

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, sampel yang menjadi sasaran di khususkan pada seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin yang berstatus pns bersertifikasi dan sedang aktif mengajar di Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin yang berjumlah 3 Madrasah Aliyah Negeri, diantaranya Madrasah Aliyah Negeri 1 Banjarmasin yang beralamat di jl. Kampung melayu. Madrasah Aliyah Negeri 2 Banjarmasin alamat jalan Pramuka. Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin alamat komp. Mulawaraman.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin ini diperoleh melalui instrumen yang berupa kuesioner dan hasil tabulasi data dengan menguji hipotesis. Komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin yang terdiri atas 12 butir pernyataan adalah membuktikan bahwa guru memiliki kenyamanan, pengalaman kerja, adanya biaya atas jasa, adanya manfaat guru dalam kinerja, sosialisasi, dan psychological contract yang baik di Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin.¹

Kemudian untuk variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 7 butir pernyataan yang berisikan tentang bagaimana pelayanan bagi karyawan , fasilitas,

¹ Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89

kondisi kerja , penerangan , suhu udara , panas atau terlalu dingin , suara bising , dan hubungan karyawan dengan pimpinan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin.²

Selanjutnya variable kompensasi yang terdiri dari 8 butir soal yang berisikan tentang gaji , insentif , dan tunjangan-tunjangan yang ada.³ Kemudian untuk variabel kinerja guru Madrasah yang terdiri dari 21 butir pernyataan yang berisikan tentang bagaimana kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial di Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin.⁴

Jumlah keseluruhan butir pernyataan adalah 48 butir dengan skor jawaban untuk masing-masing butir pernyataan adalah skala likert: 5,4,3,2,1. Dengan kriteria berdasarkan indikator variabel. Berdasarkan teknik analisis sebagaimana dikemukakan dalam hasil pengolahan data di atas, maka tingkat komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin dapat dibahas sebagai berikut. Suatu kegiatan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada persiapan yang matang tentang kegiatan/program yang dimaksud. Demikian pula dengan komitmen yang dihubungkan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se- kota Banjarmasin. Untuk

² Sinungan, Muchdarsa, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 43.

³ Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia. H.77

⁴ Supardi. 2014. Kinerja Guru. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. H. 73

mengungkap persiapan guru dalam memacu kinerja di Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin, peneliti mengajukan butir-butir pertanyaan bersifat subyektif terhadap guru-guru Madrasah Aliyah Negeri menyangkut pemahaman dalam melaksanakan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di kota Banjarmasin.

Data lain yang mendukung yaitu dokumentasi yang berupa hasil observasi. Dalam penelitian ini berusaha mengungkap tiga komponen untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin.

A. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin

Komitmen merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki guru. Komitmen juga merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau lembaga, yang mana sikap dan perilaku guru loyal terhadap lembaganya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikannya. Komitmen mempengaruhi apakah para guru tetap akan tinggal sebagai anggota organisasi di suatu lembaga tersebut atau malah akan meninggalkan organisasi dalam mencari pekerjaan yang baru. Dengan demikian, para guru haruslah mempunyai komitmen terhadap dirinya sendiri dan komitmen terhadap lembaga, karena dengan begitu suatu lembaga akan tercapai tujuan yang telah direncanakan.

Pada komitmen dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di kota Banjarmasin mengacu pada Indikator komitmen afektif, komitmen kelanjutan,

dan komitmen normative.⁵ untuk hasil tabulasi data yang didapat dilapangan dapat dilihat bahwa dari 108 responden yang disebari kuesioner, diperoleh distribusi jawaban responden untuk komitmen Madrasah Aliyah Negeri, yaitu sebanyak 45,7% menyatakan bahwa mereka sangat setuju, selanjutnya sebanyak 45,6% terlihat bahwa mereka setuju, lalu sebanyak 5,6% menyatakan bahwa mereka ragu-ragu, juga sebanyak 1,9% terlihat tidak setuju, dan sebanyak 1,0% mengatakan sangat tidak setuju. Terlihat bahwa dari 108 responden tersebut didominasi oleh responden yang memasuki kriteria berperan aktif yaitu sejumlah 45,7%. Berikut hasil persentase jawaban responden untuk komitmen Madrasah Aliyah Negeri dapat dirangkum dalam table 5.1 komitmen (X1) dibawah ini :

Tabel 5.1 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen

Keterangan	Jumlah	Nilai	Persentase %
Sangat Setuju	593	2965	45,76
Setuju	591	2364	45,60
Ragu-ragu	73	219	5,63
Tidak Setuju	25	50	1,93
Sangat Tidak Setuju	14	14	1,08
Total			100%

Berdasarkan temuan dan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 45,76% , nilai tertinggi Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden

⁵ Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

menyatakan bahwa komitmen dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin sudah kondusif dan perlu di pertahankan. Kemudian hasil perhitungan hipotesis yang di uji T antara variabel komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin dengan nilai koefisien bernilai positif dan variabel Komitmen diperoleh thitung sebesar 6.644 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98304 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel Komitmen (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kota Banjarmasin.

Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal karena dapat mempengaruhi emosi pegawai. Ada dua indikator besar lingkungan kerja yaitu: Pelayanan bagi karyawan dan Kondisi kerja.⁶

⁶ Sinungan, Muchdarsa, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 43.

Kemudian untuk hasil distribusi frekuensi hasil kuesioner variabel lingkungan kerja Madrasah Aliyah Negeri di kota Banjarmasin. Dapat dilihat bahwa dari 108 responden yang disebari kuesioner diperoleh distribusi jawaban responden sebanyak 51,19% menyatakan bahwa mereka sangat setuju, selanjutnya sebanyak 44,31% terlihat bahwa mereka setuju, lalu sebanyak 2,91% menyatakan bahwa mereka ragu-ragu, juga sebanyak 0,93% terlihat tidak setuju, dan sebanyak 0,66% mengatakan sangat tidak setuju.. Terlihat bahwa dari 108 responden tersebut didominasi oleh kriteria “sangat setuju” yaitu sebesar 51,19%. Berikut hasil persentase jawaban responden untuk lingkungan kerja Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin dapat dirangkum dalam tabel 5.2 dibawah ini :

Tabel 5.2 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2)				
Point	Keterangan	Banyak	Total	Banyak %
5	Sangat Setuju	387	1935	51,19 %
4	Setuju	335	1340	44,31 %
3	Ragu-Ragu	22	66	2,91 %
2	Tidak Setuju	7	14	0,93 %
1	Sangat Tidak Setuju	5	5	0,66 %
	Jumlah	756		100%

Tabel ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin sangat baik, di tunjukkan oleh angka sangat setuju yang dominan dan dengan hasil pertanyaan yang mengarah positif dan negatif yang di lampirkan di kuesioner. Dari 3 Madrasah Aliyah Negeri yang ada di kota Banjarmasin dengan jarak yang lumayan jauh antara Madrasah dan lingkungan yang berbeda tentunya kondisi lingkungan yang baik sangat di butuhkan oleh setiap guru untuk memaksimalkan kinerjanya terlihat dari table ini.

Pembahasan selanjutnya adalah hasil perhitungan hipotesis yang di uji antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin dengan nilai koefisien regresi, t-hitung 6.976 lebih besar dari ttabel sebesar 1.98304 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kota Banjarmasin. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada tingginya kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin.

Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja guru tersebut terhadap lembaga. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada lembaga tempat dimana dia bekerja.

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja guru tersebut terhadap lembaga. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada lembaga tempat dimana dia bekerja.

Dengan adanya pemberian yang diberikan lembaga untuk para guru agar terpenuhinya kebutuhan hidupnya sehari-hari, pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan produktifitas kerja guru, memajukan lembaga, dan menciptakan keadilan.

Temuan empiris ini mendukung pendapat para ahli dan beberapa hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Dessler dalam Nunung Ristiana kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi guru dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji,

insentif, komisi, dan bonus. Ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti uang asuransi.⁷

Kesimpulannya kompensasi adalah sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁸ Variabel kompensasi, di mana indikator yang digunakan adalah: Gaji, insentif dan tunjangan⁹

Kemudian untuk hasil distribusi frekuensi hasil kuesioner variabel kompensasi Madrasah Aliyah Negeri di kota Banjarmasin. Dapat dilihat bahwa dari 108 responden yang disebari kuesioner diperoleh distribusi jawaban responden sebanyak 46,53% menyatakan bahwa mereka sangat setuju, selanjutnya sebanyak 46,76% terlihat bahwa mereka setuju, lalu sebanyak 2,20% menyatakan bahwa mereka ragu-ragu, juga sebanyak 2,89% terlihat tidak setuju, dan sebanyak 1,62% mengatakan sangat tidak setuju.. Terlihat bahwa dari 108 responden tersebut didominasi oleh kriteria “setuju” yaitu sebesar 46,76%. Berikut hasil persentase jawaban responden

⁷ Nunung ritiana, Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, Fakultas Ekonomika Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hlm 34-35

⁸ Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, (September 2002), hlm. 1

⁹ Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia. H.77

untuk kompensasi Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin dapat dirangkum dalam tabel 5.3 dibawah ini :

Tabel 5.3 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi

Kompensasi (X3)				
Point	keterangan	Banyak	Total	Banyak %
5	sangat Setuju	402	2010	46,53
4	setuju	404	1616	46,76
3	ragu-ragu	19	57	2,20
2	tidak setuju	25	50	2,89
1	sangat tidak setuju	14	14	1,62
	Jumlah	864		100%

Tabel ini menunjukkan bahwa kompensasi Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin adalah baik, di tunjukkan oleh angka setuju yang dominan dan dengan hasil pertanyaan yang mengarah positif dan negatif yang di lampirkan di kuesioner. Dari 3 Madrasah Aliyah Negeri yang ada di kota Banjarmasin.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dengan uji t ditemukan bahwa besaran probabilitas (sig) untuk variabel kompensasi adalah menunjukkan nilai koefisien bernilai positif dan variabel Kompensasi diperoleh thitung sebesar 17.985 lebih besar dari ttabel sebesar 1.98304 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kota Banjarmasin.

Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Hi diterima. Hal

ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru MAN. Semakin tinggi kompensasi maka akan berpengaruh pada tingginya kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kompensasi ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

D. Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah penggunaan komitmen (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru Di dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.¹⁰

Kinerja adalah segala aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya, dalam hal ini guru- guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin. Indikator kinerja guru, yaitu: menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan antarpribadi, melaksanakan

¹⁰ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fermana.

penilaian hasil belajar, melaksanakan pengayaan, melaksanakan remedial.¹¹

Kemudian untuk hasil distribusi frekuensi hasil kuesioner variabel kinerja Madrasah Aliyah Negeri di kota Banjarmasin. Dapat dilihat bahwa dari 108 responden yang disebari kuesioner diperoleh distribusi jawaban responden sebanyak 57,94% menyatakan bahwa mereka sangat setuju, selanjutnya sebanyak 36,16% terlihat bahwa mereka setuju, lalu sebanyak 2,73% menyatakan bahwa mereka ragu-ragu, juga sebanyak 2,20% terlihat tidak setuju, dan sebanyak 0,97% mengatakan sangat tidak setuju. Terlihat bahwa dari 108 responden tersebut didominasi oleh kriteria sangat setuju yaitu sebesar 57,94%. Berikut hasil persentase jawaban responden untuk kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-kota Banjarmasin dapat dirangkum dalam tabel 5.4 dibawah ini :

Tabel 5.4 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja

Kinerja (Y)				
Point	Keterangan	Banyak	Total	Banyak %
5	Sangat Setuju	1314	6570	57,94
4	Setuju	820	3280	36,16
3	Ragu-Ragu	62	186	2,73
2	Tidak Setuju	50	100	2,20
1	Sangat Tidak Setuju	22	22	0,97

¹¹ Supardi. 2014. Kinerja Guru. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. H. 73

	Jumlah	2268		100%
--	--------	------	--	------

Berdasarkan temuan dan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 57,94 % , nilai tertinggi Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin sudah kondusif dan perlu di pertahankan. Hasil uji F analisis regresi linier berganda nilai pada penelitian bab sebelumnya menunjukkan F sebesar 285,240. Ini berarti nilai F hitung \geq F tabel ($285,240 \geq 3,08$). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) kemudian didapat nilai untuk F tabel dengan melihat pada kolom df 2 = 104 pada bagian kolom df 1 = 2 Ditemukan F Tabel sebesar 3,08 (lihat lampiran F table 5%). Maka Ho ditolak. Kesimpulannya, karena Ho ditolak, artinya keempat variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dengan taraf keyakinan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin.

Berdasarkan beberapa pembahasan, dikemukakan bahwa dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah faktor komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dengan memperhatikan besar pengaruh komitmen,

lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru maka diharapkan kepada pengambil kebijakan pada Madrasah Aliyah Negeri kota Banjarmasin untuk selalu melakukan dorongan yang seluas-luasnya kepada setiap guru untuk menciptakan kondisi yang baik dan kondusif untuk mendukung guru mengajar siswa dalam mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan dan minat serta kesempatan yang tersedia.

Dengan pemaparan diatas ini mendorong kita akan perlunya perlakuan khusus bagi guru yang bertugas di Madrasah ini terutama yang berkaitan dengan bagaimana membuat komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi guru menjadi semakin update agar selalu siap bekerja seoptimal mungkin sesuai ketentuan keguruan guna pencapaian kinerja yang lebih baik

Dengan memperhatikan besar pengaruh komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru maka diharapkan kepada pengambil kebijakan pada Madrasah Aliyah Negeri kota Banjarmasin untuk selalu melakukan dorongan yang seluas-luasnya kepada setiap guru untuk menciptakan kondisi yang baik dan kondusif untuk mendukung guru mengajar siswa dalam mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan dan minat serta kesempatan yang tersedia.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan baik secara pengujian data dan angka yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin.