

BAB IV

DATA DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyebarkan dari tanggal 16 September 2015 sampai 16 Oktober 2015 dan pengambilan kuesionernya berbeda-beda karena beberapa sekolah menetapkan kesepakatan masing-masing, ada yang langsung pada hari penyebaran, ada yang di akhir minggu pertama, dan yang paling lama di akhir minggu kedua. Jumlah kuesioner yang didistribusikan untuk seluruh responden sebanyak 147. Sedangkan jumlah yang terkumpul adalah 143 (*response rate* sebesar 97,28%). Dari 143 kuesioner yang kembali, hanya 134 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis. Hal ini disebabkan karena responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Tabel 4.1 merinci hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran Kuesioner

Kuesioner...	Jumlah	Presentase (100%)
Distribusikan	147	100
Tidak kembali	4	2,72
Kembali	143	97,28
Tidak dapat diolah/rusak	9	6,12
Dapat diolah	134	91,16

Sumber: data primer yang diolah (2015)

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner valid (sah) jika pertanyaannya pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk uji validitas ini digunakan program *IBM SPSS Statistics 21*. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *pearson correlation*, karena untuk mendapatkan koefisien korelasi pada skor item alat ukur yang menggunakan skala likert, yaitu dengan melakukan korelasi item total yang berguna untuk melihat konsistensi antara skor item secara keseluruhan. Dengan jumlah responden sebanyak 133 responden, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui, $df = n - k$.

Keterangan:

df = Degree of freedom

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel (bebas dan terikat)

Hasil pengujian validitas pada variabel kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual, kepuasan kerja dan kinerja guru diperoleh seperti di bawah ini:

$$df = 133 - 4$$

$$= 129$$

$$r\text{-tabel} = 0,1716$$

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Item	Kompensasi Ekstrinsik r_{xy}	Kompensasi Intrinsik r_{xy}	Kepuasan Kerja r_{xy}	Kinerja Guru r_{xy}	r_{tabel} df=129 $\alpha=5\%$	Keterangan
1	0,467				0,1716	Valid
2	0,511				0,1716	Valid
3	0,402				0,1716	Valid
4	0,679				0,1716	Valid
5	0,691				0,1716	Valid
6	0,569				0,1716	Valid
7	0,533				0,1716	Valid
8	0,670				0,1716	Valid
1		0,479			0,1716	Valid
2		0,432			0,1716	Valid
3		0,429			0,1716	Valid
4		0,505			0,1716	Valid
5		0,647			0,1716	Valid
6		0,607			0,1716	Valid
7		0,604			0,1716	Valid
8		0,652			0,1716	Valid
9		0,658			0,1716	Valid
10		0,597			0,1716	Valid
11		0,447			0,1716	Valid
12		0,559			0,1716	Valid
1			0,711		0,1716	Valid
2			0,869		0,1716	Valid
3			0,658		0,1716	Valid
4			0,871		0,1716	Valid
1				0,817	0,1716	Valid
2				0,835	0,1716	Valid
3				0,805	0,1716	Valid

Sumber: data primer diolah, 2015

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual, kepuasan kerja dan kinerja guru dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,1716 dengan $df=129$ pada taraf signifikansi 5%.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas prosedur pengujian statistik yang dianggap relevan untuk mengukur sejauh mana kehandalan atau konsistensi internal dari suatu instrumen penelitian. Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan digunakan program *IBM SPSS Statistics 21*, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi Ekstrinsik Individual	0,686	0,60-0,79	Reliabel dapat diterima
Kompensasi Intrinsik Individual	0,789	0,60-0,79	Reliabel dapat diterima
Kepuasan Kerja	0,774	0,60-0,79	Reliabel dapat diterima
Kinerja Guru	0,747	0,60-0,79	Reliabel dapat diterima

Sumber: Data primer yang telah diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa nilai *cronback alpha* dari kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual, kepuasan kerja

dan kinerja guru masuk kriteria 0,60-0,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua faktor/variabel telah reliabel atau dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini sebagai instrumen penelitian.

4.2 Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada halaman awal kuesioner yaitu identitas responden yang meliputi, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	37	27,61
Perempuan	97	72,39
Total	134	100

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (27,61%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan 97 orang (72,39%). Hasil data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (72,39%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
20-29	6	4,48
30-39	26	19,40
40-49	54	40,30
≥50	48	35,82
Total	134	100

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 40-49 tahun yakni sebanyak 54 orang (40,30%). Kemudian diikuti responden berusia ≥50 tahun sebanyak 48 orang (35,82%), 30-39 tahun sebanyak 26 (19,40%) dan yang paling sedikit responden yang berusia 20-29 tahun (4,48%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
Diploma	7	5,22
S1	117	87,31
S2	10	7,6
Total	134	100

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden lulusan Sarjana (S1) sebanyak 117 orang (87,31%), kemudian diikuti reponden lulus Pasca Sarjana (S2) sebanyak 10 orang (7,6%), dan Diploma sebanyak 7 orang (5,22%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
< 5	8	5,97
5-10	9	6,72
>10	117	87,31
Total	134	100

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden paling banyak yang masa kerjanya adalah responden > 10 tahun sebanyak 117 orang (87,31%), kemudian diikuti responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 9 orang (6,72%) dan responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 8 orang (5,97%).

4.3 Deskripsi Distribusi Tanggapan Responden

Deskripsi distribusi tanggapan responden menunjukkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan dari kompensasi non finansial (kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual), kepuasan kerja dan kinerja guru. Item-item pernyataan kompensasi non finansial dan kepuasan kerja dengan skala sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Sedangkan, kinerja guru dengan skala sangat

tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik dan baik sekali. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\frac{B_{Max}-B_{min}}{KI} = I$$

Keterangan:

- I : Interval
Bmax : Rentang Tertinggi
Bmin : Rentang Terendah
KI : Jumlah Kelas

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kemudian penelitian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai berikut:

1. Interval 1,00 – 1,80 kategori sangat tidak puas.
2. Interval 1,81 – 2,60 kategori tidak puas.
3. Interval 2,61 – 3,40 kategori netral.
4. Interval 3,41 – 4,20 kategori puas.
5. Interval 4,21 – 5,00 kategori sangat puas.

4.3.1 Kompensasi Ekstrinsik Individual

Tabel 4.8

Rata-rata Penilaian Responden tentang Kompensasi Ekstrinsik Individual

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Saya senang dengan cara rekan kerja saya bergaul dengan satu sama lain	4,19	Puas
2	Saya senang dengan pujian yang saya dapatkan untuk melakukan pekerjaan yang baik	3,41	Puas
3	Saya senang dengan kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini	4,45	Sangat Puas
4	Saya senang dengan cara atasan saya menangani saya	3,99	Puas
5	Saya senang dengan kompetensi atasan saya dalam membuat keputusan	3,91	Puas
6	Saya senang dengan kebijakan sekolah yang dimasukkan ke dalam praktik	4,07	Puas
7	Saya senang dengan gaji dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	3,96	Puas
8	Saya senang dengan kondisi kerja saat ini	3,99	Puas
	Rerata	3,99	Puas

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai mean antara 3,41 sampai dengan 4,45. Rerata dari keseluruhan kuesioner kompensasi ekstrinsik individual adalah 3,99 dengan kategori puas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial (kompensasi ekstrinsik individual) seperti: kemajuan (kesempatan untuk maju), rekan kerja (cara rekan kerja bergaul

dengan satu dengan yang lain), dan kebijakan sekolah yang dimasukkan ke dalam praktik yang diterima guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta sudah baik.

4.3.2 Kompensasi Intrinsik Individual

Tabel 4.9
Rata-rata Penilaian Responden tentang Kompensasi Intrinsik Individual

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Saya senang dengan kesempatan untuk melakukan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya	4,32	Sangat Puas
2	Saya mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	4,03	Puas
3	Saya senang dengan pencapaian dari pekerjaan saya	4,00	Puas
4	Saya diberi kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan	4,16	Puas
5	Saya mampu tetap sibuk sepanjang waktu	3,34	Puas
6	Saya senang dengan kebebasan untuk menggunakan keputusan saya sendiri	3,46	Puas
7	Saya senang dengan kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja	3,38	Puas
8	Saya senang dengan pekerjaan yang terus menerus	2,69	Netral
9	Saya senang dengan kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan	3,70	Puas
10	Saya senang dengan kesempatan untuk melakukan suatu hal untuk orang lain	4,22	Sangat Puas
11	Saya senang dengan kesempatan untuk menjadi	3,94	Puas

	'seseorang' dalam komunitas		
12	Saya senang dengan kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu	3,99	Puas
	Rerata	3,77	Puas

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai mean antara 2,69 sampai dengan 4,32. Rerata dari keseluruhan kuesioner kompensasi intrinsik individual adalah 3,77 dengan kategori puas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta setuju atau sudah sesuai dengan keadaan yang diinginkan. Hal ini menunjukkan kepuasan yang diterima guru seperti penggunaan kemampuan (kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan diri sendiri), nilai-nilai moral (melakukan hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani), dan pelayanan sosial (melakukan sesuatu hal untuk orang lain) yang dirasakan guru sudah baik.

4.3.3 Kepuasan Kerja

Tabel 4.10
Rata-rata Penilaian Responden tentang Kepuasan Kerja

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Saya menikmati bekerja sebagai guru	4,63	Sangat Tinggi
2	Saya berharap untuk pergi ke sekolah setiap hari	4,40	Sangat Tinggi
3	Bekerja sebagai guru sangat bermanfaat	4,70	Sangat Tinggi
4	Ketika saya bangun pagi, saya berharap untuk pergi bekerja	4,46	Sangat Tinggi
	Rerata	4,55	Sangat Tinggi

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai mean antara 4,40 sampai dengan 4,70. Rerata dari keseluruhan kuesioner kepuasan kerja adalah 4,55 dengan kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta sangat puas bekerja sebagai seorang guru karena profesi sebagai guru sangat bermanfaat, sangat menikmati bekerja sebagai guru dan harapan untuk pergi ke sekolah setiap hari sangat tinggi.

4.3.4 Kinerja Guru

Tabel 4.11
Rata-rata Penilaian Responden tentang Kinerja Guru

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Kemampuan merencanakan pembelajaran	3,96	Tinggi
2	Kemampuan proses pembelajaran	3,96	Tinggi
3	Kemampuan evaluasi hasil pembelajaran	3,87	Tinggi
	Rerata	3,93	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai mean antara 3,87 sampai dengan 3,96. Rerata dari keseluruhan kuesioner kinerja guru adalah 3,93 dengan kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan proses pembelajaran, dan kemampuan evaluasi hasil pembelajaran sudah baik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran distribusi data yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas sebaran data dapat dilihat pada nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		134	134	134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,06751798	1,14921379	1,12690974
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,092	,089
	Positive	,064	,092	,089
	Negative	-,103	-,071	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		1,187	1,062	1,026
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119	,209	,243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.12 besarnya *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Test* secara berturut-turut adalah 1,187 signifikan pada 0,119; 1,187 signifikan pada 0,209; dan 1,026 signifikan pada 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05, artinya data residual model I, model II dan model III terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas antarvariabel independen dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Uji multikolinearitas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 5 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah 5 atau *tolerance value* diatas 0,10.

Tabel 4.13
Hasil Multikolinearitas I

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	kompensasi ekstrinsik	,688 1,453
	kompensasi intrinsik	,688 1,453

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.14
Hasil Multikolinearitas II

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	kompensasi ekstrinsik	,688	1,453
	kompensasi intrinsik	,688	1,453

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.15
Hasil Multikolinearitas III

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	kompensasi ekstrinsik	,639	1,564
	kompensasi intrinsik	,671	1,491
	kepuasan kerja	,819	1,221

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: data primer diolah, 2015

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13, 4.14, dan 4.15 di atas diketahui bahwa hasil *Varian Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 dan *tolerance value* diatas 0,10. Sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan uji glejser.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas I

Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,696	,246	6,893	,000	
	kompensasi ekstrinsik	-,250	,069	-,347	-,3642	,000
	kompensasi intrinsik	-,079	,065	-,117	-1,222	,224

a. Dependent Variable: RES1

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,919	,208		4,417	,000
1 kompensasi ekstrinsik	-,057	,058	-,100	-,986	,326
1 kompensasi intrinsik	-,108	,055	-,201	-1,983	,049

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas III

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,181	,219		5,388	,000
1 kompensasi ekstrinsik	-,014	,058	-,025	-,242	,809
1 kompensasi intrinsik	-,099	,053	-,186	-1,860	,065
1 kepuasan kerja	-,105	,040	-,235	-2,603	,010

a. Dependent Variable: RES3

Sumber: data primer diolah, 2015

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.16, 4.17, dan 4.18 di atas diketahui bahwa terdapat nilai probabilitas yang bernilai $< 0,05$ dengan demikian terjadi heteroskedastisitas pada model I, II dan III. Peneliti sudah mentransformasi data menjadi bentuk logaritma, akan tetapi masih terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian maka dilakukan uji heteroskedastisitas ulang dengan cara menghilangkan data yang paling ekstrim, yaitu pada data nomor 90. Maka setelah menghilangkan data nomor 90 hasil didapat sebagai berikut.

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,841	,263		3,193	,002
1 kompensasi ekstrinsik	-,082	,067	-,118	-1,221	,224
1 kompensasi intrinsik	-,032	,059	-,053	-,546	,586

a. Dependent Variable: RES1

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,727	,239		3,047	,003
1 kompensasi ekstrinsik	-,038	,061	-,060	-,622	,535
1 kompensasi intrinsik	-,079	,053	-,143	-1,486	,140

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas III

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,663	,260		2,551	,012
1 kompensasi ekstrinsik	,027	,056	,048	,492	,623
kompensasi intrinsik	-,063	,049	-,126	-1,290	,199
kepuasan kerja	-,060	,040	-,130	-1,479	,142

a. Dependent Variable: RES3

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas yang kedua dengan metode Glejser pada tabel 4.19, 4.20, 4.21 diketahui nilai probabilitas pada masing-masing variabel > 0,05 dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model I, II dan III.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi

4.5.1.1 Analisis Regresi Berganda Tahap I

Analisis regresi berganda tahap I dilakukan untuk mengukur pengaruh dari kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta.

1. Hasil Analisis Regresi Berganda Tahap I

Pada analisis ini menyesuaikan rumusan masalah yaitu secara parsial dan simultan.

- a) Pengaruh kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru secara parsial.

Penngujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat pada *standardized coefficient* (Beta). Hasil *coefisien* regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Berganda Tahap I (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,541	,472		7,509	,000
1 kompensasi ekstrinsik	,133	,121	,106	1,102	,272
1 kompensasi intrinsik	,132	,105	,120	1,250	,213

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data primer diolah, 2015

1) Pengaruh kompensasi ekstrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1) kompensasi ekstrinsik individual.

Langkah pengujian:

➤ Menentukan H_0 dan H_a

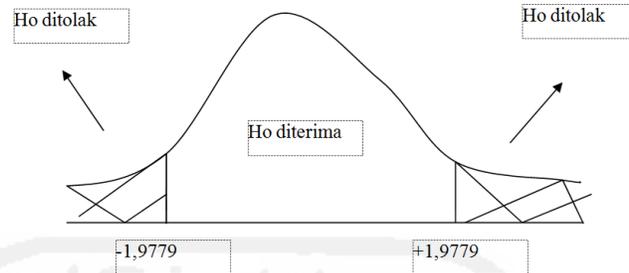
H_0 : $b_1=0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi ekstrinsik individual tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru)

H_a : $b_1 \neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi ekstrinsik individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru)

➤ Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t tabel = $t_{\frac{5\%}{2}}$
; $df(133-2) = t_{2,5\%}$; $df(131) = 1,9779$

➤ Kriteria Pengujian



Ho diterima jika t hitung berada diantara -1,9779 dan +1,9779

Ho ditolak jika t hitung berada diantara $< -1,9779$ atau t hitung $> +1,9779$

➤ Pengujian

Pengujian untuk b_1 sebagai berikut:

Hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diatas diketahui t hitung variabel kompensasi ekstrinsik individual sebesar 1,102 dan signifikansi = 0,272 atau 27,2%.

➤ Kesimpulan

Diperoleh perbandingan t hitung $1,102 < t$ tabel = 1,9779 atau nilai signifikansi = 27,2% $>$ $\alpha=5\%$, maka Ho diterima berarti nilai koefisien regresi prediktor **kompensasi ekstrinsik**

individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Besarnya pengaruh kompensasi ekstrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat pada *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,106 atau 10,6%.

2) Pengaruh kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2) kompensasi intrinsik individual.

Langkah pengujian:

➤ Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $b_2=0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi intrinsik individual tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru)

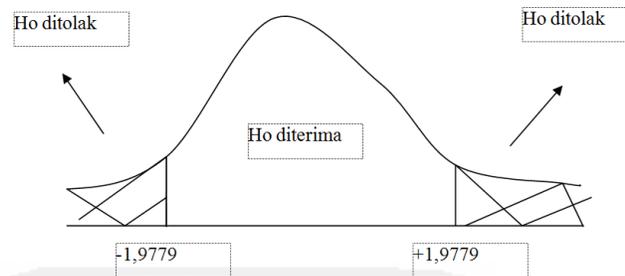
H_a : $b_2 \neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi intrinsik individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru)

➤ Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t tabel = $t \frac{5\%}{2}$

; $df(133-2) = t 2,5\%$; $df(131) = 1,9779$

➤ Kriteria Pengujian



Ho diterima jika t hitung berada diantara $-1,9779$ dan $+1,9779$

Ho ditolak jika t hitung berada diantara $< -1,9779$ atau t hitung $> +1,9779$

➤ Pengujian

Pengujian untuk b_2 sebagai berikut:

Hasil perhitungan komputer dengan program SPSS pada tabel 4.22 diatas diketahui t hitung variabel kompensasi intrinsik individual sebesar 1,250 dan signifikansi = 0,213 atau 21,3%.

➤ Kesimpulan

Diperoleh perbandingan t hitung $1,250 < t$ tabel = 1,9779 atau nilai signifikansi = 21,3% $>$ $\alpha=5\%$, maka Ho diterima berarti nilai koefisien regresi prediktor **kompensasi intrinsik individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru.**

Besarnya pengaruh kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat pada *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,120 atau 12%.

- b) Pengaruh kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru secara simultan.

Uji regresi linear berganda (simultan) dimana pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ($b_{1,2}$) kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja (Y_1). Berikut hasil output data komputer program SPSS:

Tabel 4.23
Hasil Regresi Berganda Tahap I (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,141	2	,570	2,507	,085 ^b
	Residual	29,582	130	,228		
	Total	30,723	132			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik

Sumber: data primer diolah, 2015

Langkah pengujian:

➤ Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $b_{1,2}=0$ (nilai koefisien regresi prediktor $X_{1,2}$ tidak signifikan dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru secara simultan)

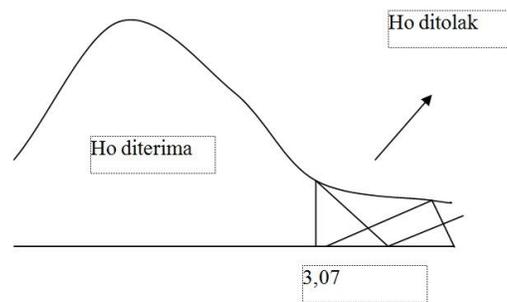
H_a : $b_{1,2}\neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor $X_{1,2}$ signifikan dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru secara simultan)

➤ Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, nilai F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom* (df) pembilang (numerator) dan df penyebut (denominator). Numerator=banyak variabel bebas ($X_{1,2}$) serta denominator = $N-m-1$, maka F tabel = $F_{\alpha; df(\text{numerator}), df(\text{denominator})}$ atau $F_{\alpha; (df1,df2)}$ = $F_{5\%; df(2); df2(133-2-1)}$ = $F_{5\%; df1(2); df(130)}$ = 3,07

➤ Kriteria pengujian

Uji F merupakan uji satu sisi kanan sehingga distribusi pengujiannya sebagai berikut:



Ho diterima jika $F \text{ hitung} \leq 3,07$

Ho ditolak jika $F \text{ hitung} \geq 3,07$

➤ Pengujian

Dari hasil output tabel 4.23 di atas diketahui $F \text{ hitung} = 2,507$ dan signifikansi = 0,085 atau 8,5%.

➤ Kesimpulan

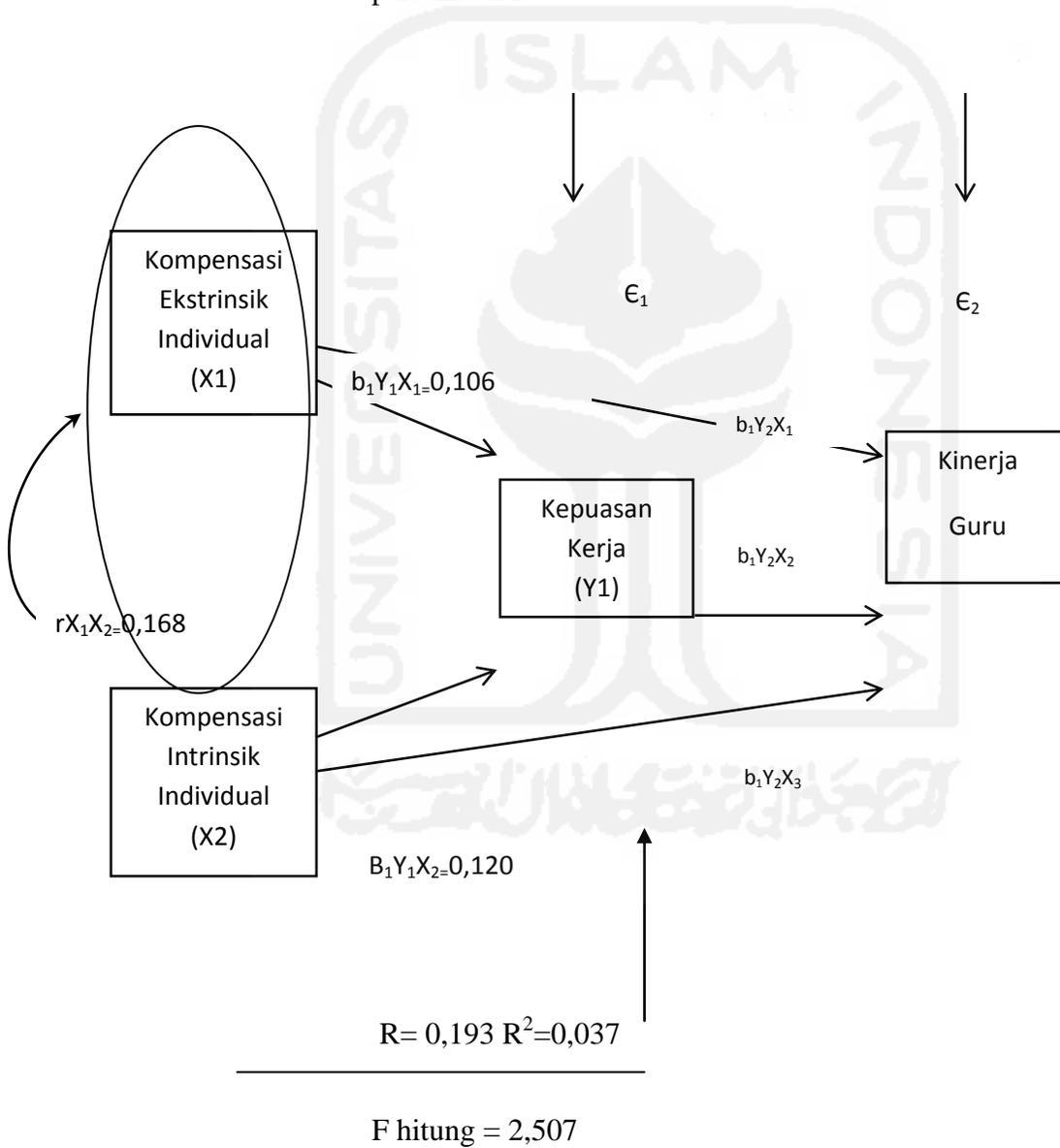
Membandingkan antara $F \text{ hitung} = 2,507 < F \text{ tabel } 3,07$ dan signifikansi $8,5\% > 5\%$, maka Ho diterima berarti nilai **koefisien regresi prediktor $X_{1,2}$ tidak signifikan dan tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru secara simultan.**

Jadi model persamaan analisis regresi berganda tahap I adalah:

$$Y_1 = b_1 Y_1 X_1 + b_2 Y_1 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,106X_1 + 0,120X_2 + \epsilon_1$$

Berikut ini ringkasan pembahasan di atas dalam gambar model persamaan I:



4.5.1.2 Analisis Regresi Berganda Tahap II

Analisis regresi berganda tahap II dilakukan untuk mengukur pengaruh dari kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta.

1. Hasil Analisis Regresi Berganda Tahap II

Pada analisis ini menyesuaikan rumusan masalah yaitu secara parsial dan simultan.

- a) Pengaruh kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada *standardized coefficient* (Beta). Hasil *coefisien* regresi program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Berganda Tahap II (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,653	,412		1,587	,115
1 kompensasi ekstrinsik	,223	,088	,202	2,521	,013
1 kompensasi intrinsik	,291	,077	,303	3,768	,000
1 kepuasan kerja	,279	,064	,318	4,364	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: data primer diolah, 2015

1) Pengaruh kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1) kompensasi ekstrinsik individual.

Langkah pengujian:

➤ Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $b_1=0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi ekstrinsik individual tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru)

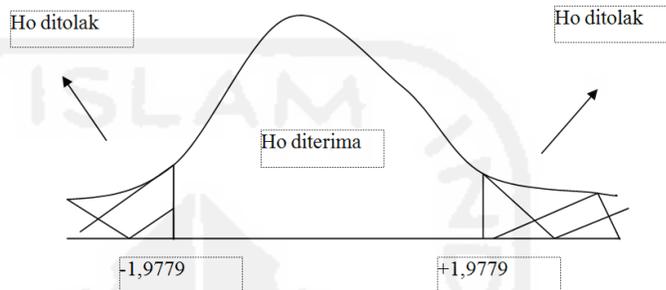
H_a : $b_1 \neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi ekstrinsik individual signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru)

- Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, maka t tabel = $t \frac{5\%}{2}$;

$df(133-2) = t \ 2,5\%$; $df(131) = 1,9779$

- Kriteria pengujian



Ho diterima jika t hitung berada diantara $-1,9779$ dan $+1,9779$

Ho ditolak jika t hitung berada diantara $< -1,9779$ atau t hitung $> +1,9779$

- Pengujian

Pengujian untuk b_1 sebagai berikut:

Hasil perhitungan komputer dengan program SPSS pada tabel 4.24 diatas diketahui t hitung variabel kompensasi ekstrinsik individual sebesar 2,521 dan signifikansi = 0,013 atau 1,3%.

➤ Kesimpulan

Diperoleh perbandingan t hitung 2,521 > t tabel 1,9779 atau nilai signifikansi = 1,3% < alpha = 5%, maka Ho ditolak berarti nilai koefisien regresi prediktor **kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Besarnya pengaruh kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru dapat dilihat pada *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,202 atau 20,2 %.

2) Pengaruh kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2) kompensasi intrinsik individual.

Langkah pengujian:

➤ Menentukan Ho dan Ha

Ho: $b_2=0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi intrinsik individual tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru)

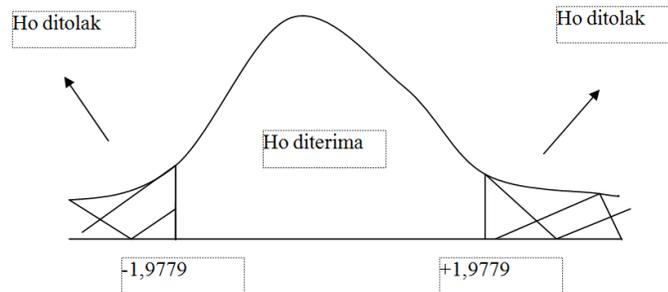
Ha: $b_2 \neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor kompensasi intrinsik individual signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru)

➤ Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t tabel = $t \frac{5\%}{2}$

; $df(133-2) = t 2,5\%$; $df(131) = 1,9779$

➤ Kriteria pengujian



Ho diterima jika t hitung berada diantara $-1,9779$ dan $+1,9779$

Ho ditolak jika t hitung berada diantara $< -1,9779$ atau t hitung $> +1,9779$

➤ Pengujian

Pengujian untuk b_2 sebagai berikut:

Hasil perhitungan komputer dengan program SPSS pada tabel 4.24 diatas diketahui t hitung variabel kompensasi intrinsik individual sebesar $3,768$ dan signifikansi = $0,000$ atau 0% .

➤ Kesimpulan

Diperoleh perbandingan t hitung $3,768 > t$ tabel $1,9779$ atau nilai signifikansi = $0\% < \alpha 5\%$, maka Ho ditolak berarti nilai koefisien regresi prediktor **kompensasi intrinsik individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Besarnya pengaruh kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru dapat dilihat pada *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,303 atau 30,3 %.

3) Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3) kepuasan kerja guru.

Langkah pengujian:

➤ Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: b_3=0$ (nilai koefisien regresi prediktor kepuasan kerja guru tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru)

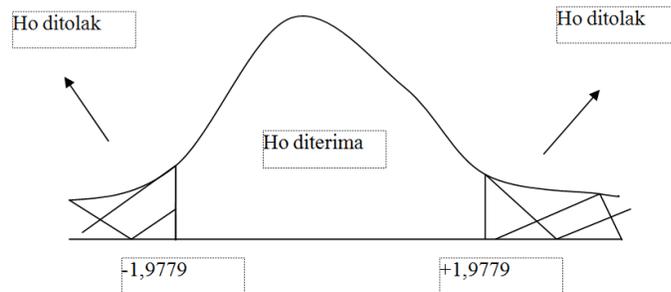
$H_a: b_1 \neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor kepuasan kerja guru signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru)

➤ Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, maka $t \text{ tabel} = t \frac{5\%}{2}$;

$df(133-2) = t_{2,5\%}; df(131) = 1,9779$

➤ Kriteria pengujian



Ho diterima jika t hitung berada diantara -1,9779 dan +1,9779

Ho ditolak jika t hitung berada diantara $< -1,9779$ atau $t \text{ hitung} > +1,9779$

➤ Pengujian

Pengujian untuk b_3 sebagai berikut:

Hasil perhitungan komputer dengan program SPSS pada tabel 4.24 diatas diketahui t hitung variabel kepuasan kerja guru sebesar 4,364 dan signifikansi = 0,000 atau 0 %.

➤ Kesimpulan

Diperoleh perbandingan t hitung 4,364 $>$ t tabel 1,9779 atau nilai signifikansi = 0% $<$ alpha 5%, maka Ho ditolak berarti nilai **koefisien regresi prediktor kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Besarnya pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dilihat pada *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,318 atau 31,8%.

- b) Pengaruh kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan.

Uji regresi linier berganda (simultan) dimana pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi

($b_{1,2,3}$) kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru (Y2). Berikut hasil output data komputer program SPSS:

Tabel 4.25
Hasil Regresi Berganda Tahap II (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,086	3	2,695	22,278	,000 ^b
	Residual	15,607	129	,121		
	Total	23,693	132			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi ekstrinsik, kompensasi intrinsik

Sumber: data primer diolah, 2015

Langkah pengujian:

➤ Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: b_{1,2,3}=0$ (nilai koefisien regresi prediktor $X_{1,2,3}$ tidak signifikan dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan)

$H_a: b_{1,2,3}\neq 0$ (nilai koefisien regresi prediktor $X_{1,2,3}$ signifikan dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi ekstrinsik

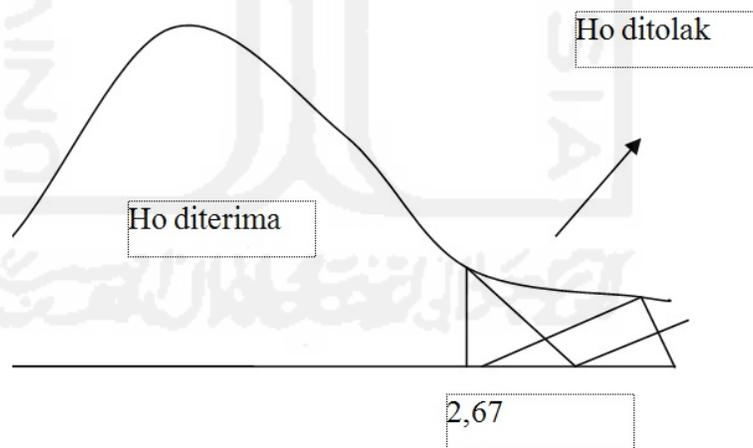
individual, kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan)

➤ Menentukan *level of significance* (α)

Pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$, nilai F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom* (df) pembilang (numerator) dan df penyebut (denominator). Numerator = banyak variabel bebas ($X_{1,2,3}$) serta denominator = $N-m-1$, maka F tabel = $F_{\alpha; df(\text{numerator}), df(\text{denominator})}$ atau $F_{\alpha; (df1, df2)} = F_{5\%; df(3); df(133-3-1); df(129)} = 2,67$

➤ Kriteria pengujian

Uji F merupakan uji satu sisi kanan sehingga distribusi pengujiannya sebagai berikut:



Ho diterima jika $F \text{ hitung} \leq 2,67$

Ho ditolak jika $F \text{ hitung} \geq 2,67$

➤ Pengujian

Dari hasil output tabel 4.25 di atas diketahui F hitung = 22,278 dan signifikansi = 0,000 atau 0 %

➤ Kesimpulan

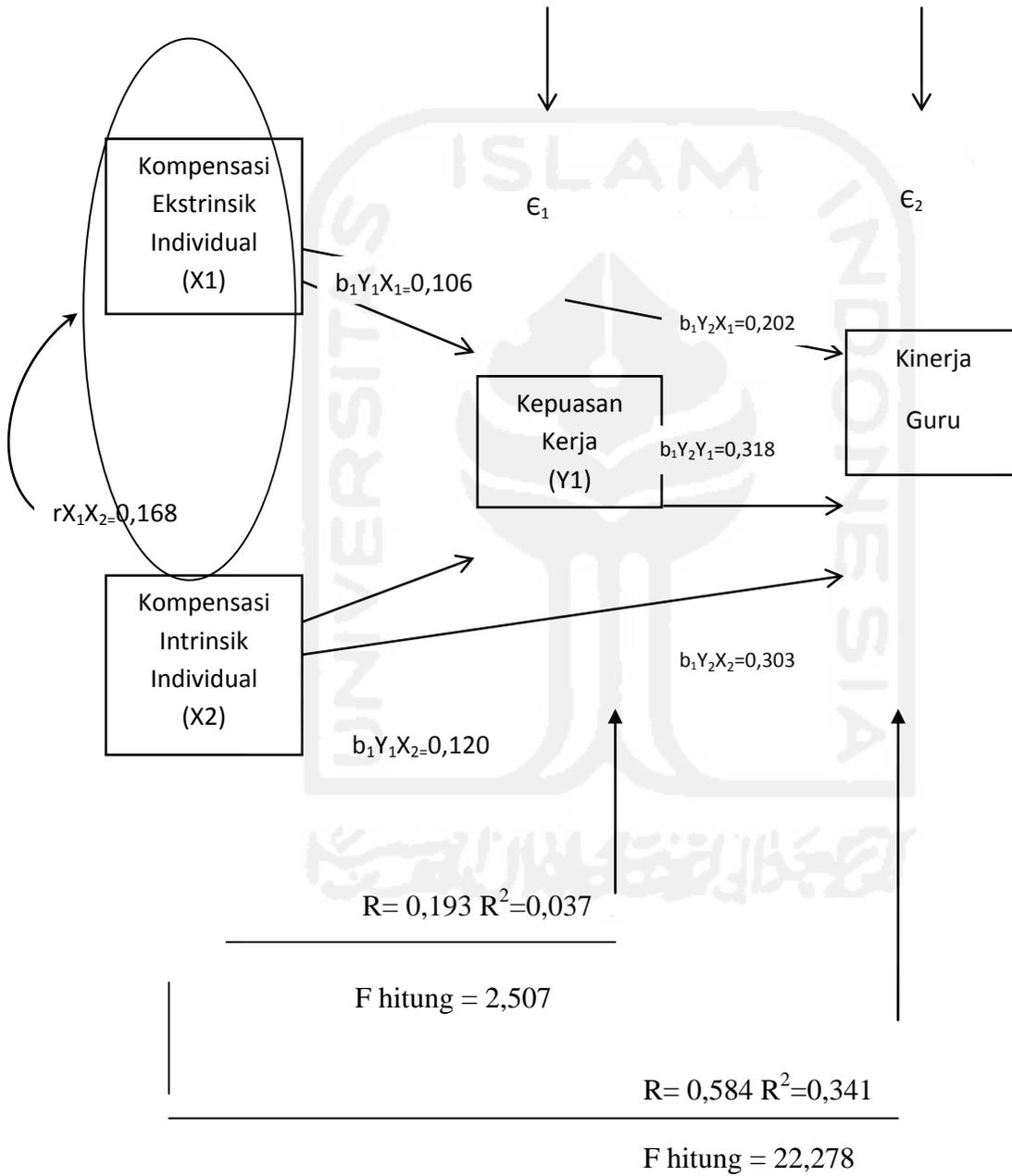
Membandingkan antara F hitung = 22,278 > F tabel 2,67 dan signifikansi 0% < 5%, maka Ho ditolak berarti **nilai koefisien regresi prediktor X_{1,2,3} signifikan dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi ekstrinsik individual, kompensasi intrinsik individual, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan.**

Jadi model persamaan analisis regresi berganda tahap II adalah:

$$Y_2 = b_1 Y_2 X_1 + b_2 Y_2 Y_1 + b_3 Y_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = 0,202X_1 + 0,318Y_1 + 0,303X_2 + \epsilon_1$$

Berikut ini ringkasan pembahasan di atas dalam gambar model persamaan II:



4.5.1.3 Pembahasan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pada pembahasan ini akan membahas mengenai pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Berikut ini ringkasan pengaruh langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y_1, Y_2) :

- Pengaruh langsung variabel kompensasi ekstrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru ($X_1 \gg Y_1$)= 0,106
- Pengaruh langsung variabel kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja guru ($X_2 \gg Y_1$)= 0,120
- Pengaruh langsung kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru ($X_1 \gg Y_2$)= 0,202
- Pengaruh langsung kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru ($X_2 \gg Y_2$)=0,303
- Pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ($Y_1 \gg Y_2$)=0,318

2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Berikut ini ringkasan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y_1, Y_2) :

➤ Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru ($X_1 \gg Y_1 \gg Y_2$) = $0,106 \times 0,318 = 0,033708$

➤ Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru ($X_2 \gg Y_1 \gg Y_2$) = $0,120 \times 0,318 = 0,03816$

3. Pengaruh total (*total effect*)

➤ Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru ($X_1 \gg Y_1 \gg Y_2$) = $0,106 + 0,318 = 0,424$

➤ Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru ($X_2 \gg Y_1 \gg Y_2$) = $0,120 + 0,318 = 0,438$

➤ Pengaruh langsung variabel kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru ($X_1 \gg Y_2$) = $0,202$

➤ Pengaruh langsung variabel kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru ($X_2 \gg Y_2$) = $0,302$

4.5.1.4 Ringkasan Hasil Estimasi Model Analisis Jalur

Pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan melalui Uji F, uji t, dan analisis jalur sebagaimana diuraikan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil estimasi pengujian hipotesis berdasarkan analisis jalur.

Tabel 4.26
Estimasi Pengujian Hipotesis

Model			Koefisien Jalur	Uji Hipotesis		R ²	Keterangan
Variabel Bebas	Variabel Terikat	Variabel Intervening		t	F		
Substruktur 1							
X1	Y1	-	0,106	1,102	-	0,037	Hipotesis H ₁ ditolak
X2	Y1	-	0,120	1,250	-		Hipotesis H ₂ ditolak
X1.X2	Y1	-	-	-	2,507		Hipotesis H ₃ ditolak
Substruktur 2							
X1	Y2	-	0,202	2,521	-	0,341	Hipotesis H ₄ diterima
X2	Y2	-	0,303	3,768	-		Hipotesis H ₅ diterima
Y1	Y2	-	0,318	4,364	-		Hipotesis H ₆ diterima
X1,X2,Y1	Y2	-	-	-	22,278		Hipotesis H ₇ diterima
X1	Y2	Y1	0,033708	-	-	0,598	
X2	Y2	Y1	0,03816	-	-		

Sumber: data primer diolah, 2015

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa terdapat hipotesis yang tidak dapat diterima. Hipotesis penelitian yang dapat diterima adalah Hipotesis H₄, H₅, H₆, dan H₇, sedangkan hipotesis penelitian yang ditolak adalah hipotesis H₁, H₂, dan H₃.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui hasil-hasil dari penelitian ini. Analisis deskriptif terhadap data yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan kuesioner penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta puas dengan kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual yang diberikan. Jumlah guru sekolah dasar yang puas dengan kompensasi ekstrinsik individual sebesar 59,33%, sedangkan kompensasi intrinsik individual sebesar 53,36%.

Hasil analisis deskriptif terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa mayoritas guru merasakan kepuasan kerja yang tergolong sangat puas adalah sebesar 62,50%. Sedangkan, hasil analisis deskriptif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta tergolong tinggi sebesar 72,64% dari total guru.

Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan 4 dari 7 hipotesis penelitian dapat diterima. Hipotesis penelitian yang dapat diterima menunjukkan bahwa (1) kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (2) kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (3) kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik Individual terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini **tidak didukung**.

Secara tanggapan responden pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru “puas” dengan kompensasi ekstrinsik individual dan kepuasan kerja saat ini, namun secara

statistik, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan t sebesar 1,102 dan probabilitas $0,272 > Level\ of\ Significant\ (0,05)$.

Perbedaan hasil analisis ini dengan tanggapan responden tidak berbanding lurus, dimungkinkan terjadi karena kebetulan, jadi peningkatan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh kompensasi ekstrinsik individual.

Hasil analisis ini juga dapat dilihat dari deskripsi tanggapan responden, nampak bahwa kompensasi ekstrinsik individual belum secara puas diresapi oleh guru, terlihat dari jawaban “netral” yang banyak sehingga tidak mampu secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terkhusus terkait item pernyataan penghargaan (Pujian untuk melakukan pekerjaan yang baik) banyak yang memilih netral (43%) dan tidak setuju (12%). Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja, sebagian besar guru sangat puas menjadi guru, karena menjadi seorang guru sangat bermanfaat (98%) dan mereka menikmati bekerja sebagai guru (87%). Maka dari itu dengan adanya hal ini guru di Kota Yogyakarta sangat puas bekerja sebagai guru akan tetapi mereka tidak puas dan netral dengan pujian yang mereka dapatkan, bisa jadi memang mereka ingin bekerja secara ikhlas tidak mengharapkan pujian atau juga bisa jadi memang mereka tidak hanya membutuhkan pujian atau penghargaan non finansial saja. Akan tetapi juga penghargaan finansial untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Jelas bahwa tidak hanya penghargaan non finansial atau pujian saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, selain itu terdapat hal-hal yang bersifat non finansial yang

lain (seperti pekerjaan yang dilakukan, promosi, supervisor dan rekan kerja), sedangkan kompensasi finansial (yaitu berupa gaji) juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, memang uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya (Luthan, 2011:141).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akafo dan Boateng yang menemukan bahwa kompensasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satu tujuannya menjelaskan dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja staf administrasi dan akademik di perguruan tinggi swasta Ghana. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik (meliputi: supervisi/atasan-hubungan antar karyawan; atasan yang baik; pujian dan umpan balik) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti menjelaskan ada dimensi lain dari kompensasi, yaitu: kepuasan dengan atribut pekerjaan orang lain, perbedaan konteks individual dan organisasional (Akafo dan Boateng, 2015: 112-120).

Penelitian lain dari Terera dan Ngirande menyelidiki pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diantara perawat. Salah satu tujuannya adalah menentukan hubungan antara kompensasi ekstrinsik, meliputi: fasilitas penitipan anak dan fasilitas rekreasi. Hasil penelitian menyebutkan kompensasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi bukan satu-satunya penentu kepuasan kerja, terutama di sektor keperawatan. (Terera dan Sharon, 2014:486).

Sedangkan Jessen menyelidiki sumber kepuasan kerja antara praktisi dan manajer yang bekerja di Pelayanan Sosial masyarakat Norwegia. Hasil temuan menunjukkan bahwa manajer dan praktisi menganggap pekerjaan mereka secara keseluruhan memuaskan atau

puas dengan bekerja di pelayanan sosial, namun pengakuan *client* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja manajer. Manajer juga tampak kurang bergantung pada dukungan dari atasan mereka untuk merasa puas (Jessen, 2010:10-12)

Maka hasil penelitian ini berseberangan dengan penelitian Westover dan Taylor; dan Edrak *et al.*, yang menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan manajemen, semuanya memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan Taylor dan Edrak menegaskan adanya peran penting dari kompensasi ekstrinsik dan hubungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi ekstrinsik ditemukan menjadi hal penting untuk kepuasan kerja (Westover dan Taylor, 2010:816-823; dan Edrak *et al.*,2013:101).

2. Pengaruh Kompensasi Intrinsik Individual terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini **tidak didukung**.

Secara tanggapan responden pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru “puas” dengan kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja saat ini, namun secara statistik, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi intrinsik individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan t sebesar 1,250 dan probabilitas $0.213 > Level\ of\ Significant\ (0,05)$.

Perbedaan hasil analisis ini dengan tanggapan responden tidak berbanding lurus, dimungkinkan terjadi karena kebetulan, jadi peningkatan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh kompensasi intrinsik individual.

Hasil analisis ini juga dapat dilihat dari deskripsi tanggapan responden, nampak bahwa kompensasi intrinsik individual belum secara puas diresapi oleh guru, terlihat dari jawaban “netral” dan “tidak setuju” yang banyak sehingga tidak mampu secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terkhusus terkait item pernyataan keamanan (saya senang dengan pekerjaan yang terus menerus (tetap) banyak yang memilih tidak setuju (38,81%) dan netral (26,87%). Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja, sebagian besar guru sangat puas menjadi guru, karena menjadi seorang guru sangat bermanfaat (98%) dan mereka menikmati bekerja sebagai guru (87%). Maka dari itu dengan adanya hal ini guru di Kota Yogyakarta sangat puas bekerja sebagai guru akan tetapi tidak puas dengan pekerjaan yang terus-menerus (tetap), bisa jadi guru di Kota Yogyakarta ingin melakukan sesuatu hal yang baru, misalnya dalam metode pembelajaran dengan menggunakan metode sendiri akan tetapi masih ragu dalam menggunakan keputusan mereka sendiri dan kesempatan bekerja sendiri, terlihat pada deskripsi tanggapan responden bahwa banyak responden yang tidak puas dengan kebebasan yang diberikan untuk menggunakan keputusan sendiri (22,39%) dan kesempatan bekerja sendiri di tempat kerja (25,37%). Dalam ini apabila dikaitkan dengan kompensasi ekstrinsik maka berkaitan dengan cara atasan (kepala sekolah) menangani pekerjaan guru itu sendiri masih banyak yang memilih netral dan tidak puas.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Akafo dan Boateng, yang menyatakan bahwa kompensasi intrinsik (jadwal kerja yang fleksibel, promosi, tanggung jawab pekerjaan, evaluasi pekerjaan, perjanjian individu-berdasarkan pada waktu bekerja)

berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Akafo dan Boateng, 2015:120). Terera dan Ngirande juga menemukan pengaruh tidak signifikan kompensasi intrinsik (promosi dan cuti jangka panjang) terhadap kepuasan kerja (Terera dan Ngirande, 2014:486).

Penelitian lain, Jessen juga menemukan bahwa kompensasi intrinsik (otonomi) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan manajer. Kepuasan kerja manajer kurang dipengaruhi oleh otonomi, dibandingkan dengan aspek lain. Sejak manajer sering mengalami konflik dan tuntutan yang kuat, tanggung jawab atas setiap keputusan yang dibuat oleh bawahan, otonomi yang diberikan kepada mereka belum diperlukan untuk merasa puas. Situasi kerja yang kompleks dan posisi rentan sebagai manajer dalam pelayanan sosial menyebabkan sikap ambigu mengenai konsekuensi dari otonomi yang luas (Jessen, 2010: 10-12).

Hasil ini berseberangan dengan Penelitian Nadim *et al.* menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi intrinsik (kesempatan memperoleh keterampilan baru, kesempatan promosi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, otonomi dan pengakuan) terhadap kepuasan kerja guru. Kompensasi intrinsik ini memerankan peranan penting dalam memberikan kepuasan guru. Guru merasa senang ketika mereka terlibat dalam pengambilan keputusan tentang hal akademik mereka, ketika memiliki peluang promosi yang cukup dan ketika mereka memiliki kesempatan yang cukup untuk memperoleh keterampilan baru di pekerjaan (Nadim *et al.*, 2012:29).

3. Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik Individual dan Kompensasi Intrinsik Individual terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan

Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam penelitian ini **tidak didukung**.

Secara tanggapan responden pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru “puas” dengan kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual dan kepuasan kerja saat ini, namun secara statistik, hasil analisis berganda menunjukkan bahwa kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan F sebesar 2,507 dan probabilitas $0,085 > Level\ of\ Significant$ (0,05).

Perbedaan hasil analisis ini dengan tanggapan responden tidak berbanding lurus, dimungkinkan terjadi karena kebetulan, jadi peningkatan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual secara simultan.

Hasil analisis ini juga dapat dilihat dari deskripsi tanggapan responden, nampak bahwa kompensasi ekstrinsik individual belum secara puas diresapi oleh guru, terlihat dari jawaban “netral” dan “tidak setuju” yang banyak terkhusus kompensasi intrinsik individual sehingga tidak mampu secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini berseberangan dengan penelitian dari Rafiq *et al.*, dan Rehman *et al.*, yang menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik dan intrinsik secara bersama-sama

berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Rafiq *et al.*, 2012:28; dan Rehman *et al.*, 2010: 1136).

4. Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik Individual terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dalam penelitian ini **didukung**.

Secara statistik, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan t sebesar 2,521 dan probabilitas $0,013 < Level\ of\ Significant\ (0,05)$. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik kompensasi ekstrinsik diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru.

Hal ini juga dapat dijelaskan bahwa secara hasil tanggapan responden pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru sekolah dasar Kota Yogyakarta puas dengan kompensasi ekstrinsik yang diterima saat ini. Kompensasi ekstrinsik adalah kompensasi yang diterima guru yang tidak berhubungan dengan uang atau kompensasi yang berfokus ada kebutuhan seorang guru (pujian dan pengakuan yang didapatkan dari rekan guru lain atau kepala sekolah sehingga mendapat umpan balik positif dan langsung).

Hasil ini mendukung penelitian Khan *et al.*, yang menemukan pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Khan *et al.*, menunjukkan bahwa manajemen puncak apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus menggunakan kompensasi ekstrinsik yaitu dengan memberikan pengakuan kepada karyawan, meningkatkan hubungan yang baik antar atasan-bawahan dan sesama

rekan kerja. Kesimpulannya adalah kompensasi ekstrinsik penting dalam meningkatkan kinerja yang terbaik (Khan *et al.*, 2013:282).

5. **Kompensasi Intrinsik Individual terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dalam penelitian ini **didukung**.

Secara statistik, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi intrinsik individual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan t sebesar 3,768 dan probabilitas $0,000 < Level\ of\ Significant$ (0,05). Hal ini dapat diartikan jika Hal ini dapat diartikan jika semakin baik kompensasi intrinsik diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru.

Hal ini juga dapat dijelaskan bahwa secara hasil tanggapan responden pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru sekolah dasar Kota Yogyakarta puas dengan kompensasi intrinsik yang diterima saat ini. Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang diterima guru yang tidak berhubungan dengan uang atau kompensasi yang berfokus ada kebutuhan seorang guru (kompensasi yang timbul dari pekerjaan guru itu sendiri, misalnya terkait tantangan dan minat pekerjaan guru, perasaan bahwa pekerjaan/profesi sebagai guru itu sangat berharga).

Hasil ini mendukung penelitian Khan *et al.*, yang menginvestigasi berbagai faktor yang menentukan kompensasi intrinsik dalam usahanya untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Khal *et al.*, menemukan bahwa kompensasi intrinsik (keamanan, pendayagunaan kemampuan, pelayanan sosial, berbagai pekerjaan/*variety*, nilai moral, aktifitas dan otoritas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, manajemen puncak

perlu mempromosikan karyawan dengan menggunakan kompensasi (secara khusus kompensasi intrinsik) (Khan *et al.*, 2013: 282).

6. Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik Individual dan Kompensasi Intrinsik Individual terhadap Kinerja Guru secara Simultan

Hipotesis 6 yang menyatakan kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, dalam penelitian ini **didukung**.

Secara statistik, hasil analisis regresi berganda menunjukkan variabel kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan F sebesar 22,278 dan probabilitas $0,000 < Level\ of\ Significant$ (0,05). Hal ini dapat diartikan jika semakin baik kompensasi non finansial (ekstrinsik dan intrinsik) diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru.

Penelitian ini mendukung Khan *et al.*, yang menyatakan kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Khan *et al.*, 2012:282).

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 7 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dalam penelitian ini **didukung**.

Secara statistik, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta dengan t sebesar 4,364 dan probabilitas $0,000 < Level\ of\ Significant$ (0,05). Hal ini dapat

diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal ini juga dapat dijelaskan bahwa hasil tanggapan responden pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru sekolah dasar Kota Yogyakarta sangat puas dengan kepuasan kerja saat ini. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seorang guru yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, dan sebaliknya.

Hal ini mendukung penelitian Maharani *et al.*, menunjukkan bahwa pengalaman kepuasan kerja akan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya, mereka merasakan dan mendapatkan kenaikan kepuasan kerja. Maka dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan cenderung memiliki fisik dan mental yang sehat, dapat menguasai tugas dengan lebih cepat, sedikit mengeluh dan mempraktikkan perilaku sosial yang tinggi, seperti membantu orang lain (Maharani *et al.*, 2013:8).

8. Pengaruh Lebih Besar antara Pengaruh Langsung atau Tidak Langsung

Hasil analisis regresi berganda kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Hal ini dapat diketahui dari pengaruh langsung kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, yaitu $0,106 > 0,034$ (tabel 4.26).

Sedangkan, pengaruh langsung kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, yaitu $0,120 > 0,038$ (tabel 4.26).

