KONTRIBUSI MOTIVASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP (Studi Kasus di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen)

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan

Oleh :

SRI WINARNI

Q. 100 120 057

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

HALAMAN PENGESAHAN

KONTRIBUSI MOTIVASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP (Studi Kasus di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen)

NASKAH PUBLIKASI

OLEH:

SRI WINARNI

NIM. Q100120057

Telah disetujui oleh Pembimbing

Pada Tanggal : 20 Mei 2014

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sumardi, M.Si	Drs. Ahmad Muhibbin, M.Si

KONTRIBUSI MOTIVASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP (Studi Kasus di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen)

Oleh :
Sri Winarni ; arnisriwinarni@yahoo.com
Sumardi ; s_mardi15@yahoo.co.id
Ahmad Muhibbin ; ahmad.muhibbin@ums.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the contribution of motivation , interpersonal communication and compensation to the performance of teachers in Junior High School Middle WG Sragen 2014. Study involved 110 teachers as research subjects taken proportional random sampling. In line with its objectives, this study used a descriptive quantitative method. Data were collected through a questionnaire shaped instrument and analyzed using multiple linear regression analysis method and coefficient of determination were processed using SPSS 12 series .The results showed that : (1) there is a significant contribution jointly between motivation, interpersonal communication and compensation on teacher performance, although individually variable only slightly contribute to interpersonal communication performance, but this study shows each variable gives konstibusi although its influence on the performance of small, (2) the results of the analysis showed the value of R2 is 0.843 ; means the percentage of donations that have been given the motivation, interpersonal communication and teacher compensation to performance is equal to 85 % ; while the remaining 15 % can be explained by other factors outside the study. F value of 190.339 which was significant at 0.000 or : 0 %. Based on the above findings it can be concluded that motivation, interpersonal communication and compensation make a positive contribution to the performance of teachers .

Keywords *: communication , compensation ,motivation and performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Pertama atau disingkat SMP diharapkan mampu menghasilkan tamatan atau lulusan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa diterima di sekolah jenjang di atasnya dengan mudah dan mampu menghadapi era globalisasi dalam era persaingan mutu di dunia pendidikan yang akan datang. Untuk mewujudkan siswa-siswi yang berkualitas, maka sekolah diharapkan memiliki guru-guru yang berkualitas pula, yaitu guru

yang profesional, guru yang mempunyai kompetensi sebagai pendidik seperti yang termuat dalam Permendiknas No 35 Tahun 2010 pasal 4 tentang penilaian kinerja guru yang mulai diberlakukan secara efektif tanggal 1 Januari 2013, yang didalamnya meliputi 14 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional, maka mau tidak mau guru dituntut harus siap menghadapinya.

Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah maka diharapkan kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa-siswinya mempunyai prestasi yang tinggi, dan ini tentunya hanya terwujud dari guru-guru yang baik kinerjanya.

Kondisi di lapangan saat ini khususnya di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen masih jauh dari harapan-harapan di atas. Kinerja guru dirasa masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia, merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia disebabkan kurang adanya motivasi bekerja guru, komunikasi kepala sekolah dengan guru kurang harmonis, serta kompensasi terhadap kinerja guru dirasakan belum terpenuhi. Tentu hal ini juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu.

Untuk mengatasi permasalahan di atas sekolah harus mencari strategi bagaimana agar kinerja para guru bisa meningkat sehingga tujuan Pendidikan Nasional bisa terwujud. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah

merencanakan pembekerja an, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembekerja an. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik, Pidarta(2005 : 2). Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memotivasi bekerja para guru dengan memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Selain dipengaruhi oleh motivasi bekerja sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh hubungan antar personal yang ada di sekolah serta kompensasi yang rutin.

Sedangkan komunikasi interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati sebagaimana pendapat Onong (2004 : 140). Hubungan antar personal yang baik akan membuat suasana bekerja, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan berjalan dengan baik, Pidarta (2008 : 176).

Bentuk kompensasi bisa berupa Penilaian tenaga kependidikan yang biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik (*feedback*) terhadap berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dari hipotesa sementara diketahui bahwa ada kontribusi positif motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru secara simultan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan insentif diluar diri individu atau hadiah. Sebagai suatu masalah didalam kelas, motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan dan mengontrol minat-minat. Suatu prinsip yang mendasari tingkah laku ialah bahwa individu selalu mengambil jalan terpendek menuju suatu tujuan.

Komunikasi adalah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi menurut pendapat Marsetio (2004 : 5).

Sedangkan komunikasi interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati sebagaimana pendapat Onong (2004 : 140). Sehingga melalui komunikasi interpersonal akan dapat menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan dapat mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia.

Sadali Samsudin (2010 : 187) mengatakan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang di terima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum yang dapat berupa tunjangan keuangan atau uang lemburan yang dibayarkan perusahaan.

Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain. Masalah kompensasi merupakan salah satu bentuk tantangan yang harus dihadapi manajemen.

Dikatakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran. Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan para pekerja perlu senantiasa diperhitungkan.

Berdasar pada permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kontribusi Motivasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP : Studi Kasus di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen".

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui adanya kontribusi atau hubungan motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP. Orisinalitas dari penelitian ini dilaksanakan untuk melengkapi penelitian yang telah ada yang berkaitan dengan kontribusi motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen, sehingga penelitian ini merupakan penelitian yang memperkuat penelitian yang telah ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alasan ingin mengetahui dan menguji adanya kontribusi motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses kerja yang berlangsung secara ringkas, sempit dan reduksionistik, yang melibatkan pembedahan-penbedahan atas keseluruhan menjadi bagian-bagian yang dapat diuji secara kuantitatif. Penelitian ini terbebas dari nilai-nilai dan menerapkan prinsip objektivitas yang tinggi, Sudarwan Danim (2005 : 35).

Waktu penelitian 4 bulan, yaitu mulai bulan Desember 2013 sampai dengan April 2014. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang ada di Pokja

Tengah Kabupaten Sragen, adapun sampel penelitian adalah sebagian guru SMP di Pokja Tengah Kabupaten Sragen yang berjumlah 110 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket, teknik pengumpulan data dengan angket dan didukung melalui observasi, dokumen, dan wawancara.

Teknik analisis data adalah analisa regresi linier berganda dengan alasan ingin menghubungkan ketiga variabel independen dengan variabel dependen dalam bentuk hubungan linier dan koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan SPSS seri 12.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dihitung sebagai korelasi skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Parameter validitas adalah nilai corrected item-total correlation (r_{hitung}) yang dihitung dengan menggunakan program SPSS for Windows. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian dilakukan dengan derajat kebebasan df = (n – 2) = (110 – 2) = 108 dan pada taraf signifikansi 5% sehingga nilai r_{tabel} = 0,187.

Hasil uji validitas butir-butir pertanyaan dari keempat variabel penelitian menunjukkan semua butir pertanyaan dari semua variabel memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga data skor semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas dihitung secara internal berdasarkan koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa keempat variabel memiliki koefisien alpha > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Secara keseluruhan data skor hasil pengukuran instrumen dalam penelitian ini secara konstruk layak digunakan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Metode ini mensyaratkan data harus melalui beberapa pengujian asumsi. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah dianalisis uji asumsi klasik, pada uji normalitas sebaran data variabel terikat secara meyakinkan berasal dari populasi yang bersifat normal, uji linearitas semua variabel bebas dalam

penelitian ini linear, uji multikolinearitas model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas dan untuk uji heteroskedastisitas model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, serta autokorelasi antar variabel tidak terjadi. Dengan demikian data-data tersebut dapat diterapkan regresi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan model regresi linier berganda. Variabel dependen adalah kinerja guru sedangkan variabel independen adalah motivasi bekerja, komunikasi interpersonal, dan kompensasi. Uji statistik dalam model regresi digunakan sebagai teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier merupakan fungsi matematika yang menghubungkan ketiga variabel independen dengan variabel dependen dalam bentuk hubungan linier.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien dari motivasi 0,447, koefisien untuk komunikasi interpersonal 0,233, dan koefisien untuk kompensasi 0,345. Maka variabel independen yang paling berpengaruh atau memiliki hubungan paling erat dengan kinerja guru adalah motivasi bekerja, variabel independen kedua yang paling berpengaruh adalah kompensasi, dan variabel independen dengan pengaruh terkecil adalah komunikasi interpersonal. Koefisien ketiga variabel independen bernilai positif berarti bahwa pengaruh atau kontribusi yang diberikan masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru bersifat positif.

Pengaruh secara simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui berdasarkan uji statistik model regresi secara keseluruhan. Parameter yang menyatakan pengaruh simultan adalah koefisien determinasi (disimbolkan R^2) sedangkan uji statistiknya dengan anova (uji F).

Berdasarkan uji simultan regresi linier berganda diketahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini memiliki nilai R^2 sebesar 0,843. Nilai ini menunjukkan besarnya proporsi variasi skor variabel dependen (kinerja guru) yang dapat dijelaskan dengan model regresi. Nilai R^2 semakin tinggi dan

mendekati 1 berarti akurasi model dalam menyatakan hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen semakin baik.

Sudut pandang lain nilai ini juga dapat diartikan sebagai koefisien kontribusi artinya kontribusi pengaruh motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,843 atau 84,3%.

Dari uji statistik terhadap nilai R^2 sebagai parameter efek simultan model regresi menghasilkan nilai uji statistik F sebesar 190,339 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (sangat kecil mendekati 0 atau kurang dari 0,001). Angka *p-value* < 0,05 berarti bahwa pada taraf signifikansi 5% efek simultan regresi dinyatakan signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian diterima yaitu motivasi bekerja, komunikasi interpersonal, dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Senada dengan Suharto (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi bekerja kepala sekolah, motivasi guru dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Sri Djayanti (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada kontribusi yang positif antara motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap prestasi sekolah. Michelle C Partlow (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketidakstabilan sekolah dalam motivasi bekerja akan mempengaruhi sekolah dan prestasi siswa yang berada di sekolah itu.

Elizabeth Hartnell (2006) dalam penelitiannya menyatakan kesuksesan individu siswa dan kelompok guru di sekolah membutuhkan dukungan dari motivasi bekerja sekolah dan organisasi serta teknologi infrastruktur di seluruh negara bagian dan adanya dukungan pendanaan dari pemerintah. Ronald H.

Heck (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi bekerja yang fokus pada perekrutan dan mempertahankan guru yang berkualitas tinggi dapat memfasilitasi proses akademik ditingkatkan dan dapat menghasilkan peningkatan efektivitas sekolah.

Pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui berdasarkan uji statistik t terhadap parameter koefisien regresi. Uji statistik terhadap koefisien variabel independen X_1 menghasilkan nilai uji statistik t sebesar 7,209 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (sangat kecil mendekati 0 atau kurang dari 0,001). Angka *p-value* < 0,05 berarti bahwa pada taraf signifikansi 5% efek parsial variabel X_1 dinyatakan signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian diterima yaitu motivasi bekerja secara parsial berkontribusi terhadap kinerja guru. Terjadinya kontribusi motivasi bekerja terhadap kinerja guru disebabkan sekolah yang diteliti sebagai sampel dipimpin oleh kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi kepada para guru. Hal tersebut dimungkinkan memiliki dampak pengaruh yang baik terhadap kinerja guru .

Motivasi merupakan faktor penting, karena dengan adanya dorongan dalam diri seorang guru akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerjanya. Motivasi dalam beberapa teori merupakan faktor penting yang akan dapat meningkatkan kinerja guru, karena ada rasa memiliki dan keinginan untuk mencapai tujuan suatu organisasi

Motivasi bisa berupa penghargaan kepada pegawainya, seperti yang disampaikan Sudarmanto (2005 : 196) bahwa penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai. Selanjutnya tentang motivasi ini senada dengan Suharto (2011) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi bekerja berkontribusi terhadap disiplin kerja. Sri Djayanti (2011) menyatakan bahwa secara parsial motivasi bekerja berkontribusi terhadap prestasi sekolah. Michelle C Partlow (2007) menyatakan ketidakstabilan sekolah dalam motivasi bekerja

akan mempengaruhi prestasi siswa di sekolahnya. Elizabeth Hartnell (2006) menyatakan kesuksesan guru dan siswa di sekolah membutuhkan dukungan dari motivasi bekerja. Ronald H. Heck (2009) menyatakan motivasi bekerja yang fokus dapat menghasilkan peningkatan efektivitas sekolah. Ibrahim Kocabas, (2009) menyatakan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap prestasi guru.

Uji statistik terhadap koefisien variabel independen X_2 menghasilkan nilai uji statistik t sebesar 3,721 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (sangat kecil mendekati 0 atau kurang dari 0,001). Angka *p-value* < 0,05 berarti bahwa pada taraf signifikansi 5% efek parsial variabel X_2 dinyatakan signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga penelitian diterima yaitu komunikasi interpersonal secara parsial berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan berbagai hasil penelitian komunikasi interpersonal atau kemampuan berkomunikasi antar individu memiliki peranan yang baik dalam meningkatkan kinerja guru.

Pernyataan tersebut sesuai hasil penelitian dari Sukarman pada tahun 2008 yang menghasilkan penemuan bahwa pembagian kerja sangat dipengaruhi oleh kapasitas masing-masing karyawan dan staf RS. Karyawan atau staf yang mempunyai kapasitas yang baik dalam kerja dan komunikasinya dengan orang lain akan terus menerus dipakai sehingga menimbulkan beban kerja yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang lain yang kurang dapat berkomunikasi interpersonal. Tiur Asi Siburian, (2013), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap prestasi sekolah.

Hal ini menandakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena dengan berkomunikasi interpersonal yang baiklah akan terjalin hubungan yang baik pula baik guru, kepala sekolah maupun dengan lainnya. Senada dengan Sri Djayanti (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berkontribusi terhadap prestasi sekolah.

Uji statistik terhadap koefisien variabel independen X_3 menghasilkan nilai uji statistik t sebesar 6,325 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (sangat kecil mendekati 0 atau kurang dari 0,001). Angka *p-value* < 0,05 berarti bahwa pada taraf signifikansi 5% efek parsial variabel X_3 dinyatakan signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat penelitian diterima yaitu kompensasi secara parsial berkontribusi terhadap kinerja guru.

Kompensasi yang merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi serta kompensasi merupakan harga untuk jasa yang di terima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum yang dapat berupa tunjangan keuangan atau uang lemburan yang dibayarkan perusahaan (Sadali Samsudin, 2010: 187).

Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang diterima guru maka semakin tinggi pula kinerja guru - guru. Senada dengan Suharto (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berkontribusi terhadap disiplin kerja. Yani Yuliana (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berkontribusi terhadap kinerja guru, yang mana lingkungan kerja ini merupakan bentuk kompensasi yang bisa dirasakan oleh guru dalam kenyamanan bekerja.

SIMPULAN

Hasil analisa menunjukkan nilai R^2 adalah 0,843; hal ini dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan yang telah diberikan motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 85 %; sedangkan sisanya sebesar 15 % dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Namun jika dilihat dari nilai F sebesar 190,339 dimana signifikan pada 0,000 atau α : 0 %, dinyatakan signifikan.

Ada kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru, walaupun secara sendiri-sendiri hanya variabel motivasi bekerja berkontribusi paling besar terhadap kinerja guru, namun penelitian ini menunjukkan setiap variabel memberikan konstibusi terhadap kinerja walaupun pengaruhnya kecil.

Setelah dianalisis uji asumsi klasik, pada uji normalitas sebaran data variabel terikat secara meyakinkan berasal dari populasi yang bersifat normal, uji linearitas semua variabel bebas dalam ini linear, uji multikolinearitas model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas dan untuk ujiheteroskedastisitas model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, serta autokorelasi antar variabel tidak terjadi. Dengan demikian data-data tersebut dapat diterapkan regresi.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.

Hal ini tentu saja sangat dimaklumi bersama karena dengan adanya motivasi yang baik, terjadinya komunikasi interpersonal yang harmonis dan adanya kompensasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Elizabeth Hartnell, 2006. "Teachers' Roles an Professional Learning in Comunities of Pratice Supported by Technology in Shcools." *Journal of Technology and Teacher Education. Nortfolk :2006. Vol. 14, Iss. 3; pg.461, 20 pgs.*

Ibrahim Kocabas, (2009). " The Effects of sources of Motivation on Teachers' Motivation Levels ". *Education ; Summer 2009 ; Academic Research Library*. Pg. 724. Turkey.

Made Pidarta. 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta

Michelle C. Partlow (2007), "Contextual Factorsrelated To Elementary Principal" *International Journal of Planning and Changing. Normal ; Spring 2007. Vol. 38, Iss. ½; pg. 60, 17 pgs*

Ronald H. Heck, 2008." Teacher eEffectiveness is Central Toschool Efforts to Improve Student Outcomes". *The Current Issue and Full Text Archive of this Journal is Available at www.emeraldin sight.com/0957-8234.htm.*

Sadali Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia.

Sudarmanto, 2005. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Bandung : Pustaka Pelajar.

Sudarwan Danim, 2005. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Bandung : Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung : Alfabeta.

Suharto (2011), "Kontribusi Motivasi Bekerja Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja." *Tesis. Tidak Diterbitkan. Surakarta. Program Pascasarjana UMS.*

Sri Djayanti (2011), "Kontribusi Motivasi Bekerja , Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Prestasi Sekolah*". Tesis. Tidak Diterbitkan. Surakarta. Program Pascasarjana UMS.*

Suharsimi Arikunto (2008)**.** *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.

Yani Yuliana (2011), "Kontribusi Status Sosial, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru." *Tesis. Tidak Diterbitkan. Surakarta. Program Pascasarjana UMS.*

Tiur Asi Siburian, (2013), "The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitmentof State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan", North Sumatera, Indonesia, *Journal International of Hummanities and Social Science,* Vol. 3. No 12