

Persamaan Struktural II

$$Y_1 = x_{1y1} X_1 + x_{2y1} X_2 + \varepsilon$$

Uji signifikansi dengan ketentuan apabila  $t$  signifikan  $< =0,05$   $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima dengan kata lain ada pengaruh variabel terhadap variabel dependent, dan sebaliknya apabila  $t$  signifikan  $> =0,05$   $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dengan kata lain tidak ada pengaruh variabel terhadap variabel dependent (Singgih, 2003:173).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Deskripsi data tentang prestasi kerja ( $Y_1$ ), kepuasan kerja ( $Y_2$ ), kompensasi ( $X_1$ ), dan rekrutmen ( $X_2$ ) dengan sampel 42 orang.

### Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Hasil penyebaran jawaban responden dari 5 item pernyataan kepuasan kerja guru dijabarkan pada tabel 6 berikut:

**Tabel 5:Rekapitulasi Tanggapan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )**

| No               | Item  | Frekuensi / Skor |       |        |        |         | Jml         | Rata-rata | Kriteria |
|------------------|---|------------------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|----------|
|                  |   | SS (5)           | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) |             |           |          |
| 1                | Tertarik untuk membentuk dan membimbing siswa yang nakal            | 5                | 16    | 11     | 7      | 3       | 42          | 3,31      | Cukup    |
|                  |   | 25               | 64    | 33     | 14     | 3       | 139         |           |          |
| 2                | Mendapatkan imbalan yang setimpal dengan hasil dan prestasi kerja   | 5                | 14    | 12     | 8      | 3       | 42          | 3,24      | Cukup    |
|                  |   | 25               | 56    | 36     | 16     | 3       | 136         |           |          |
| 3                | Mendapat promosi sebagai wakil kepala sekolah karena prestasi       | 4                | 18    | 15     | 0      | 5       | 42          | 3,38      | Cukup    |
|                  |   | 20               | 72    | 45     | 0      | 5       | 142         |           |          |
| 4                | Melakukan supervisi secara baik, benar dan berkelanjutan pada siswa | 7                | 13    | 16     | 5      | 1       | 42          | 3,48      | Baik     |
|                  |   | 35               | 52    | 48     | 10     | 1       | 146         |           |          |
| 5                | Membantu rekan mempersiapkan perangkat pembelajaran                 | 17               | 20    | 2      | 2      | 1       | 42          | 4,19      | Baik     |
|                  |   | 85               | 80    | 6      | 4      | 1       | 176         |           |          |
| <b>Rata-rata</b> |   |                  |       |        |        |         | <b>3,52</b> |           |          |
| <b>Kriteria</b>  |   |                  |       |        |        |         | <b>Baik</b> |           |          |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa guru telah dapat membantu rekan guru lainnya dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran di sekolah, dan telah dapat melakukan supervisi secara baik, benar dan berkelanjutan pada siswa dengan kriteria baik. Sedangkan untuk hal lainnya telah ber kriteria cukup seperti guru cukup tertarik untuk membentuk dan membimbing siswa yang nakal, guru telah merasa cukup mendapatkan imbalan yang setimpal dengan hasil dan prestasi kerja, guru telah merasa cukup mendapat promosi sebagai wakil kepala sekolah karena prestasi.

Kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.52 dengan kriteria baik. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan kepuasan kerja dari seluruh guru, seperti membantu rekan guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran di sekolah dan melakukan supervisi secara baik, benar dan berkelanjutan pada siswa.

## Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>)

Hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan prestasi kerja dijabarkan pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 6:Rekapitulasi Tanggapan Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>)**

| No | Item  | Frekuensi / Skor |       |        |        |         | Jml          | Rata-rata | Kriteria |
|----|---|------------------|-------|--------|--------|---------|--------------|-----------|----------|
|    |   | SS (5)           | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) |              |           |          |
| 1  | Inisiatif dalam proses pembelajaran maupun meningkatkan kualitas sekolah                                | 2                | 9     | 13     | 9      | 9       | 42           | 2.67      | Cukup    |
| 2  | Kualitas kerja dalam melakukan proses belajar mengajar sesuai dengan yang diharapkan sekolah            | 0                | 7     | 20     | 11     | 4       | 42           | 2.71      | Cukup    |
| 3  | Perangkat pembelajaran dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan tuntas dengan bekerjasama          | 1                | 7     | 19     | 11     | 4       | 42           | 2.76      | Cukup    |
| 4  | Kreativitas guru dalam memberikan pelajaran kepada siswa  | 1                | 5     | 23     | 9      | 4       | 42           | 2.76      | Cukup    |
| 5  | Perangkat pembelajaran menjadi acuan dan contoh bagi guru lain dan dapat diandalkan                     | 5                | 20    | 69     | 18     | 4       | 116          | 3.14      | Cukup    |
| 6  | Terjalin komunikasi yang baik antar kepala sekolah dan guru   | 2                | 14    | 15     | 10     | 1       | 42           | 2.55      | Kurang   |
| 7  | Meningkatkan intelegensi dan kemampuan dalam menerapkan metode dan strategi pembelajaran                | 1                | 3     | 19     | 14     | 5       | 42           | 2.90      | Cukup    |
| 8  | Mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang tepat untuk mengatasi rendahnya kecerdasan siswa | 5                | 12    | 57     | 28     | 5       | 107          | 2.62      | Cukup    |
| 9  | Memperlihatkan sikap yang dapat menjadi pedoman bagi siswa  | 3                | 12    | 18     | 6      | 3       | 42           | 3.14      | Cukup    |
| 10 | Berusaha keras memberikan yang terbaik bagi siswa   | 15               | 48    | 54     | 12     | 3       | 132          | 3.83      | Baik     |
|    | <b>Rata-rata</b>  |                  |       |        |        |         | <b>2.91</b>  |           |          |
|    | <b>Kriteria</b>   |                  |       |        |        |         | <b>Cukup</b> |           |          |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa belum terjalin komunikasi yang baik antar kepala sekolah dan guru dengan kriteria kurang. Kepala sekolah jarang berkomunikasi dengan para guru sehingga permasalahan yang ditemui guru jarang disampaikan kepada kepala sekolah. Sementara itu terlihat bahwa guru telah berusaha keras memberikan yang terbaik bagi siswa dengan kriteria baik.

Prestasi kerja guru SMK Nurul Falah secara keseluruhan memiliki rata-rata skor 2.91 dengan kriteria cukup. Prestasi kerja guru SMK Nurul Falah harus lebih ditingkatkan, dengan

menciptakan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru.

## Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Hasil jawaban responden terhadap 9 indikator pernyataan kompensasi guru dijabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7:Rekapitulasi Tanggapan Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

| No | Item  | Frekuensi / Skor |       |        |        |         | Jml          | Rata-rata | Kriteria |
|----|---|------------------|-------|--------|--------|---------|--------------|-----------|----------|
|    |   | SS (5)           | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1) |              |           |          |
| 1  | Puas dengan gaji pokok yang diterima setiap bulan                                     | 1                | 16    | 19     | 5      | 1       | 42           | 3.26      | Cukup    |
| 2  | Pemberian penghargaan dan hadiah berupa baju bagi guru yang berprestasi dalam bekerja | 3                | 10    | 19     | 7      | 3       | 42           | 3.07      | Cukup    |
| 3  | Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja                                  | 15               | 40    | 57     | 14     | 3       | 129          | 3.26      | Cukup    |
| 4  | Adanya pemberian tabungan hari tua yang layak   | 7                | 8     | 13     | 10     | 4       | 42           | 3.10      | Cukup    |
| 5  | Adanya pemberian bantuan untuk biaya sekolah anak                                     | 35               | 32    | 39     | 20     | 4       | 130          | 3.29      | Cukup    |
| 6  | Adanya pemberian kompensasi luar jam kerja seperti uang lembur                        | 2                | 15    | 15     | 7      | 2       | 42           | 3.24      | Cukup    |
| 7  | Adanya pemberian kredit rumah dan kendaraan dengan bunga rendah                       | 5                | 15    | 15     | 6      | 1       | 42           | 3.40      | Baik     |
| 8  | Pengembangan dan peningkatan karir sebagai guru yayasan                               | 25               | 60    | 45     | 12     | 1       | 143          | 3.83      | Baik     |
| 9  | Suasana yang kondusif dan menyenangkan serta bersahabat di sekolah                    | 11               | 18    | 9      | 3      | 1       | 42           | 3.14      | Cukup    |
|    | <b>Rata-rata</b>  |                  |       |        |        |         | <b>3.29</b>  |           |          |
|    | <b>Kriteria</b>   |                  |       |        |        |         | <b>Cukup</b> |           |          |

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa telah adanya pemberian kredit rumah dan kendaraan dengan bunga rendah, dan adanya pengembangan dan peningkatan karir sebagai guru yayasan dengan kriteria baik.

Kompensasi guru SMK Nurul Falah secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.29 dengan kriteria cukup. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan kompensasi dari seluruh guru telah cukup memadai, serta telah adanya pengembangan dan peningkatan karir sebagai guru yayasan.

## Rekrutmen (X<sub>2</sub>)

Hasil jawaban responden terhadap 4 indikator pernyataan rekrutmen guru dijabarkan pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8:Rekapitulasi Tanggapan Rekrutmen (X<sub>2</sub>)**

| No               | Item   | Frekuensi / Skor |       |        |        |              | Jml | Rata-rata | Kriteria |
|------------------|--|------------------|-------|--------|--------|--------------|-----|-----------|----------|
|                  |  | SS (5)           | S (4) | RR (3) | TS (2) | STS (1)      |     |           |          |
| 1                | Adanya kejelasan tentang perencanaan penambahan jumlah guru dimasa datang                                | 2                | 13    | 14     | 11     | 2            | 42  | 3.05      | Cukup    |
|                  |  | 10               | 52    | 42     | 22     | 2            | 128 |           |          |
| 2                | Kemampuan anggaran sekolah dalam penambahan guru baru  | 2                | 10    | 19     | 8      | 3            | 42  | 3.00      | Cukup    |
|                  |  | 10               | 40    | 57     | 16     | 3            | 126 |           |          |
| 3                | Penambahan guru baru sesuai kekurangan guru mata pelajaran dengan Status guru sebagai guru honor sekolah | 6                | 3     | 15     | 14     | 4            | 42  | 2.83      | Cukup    |
|                  |  | 30               | 12    | 45     | 28     | 4            | 119 |           |          |
| 4                | Metode rekrutmen hanya untuk kalangan internal dan referensi dari guru sekolah                           | 7                | 15    | 9      | 10     | 1            | 42  | 3.40      | Baik     |
|                  |  | 35               | 60    | 27     | 20     | 1            | 143 |           |          |
| <b>Rata-rata</b> |  |                  |       |        |        | <b>3.07</b>  |     |           |          |
| <b>Kriteria</b>  |  |                  |       |        |        | <b>Cukup</b> |     |           |          |

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa metode rekrutmen telah baik, meskipun hanya untuk kalangan internal dan referensi dari guru sekolah dengan kriteria baik.

Rekrutmen guru di SMK Nurul Falah secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.07 dengan kriteria cukup. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan bahwa metode rekrutmen cukup jelas tentang perencanaan penambahan jumlah guru dimasa datang, kemampuan anggaran sekolah dalam penambahan guru baru yang mencukupi. penambahan guru baru sesuai kekurangan guru mata pelajaran dengan Status guru sebagai guru honor sekolah.

## Analisis Data

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap

model regresi, yang meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik di dalam regresi berganda merupakan suatu keharusan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, pengujian ini akan menyimpulkan apakah antar variabel bebas memiliki korelasi atau tidak dengan sesama variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja sedangkan variabel independen meliputi kompensasi dan kepuasan kerja.

## Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap tiap variabel seperti terlihat dalam tabel 9 berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji Normalitas**

|    | Tests of Normality              |    |                   |              |    |      |
|----|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
|    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |                   | Shapiro-Wilk |    |      |
|    | Statistic                       | df | Sig.              | Statistic    | df | Sig. |
| Y2 | .083                            | 42 | .200 <sup>a</sup> | .980         | 42 | .664 |
| Y1 | .095                            | 42 | .200 <sup>a</sup> | .982         | 42 | .732 |
| X1 | .107                            | 42 | .200 <sup>a</sup> | .974         | 42 | .433 |
| X2 | .114                            | 42 | .199              | .975         | 42 | .484 |

<sup>a</sup>. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data SPSS Peneliti 2014

Berdasarkan hasil pada Tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah yaitu untuk masing-masing variabel antara 0.200 dan signifikansi pada 0,199 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas terdiri dari dua yaitu bentuk pengaruh kinerja dan prestasi kerja terhadap masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, rekrutmen. Pengujian persyaratan ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis regresi antar variabel.

Hipotesis yang diuji adalah (Santoso, 2010):

- $H_0$ : Model regresi linier, bila  $> Sig$ , berarti bentuk pengaruh regresi linier.  
 $H_1$ : Model regresi tidak linier bila  $< Sig$ ., berarti bentuk pengaruh regresi tidak linier.

Dengan taraf signifikansi yang dipergunakan adalah  $=0,05$  dan membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (*Sig.*). Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window Ver.17* seperti yang terlihat pada tabel 10 berikut.

**Tabel 10: Hasil Pengujian Linearitas**

| Variabel   | Linearity |       | F-Deviation from Linierity |       | Ket    |
|--|-----------|-------|----------------------------|-------|--------|
|  | F         | Sig   | F                          | Sig   |        |
| Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) | 23.971    | 0.000 | 0.978                      | 0.496 | Linear |
| Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) terhadap Kompensasi ( $X_1$ )     | 18.450    | 0.000 | 0.748                      | 0.723 | Linear |
| Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) terhadap Rekrutmen ( $X_2$ )      | 14.764    | 0.001 | 0.334                      | 0.976 | Linear |
| Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kompensasi ( $X_1$ )     | 11.830    | 0.002 | 0.390                      | 0.972 | Linear |
| Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Rekrutmen ( $X_2$ )      | 16.267    | 0.000 | 1.326                      | 0.259 | Linear |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja ( $Y_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) telah memenuhi asumsi linier karena *F-Deviation from Linierity* berada pada

rentang tidak signifikan ( $F=0.978$ ;  $p=0.496 > 0.05$ ). Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=23.971$ ;  $p=0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara prestasi kerja ( $Y_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) ternyata berbentuk linear.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja ( $Y_2$ ) terhadap kompensasi ( $X_1$ ) telah memenuhi asumsi linier karena *F-Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ( $F=0.748$ ;  $p=0.723 > 0.05$ ). Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=18.450$ ;  $p=0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara prestasi kerja ( $Y_2$ ) terhadap kompensasi ( $X_1$ ) ternyata berbentuk linear.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja ( $Y_2$ ) terhadap rekrutmen ( $X_2$ ) telah memenuhi asumsi linier karena *F-Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ( $F=0.334$ ;  $p=0.976 > 0.05$ ). Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=14.764$ ;  $p=0.001 < 0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara prestasi kerja ( $Y_2$ ) terhadap rekrutmen ( $X_2$ ) ternyata berbentuk linear.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap kompensasi ( $X_1$ ) telah memenuhi asumsi linier karena *F-Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ( $F=0.390$ ;  $p=0.972 > 0.05$ ). Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=11.830$ ;

$p=0.002<0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap kompensasi ( $X_1$ ) ternyata berbentuk linear.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap rekrutmen ( $X_2$ ) telah memenuhi asumsi linier karena *F-Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ( $F=1.326$ ;  $p=0.259>0.05$ ). Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=16.267$ ;  $p=0.000<0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap rekrutmen ( $X_2$ ) ternyata berbentuk linear.

### Analisis Jalur I

Dengan menggunakan *Pearson Correlation* terhadap sebaran data prestasi kerja ( $Y_1$ ), kepuasan kerja ( $Y_2$ ), kompensasi ( $X_1$ ), dan rekrutmen ( $X_2$ ) yang kemudian dapat disusun matriks korelasi seperti table 11 dibawah ini:

**Tabel 11: Tabulasi silang Hubungan Kompensasi, Rekrutmen, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja.**

| Variabel | $Y_2$   | $Y_1$   | $X_1$   | $X_2$   |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| $Y_2$    | 1       | 0.614** | 0.582** | 0.562** |
| $Y_1$    | 0.614** | 1       | 0.530** | 0.520** |
| $X_1$    | 0.582** | 0.530** | 1       | 0.387*  |
| $X_2$    | 0.562** | 0.520** | 0.387*  | 1       |

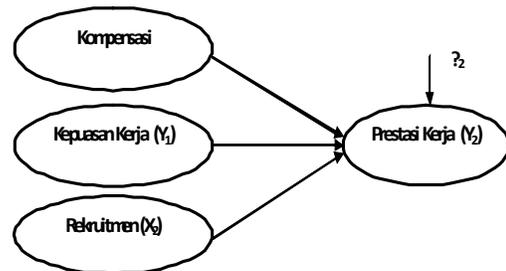
Sumber: Data Olahan Peneliti 2014

Selanjutnya mencari koefisian jalur yang secara manual dapat dihitung dengan menggunakan perkalian matriks invers korelasi variable independent dengan variable korelasi variable bebas dan terikat

dengan menggunakan SPSS terhadap sebaran data prestasi kerja ( $Y_1$ ), kepuasan kerja ( $Y_2$ ), kompensasi ( $X_1$ ), dan rekrutmen ( $X_2$ ).

Untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau mandiri dari Prestasi Kerja ( $Y_1$ ), Kepuasan Kerja ( $Y_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ ), dan Rekrutmen ( $X_2$ ) dengan menggunakan Model Analisis Jalur digunakan model dengan menggunakan persamaan structural:  $Y_2 = x_{1y2} X_1 + y_{1y2} X_2 + x_{2y2} X_1 + \epsilon$

Model struktural ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 5.1. Analisis Jalur I**

Hasil Uji Parsial (Uji  $t$ ) dilakukan dengan menggunakan uji  $t$  atau  $t_{hitung}$ . Untuk itu perlu diadakan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi = 5% yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%. Hasil uji  $t$  tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 12: Hasil Perhitungan Uji t**

| Model      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | t    | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |      |
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |      |
| (Constant) | 7.569                       | 3.538      |                           | 2.139 | .039 |      |
| 1 Y1       | .409                        | .197       | .299                      | 2.080 | .044 |      |
| X1         | .313                        | .133       | .313                      | 2.349 | .024 |      |
| X2         | .411                        | .191       | .285                      | 2.153 | .038 |      |

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), Kompensasi ( $X_1$ ), dan Rekrutmen ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ).

Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.080 > 2,021$  dengan demikian maka Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ). Kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.349 > 2,021$  dengan demikian maka kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ). Selanjutnya variabel Rekrutmen ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.153 > 2,021$  dengan demikian maka rekrutmen berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ).

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil dengan nilai  $adjusted\ r^2$  adalah 0,489 dengan pengaruh sebesar 48.9% dan sisanya sebesar 51.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak

dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat terlihat pada tabel 13 berikut.

**Tabel 13: Hasil Pehitungan Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .725 <sup>a</sup> | .526     | .489              | 3.240                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1, Y1

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 dengan menggunakan SPSS

Secara keseluruhan untuk semua nilai variable dapat dilihat persamaan structural sebagai berikut:  $Y_2 = 0.299 Y_1 + 0.313 X_1 + 0.285 X_2 + 0.474$ . Hasil analisis jalur I secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

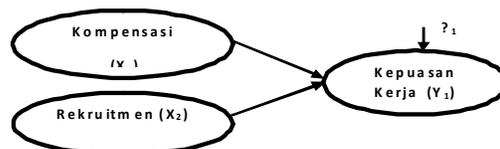
**Tabel 14: Hasil Analisis Jalur I**

| Pengaruh Variabel    | Koefisien Jalur | KD    | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Hasil       |
|----------------------|-----------------|-------|--------------|-------------|-------------|
| $X_1$ terhadap $Y_2$ | 0.299           | 0.526 | 2.080        | 2.021       | berpengaruh |
| $X_2$ terhadap $Y_2$ | 0.313           |       | 2.349        |             | berpengaruh |
| $Y_1$ terhadap $Y_2$ | 0.285           |       | 2.153        |             | berpengaruh |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014

### Analisis Jalur II

Untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau mandiri dari Kepuasan Kerja ( $Y_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ ), dan Rekrutmen ( $X_2$ ) dengan menggunakan Model Analisis Jalur digunakan model dengan menggunakan persamaan structural:  $Y_1 = x_{1y1} X_1 + x_{2y1} X_2 + \epsilon$



**Gambar Analisis Jalur II**

Hasil Uji Parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan uji t atau  $t_{hitung}$ . Untuk itu perlu diadakan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi = 5% yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%. Hasil uji t tersebut disajikan pada tabel 15 berikut:

**Tabel 15: Hasil Perhitungan Uji t**

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Beta |       |      |
|       | B                           | Std. Error |                           |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 4.417      | 2.792                     |      | 1.582 | .122 |
|       | X1                          | .283       | .099                      | .387 | 2.871 | .007 |
|       | X2                          | .390       | .142                      | .370 | 2.744 | .009 |

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi ( $X_1$ ), dan Rekrutmen ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_2$ ).

Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.871 > 2,021$  dengan demikian maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya variabel rekrutmen ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.744 > 2,021$  dengan demikian maka rekrutmen ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil

dengan nilai *adjusted r<sup>2</sup>* adalah 0,367 dengan pengaruh sebesar 36,7% dan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat terlihat pada tabel 16 berikut:

**Tabel 16: Hasil Pehitungan Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .637 <sup>a</sup> | .367     | .367              | 2.637                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 dengan menggunakan SPSS

Secara keseluruhan untuk semua nilai variable dapat dilihat persamaan structural sebagai berikut:  $Y_1 = 0.387 X_1 + 0.370 X_2 + 0.602$ . Hasil analisis jalur I secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

**Tabel 17: Hasil Analisis Jalur II**

| Pengaruh Variabel                      | Koefisien Jalur | KD    | t <sub>hit</sub> | t <sub>tab</sub> | Hasil       |
|--|-----------------|-------|------------------|------------------|-------------|
| X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>1</sub> | 0.387           | 0.398 | 2.871            | 2.021            | berpengaruh |
| X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub> | 0.370           |       | 2.744            |                  | berpengaruh |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014

Berdasarkan hasil analisis melalui uji hipotesis pada hasil analisis jalur I dan analisis jalur II menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel 18 sebagai berikut:

**Tabel 18:Rangkuman Hasil Analisis Jalur**

| Pengaruh Variabel                      | Pengaruh Kausal |  |                                   |
|--|-----------------|--|-----------------------------------|
|  | Langsung        | Tidak Langsung (Melalui Y <sub>1</sub> ) | Total                             |
| X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub> | 0.299           | 0.387 (0.285)                            | 0.299 + (0.387 x (0.285)) = 0.384 |
| X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>2</sub> | 0.313           | 0.370 (0.285)                            | 0.313 + (0.370 x (0.285)) = 0.402 |
| Y <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub> | 0.285           | -  | 0.285                             |
| X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>1</sub> | 0.387           | -  | 0.387                             |
| X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub> | 0.370           | -  | 0.370                             |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja merupakan pengaruh positif. Terlihat kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.349 > 2,021$  maka kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja guru di SMK Nurul Falah.

Notoatmodjo (2009:143) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan dicapai tujuan-tujuan organisasi diantaranya 1) menghargai prestasi kerja, 2) menjamin keadilan, 3) mempertahankan karyawan, 4) memperoleh karyawan yang bermutu, 4) pengendalian biaya:dan 5) memenuhi peraturan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan pengaruh positif. Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.871 > 2,021$  dengan demikian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Nurul Falah.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:126) menyatakan, bahwa pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Secara fisik. seseorang “menukarkan” jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang akan dipergunakan memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keperluan hidupnya.

### Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

Pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja merupakan pengaruh positif. Terlihat rekrutmen dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.153 > 2,021$  maka rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain bahwa ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja guru di SMK Nurul Falah.

Lebih jauh menurut Hasibuan (2005, 63), penempatan harus

didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat hubungan penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Mathis (2006, 62) menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan."

### **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**

Pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja merupakan pengaruh positif. Terlihat rekrutmen dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,576 > 2,021$  maka rekrutmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kepuasan kerja guru di SMK Nurul Falah.

Kepuasan kerja sering diidentikkan dengan kesenangan yang dialami karyawan dalam bekerja. Seperti pekerjaan yang tepat, gaji yang diterima cukup adil, kondisi kerja yang mendukung, dukungan dari rekan kerja, ditambah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi dapat dinikmati seluruh karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan untuk terus bertahan dan mengabdikan dirinya bekerja untuk perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja merupakan pengaruh positif. Terlihat kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,080 > 2,021$  maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru.

Seperti yang dinyatakan Robinson dalam Wibowo (2007:299), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sementara setiap guru secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu dapat memuaskan, Tiffin dalam As'ad (2004:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
4. Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Pihak sekolah hendaknya dapat menanamkan nilai-nilai organisasi yang mengarah kepada kejelasan akan prestasi kerja dan lebih memperhatikan kepuasan kerja guru.
2. Pihak sekolah hendaknya memberikan informasi rekrutmen dengan mensosialisasikan kejelasan jenjang karir terhadap calon guru agar guru memiliki keinginan yang kuat dalam bekerja.
3. Pihak sekolah hendaknya mengevaluasi sistem kompensasi guru, agar para guru dapat mengajar dengan semangat.
4. Pihak sekolah hendaknya mengevaluasi dan menata ulang sistem penempatan guru, agar para guru dapat memaksimalkan pekerjaannya dengan posisi yang sesuai dengan keahliannya.
5. Guru hendaknya lebih berani dalam menghadapi pekerjaan yang menantang dengan membiasakan diri untuk mendapat pekerjaan

dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi sehingga keahlian guru akan semakin meningkat.

6. Guru hendaknya harus saling mendukung antara sesama rekan kerja, begitu juga sebaliknya agar menciptakan rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Handoko, T.H, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Press
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, T dan Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta.