

KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

Oleh:

Arum Sulastri

Universitas Pendidikan Indonesia
(e-mail: arumsulas3@gmail.com)

Danny Meirawan

Universitas Pendidikan Indonesia
(e-mail: dmeirawan@gmail.com)

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri. Metode yang digunakan adalah analisis deskripsi, asosiatif dan komparatif dengan pendekatan kuantitatif, melalui teknik analisis data korelasional dengan menggunakan statistik parametrik. Sampel penelitian berjumlah 157 yang dibagi menjadi dua kategori 97 guru sertifikasi dan 60 guru non-sertifikasi. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa kompensasi dan motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri dalam kategori baik, sedangkan kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri dalam kategori sangat baik. Kontribusi kompensasi terhadap kinerja mengajar guru cukup kuat untuk guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi. Kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru cukup kuat untuk guru sertifikasi dan rendah untuk guru non-sertifikasi. Kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru cukup kuat untuk guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi. Dan terdapat perbedaan kompensasi, motivasi mengajar dan kinerja mengajar guru antara guru sertifikasi dan non-sertifikasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Mengajar dan Kinerja Mengajar Guru.

Abstract

The study objective was to determine the contribution of compensation and motivation to teach the teaching performance of teachers in Public Elementary School. The method used is descriptive analysis, associative and comparative quantitative approach, through correlational data analysis techniques using parametric statistics. 157 sample was divided into two categories of 97 certified teachers and 60 non-certified teachers. From the analysis of the data found that the compensation and motivation of teachers to teach in Primary School in both categories, while the teaching performance of teachers in public elementary school in the category of very good. Compensation contributed to the teacher's teaching performance is strong enough for teacher certification and non-certified teachers. Contribution of motivation to teach teachers to teach to the performance strong enough for teacher certification and lower for non-certified teachers. Contribution of compensation and motivation to teach the teaching performance of teachers is strong enough for teacher certification and non-certified teachers. And there are differences in compensation, motivation, teaching and teachers' teaching performance between teacher certification and non-certification.

Keyword: Compensation, Motivation to teach and Teaching performance of teachers.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi yang sangat berkaitan dengan upaya sadar pembentukan pribadi seseorang yang diharapkan selaras dengan tuntutan budaya manusia yang semakin tinggi. Peran sekolah sangat kompleks, bukan saja masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan segala aspek yang ada di dalam sekolah. Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, yang sering kali guru berhadapan

dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari *stakeholders*, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dengan melakukan reformasi setahap demi setahap. Menurut

Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 15) strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah sudah mencakup delapan point yaitu (1) peningkatan kualifikasi; (2) sertifikasi; (3) peningkatan kompetensi; (4) pengembangan karir; (5) penghargaan dan perlindungan; (6) perencanaan kebutuhan akan guru; (7) tunjangan guru; (8) masalah tambahan. Adapun menurut Udin Syaefudin Sa'ud (2010:77) pengembangan profesionalisme guru harus menjadi perhatian global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berdampak pada meningkatkan kesejahteraan guru yaitu pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi guru. Program sertifikasi ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) dan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007.

Menjadi guru yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik didalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin sebagai guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik. Kinerja merupakan

masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh guru-guru sertifikasi dan *non*-sertifikasi yaitu mendorong semangat kerja seluruh guru walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti halnya yang diungkapkan Prabu Mangkunegara (2010: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu di upayakan untuk selalu ditingkatkan. banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Prabu Mangkunegara, 2010: 13) bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi pencapain kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Menurut Usman (2010: 250) menyebutkan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (uang).

Adapun fenomena yang terjadi dilapangan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif, ada guru yang sudah sertifikasi kinerjanya meningkat dan adapula yang kinerjanya sama saja tidak ada perubahan yang signifikan, selain itu ada pula guru yang belum sertifikasi tetapi kinerjanya memang sudah bagus karena adanya berbagai pengalaman atau sebaliknya.

Tabel 1

Data Jumlah Guru yang Sudah Tersertifikasi.		
TK : 4	SMA : 120	
SD : 631	SMK :41	Total
SMP : 218	Pengawas : 35	: 1049

Tabel 2

Rata-Rata Hasil Uji Kompetensi Guru.		
SD	SMP	SMA/ SMK
40%	38,42%	49%

Tabel 3

Rata-Rata Hasil Ujian Nasional (UN) di Kecamatan Tumijajar

No.	Tahun	Rata-rata Hasil UN
1.	2010	22,5%
2.	2011	23,5%
3.	2012	23,5%

Sumber: Dinas Pendidikan Tulang Bawang Barat (TBB) 2012.

Surat kabar internet Lampung Post. Co, Rabu (06 /12/12) menurut Ara (Guru) yang menanggapi belum adanya peningkatan kinerja yang signifikan dari guru-guru penerima tunjangan sertifikasi, menyebutkan bahwa "Pada dasarnya banyak guru yang masih belum memiliki kompetensi ideal, sekarang banyak guru yang sudah S2, sekaligus sudah tersertifikasi, tapi performa mengajar dan kinerjanya masih sama seperti saat belum menerima tunjangan"

Fenomena tersebut menunjukkan tingkat kompetensi para guru masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan mutunya, pembinaan, dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara kontiniu dan peningkatan tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah masih belum mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki guru.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung, (Study analitik terhadap guru sertifikasi dan non sertifikasi).

Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh guru mengidentifikasi bahwa kinerja mengajar guru perlu mendapatkan perbaikan, perhatian dan dapat dilakukan pembinaan lagi.

Sehingga perumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Bagaimana kompensasi yang diperoleh guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung? (2) Bagaimana motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung? (3) Bagaimana kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung? (4) Berapa besar kontribusi pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung? (5) Berapa besar kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung? (6) Berapa besar kontribusi pemberian kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung? (7) Bagaimana perbedaan kinerja mengajar guru sertifikasi dan non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. (8) Bagaimana perbedaan

kompensasi pada guru sertifikasi dan non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. (9) Bagaimana perbedaan motivasi mengajar pada guru sertifikasi dan non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:

- a. Untuk Kepentingan Pengembangan Ilmu Pengetahuan, Penelitian ini memperkaya khasanah kajian keilmuan, yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari sistem kompensasi dan pemberian motivasi mengajar kepada guru terhadap kinerja mengajar guru.
- b. Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi yang diterapkan selama ini dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru yang secara signifikan dapat meningkatkan kesejahteraan dan pemotivasian guru.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:

- a. Guru Sekolah Dasar, sebagai umpan balik dan masukan bagaimana motivasi dan kinerja mengajar mereka selama ini, dan beberapa rekomendasi yang mungkin disampaikan untuk meningkatkan motivasi mengajar sehingga kinerja mengajar guru lebih baik dimasa yang akan datang.
- b. Kepala Sekolah Dasar, sebagai umpan balik dan masukan bahwa sistem tunjangan profesi yang ditetapkan dapat mempengaruhi upaya guru untuk dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.
- c. Bagi Guru, dapat menjadi masukan untuk memperbaiki cara mengajar dalam kinerja mengajar guru.

Suharsaputra (2010: 176) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 378) berpendapat pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dalam hal ini kinerja mempunyai spesifikasi/ kriteria tertentu, kinerja dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/ kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Adapun Mengajar merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru, dalam hal ini mengajar menurut Riduan (2005: 198) mengemukakan bahwa mengajar adalah proses memberikan bimbingan/ bantuan kepada siswa dalam melakukan proses belajar, sehingga dapat dikatakan bahwa mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan pengalaman moral. Kinerja mengajar guru dapat dikatakan efektif manakala penampilan perilaku kinerja guru dilihat saat mengajar dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya, mampu mengontrol diri, menyesuaikan dengan tuntutan siswa sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Menurut Edi Siregar (2011: 85) mengemukakan bahwa tiga factor kinerja seseorang yaitu (a) factor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat social, dan demografi seseorang; (b) factor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan (c) factor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan dan imbalan. Adapun tujuan dari kinerja individual guru yaitu (1) meningkatkan prestasi kerja; (2) merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja; (3) memberikan kesempatan guru untuk menyampaikan perasaan tentang pekerjaan sehingga terbuka jalur komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

Dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standart proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah yang mengungkapkan bahwa Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Maka dapat diartikan bahwa kinerja mengajar guru merupakan perilaku kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas sesuai dengan criteria tertentu

Hasibuan S.P (2007: 118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/ pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/ organisasi.

Adapun kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan/ pegawai yang bersangkutan.

Menurut Dessler (2007: 46) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan. Maka dapat diartikan kompensasi yaitu pendapatan yang diterima pegawai yang berupa pembayaran keuangan langsung dan pembayaran tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi Griffin (2004: 57) mengemukakan tujuan utama organisasi menyediakan kompensasi adalah untuk mempengaruhi karyawan, adapun kompensasi langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, yang selanjutnya memainkan peranan yang penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan bekerja atau mencari kepuasan lain, selain itu kompensasi mempengaruhi pola kehadiran, dan kecenderungan untuk bekerja keras.

Menurut Simamora (2004: 422-444) menyatakan komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dibagi dalam bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi financial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi financial tidak langsung, yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan financial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Maka dari itu Kompensasi sebagai pendapatan yang diterima pegawai yang berupa pembayaran keuangan langsung dan pembayaran tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi

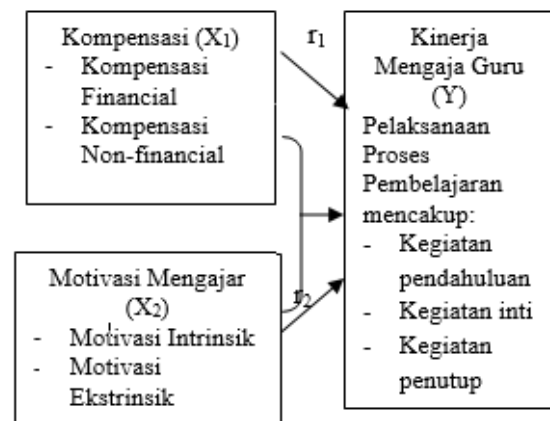
Mc. Donald dalam Sardiman (2011: 73), mengemukakan pengertian motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya ''feeling'' dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Sedangkan Husdarta (2009: 116) mendefinisikan motivasi sebagai energy psikologis yang bersifat abstrak, wujudnya hanya dapat diamati dalam bentuk manifestasi tingkah laku yang ditampilkannya. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tujuan dari motivasi adalah menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan

kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sehingga Motivasi mengajar diartikan sebagai energy psikologi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan yang diharapkan. Adapun motivasi bisa berasal dari diri sendiri (*instrinsik*) maupun dari luar individu (*ekstrinsik*).

Salah satu teori motivasi yang berhubungan dengan motivasi mengajar adalah Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua factor, kedua factor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator higiane, atau factor ekstrinsik-instrinsik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Factor tersebut antara lain: 1) Gaji; 2) Keamanan pekerjaan; 3) Kondisi kerja; 4) Status; 5) Prosedur perusahaan; 6) Kualitas pengawasan teknis; 7) Kualitas hubungan personal. Kedua, serangkaian kondisi instrinsik - isi pekerjaan atau ketika ada dalam pekerjaan dalam membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, factor dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator, diantaranya: 1) Pencapaian; 2) Pengakuan; 3) Tanggung jawab; 4) kemajuan; 5) pekerjaan itu sendiri; 6) kemungkinan untuk tumbuh.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 18) mengungkapkan sertifikasi adalah proses perolehan sertifikat pendidik bagi guru. Adapun Budiawan (2011: 15) mengungkapkan empat tujuan utama program sertifikasi yang meliputi: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik professional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, dan (4) meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Keberadaan guru yang berkualitas merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas dan mempunyai kemampuan atau kompetensi. Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yang telah ditetapkan dan sudah menjadi suatu kebijakan untuk mewujudkan guru yang profesional dan menetapkan kualifikasi dan sertifikasi sebagai bagian penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan kepentingan peningkatan profesionalisme guru. Fokus dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Variabel Penelitian.

Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar guru.
2. Motivasi mengajar memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar guru.
3. Pemberian kompensasi dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar guru.
4. Tidak terdapat perbedaan secara signifikan kinerja mengajar guru antara guru sertifikasi dan non-sertifikasi.
5. Tidak terdapat perbedaan secara signifikan kompensasi antara guru sertifikasi dan non-sertifikasi
6. Tidak terdapat perbedaan secara signifikan motivasi mengajar antara guru sertifikasi dan non-sertifikasi

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada 27 Sekolah Dasar yang tersebar di Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. Populasi sebesar 260 guru PNS, sampel penelitian ini pada guru berstatus sertifikasi dan Non-sertifikasi. maka diperoleh jumlah sampel

97 guru sertifikasi dan 60 guru non sertifikasi.

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dan tingkat eksplanasi deskriptif, asosiatif, dan komparatif dengan pendekatan kuantitatif, dan studi analitik yang menganalisis dan menginterpretasi tentang arti data menurut

tingkat eksplanasi (*level of explanation*).

Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert (Akdon dan Sahlan Hadi, 2005). Selanjutnya, uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien Korelasi
 N = Jumlah responden
 X = skor item pada kuesioner.
 Y = total skor pada kuesioner.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t

dengan rumus: $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$

t = nilai hitung
 r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}
 n = jumlah responden

Sedangkan uji reabilitas digunakan metode belah dua (*Split Half Method*). Setelah dilakukan uji coba kuesioner dalam penelitian ini terhadap 20 guru diperoleh diperoleh 71 item instrument penelitian dari 75 item uji coba. Dan yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 63 total pertanyaan kuesioner, variabel kompensasi (X_1) sebanyak 19 item, Untuk variabel motivasi mengajar (X_2) sebanyak 17 item, dan Untuk variabel kinerja mengajar guru (Y) sebanyak 27 item. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Adapun analisis korelasi dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (PPM). Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Kriteria pengujian terdiri atas uji t, uji f dan perhitungan besaran R^2 . Uji t dimaksudkan untuk melibatkan pengaruh masing-masing koefisien variabel bebas, dengan hipotesis:

Ho: $r_{yx1} = 0$ (tidak ada hubungan masing-masing variabel bebas secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru)

Ho: $r_{yx1} \neq 0$ (ada hubungan masing-masing variabel bebas secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru).

Uji f dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, dengan hipotesis:

Ho: $R_{yx1x2} = 0$ (tidak ada hubungan secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi mengajar terhadap

kinerja mengajar guru).

Ho: $R_{yx1x2} \neq 0$ (ada hubungan secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru).

Perhitungan besarnya R^2 (koefisien determinasi) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi dan motivasi mengajar mempengaruhi kinerja mengajar. Nilai R^2 yang mendekati 100% berarti pengaruh yang diberikan variabel bebas (kompensasi dan motivasi mengajar) terhadap kinerja mengajar semakin tinggi. Sebaliknya R^2 yang mendekati 0% menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan oleh kompensasi dan motivasi mengajar kinerja mengajar guru.

Adapun untuk perbandingan Dua Variabel bebas (Uji-t), mempunyai tujuan membandingkan (membedakan) apakah kedua variabel tersebut sama atau berbeda. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan dua rata-rata sampel. Maka dari itu menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{x_2 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1}{n_1} + \frac{s_2}{n_2} - 2r \left(\frac{s_1}{\sqrt{n_1}} \right) + \left(\frac{s_2}{\sqrt{n_2}} \right)}}$$

r = Nilai korelasi X_1 dengan X_2

n = Jumlah sampel

\bar{x}_1 = Rata-rata sampel ke-1

\bar{x}_2 = Rata-rata sampel ke-2

s_1 = Standar Deviasi sampel ke-1

s_2 = Standar Deviasi sampel ke-2

S_1 = Varians sampel ke-1

S_2 = Varians sampel ke-2

(Akdon dan Sahlan Hadi,2005: 215)

Dengan hipotesis:

Ho : $\mu_1 = \mu_2$

Tidak terdapat perbedaan yang signifikan perbandingan antara kinerja mengajar guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi.

Ha : $\mu_1 \neq \mu_2$

Terdapat perbedaan yang signifikan perbandingan antara kinerja mengajar guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dengan bantuan software SPSS menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mengajar berkorelasi

linier dengan kinerja mengajar guru (karena $p < 0,05$).

Tabel 4
Hasil Linieritas Data

No	Variabel	Sig	Kriteria	Keterangan
1.	X ₁ atas Y (Non-Sertifikasi)	0,000	<0,05	Linier
	X ₂ atas Y	0,020	<0,05	Linier
2.	X ₁ atas Y (Sertifikasi)	0,000	<0,05	Linier
	X ₂ atas Y	0,000	<0,05	Linier

Selanjutnya uji kenormalan menggunakan rumus *Chi Kuadrat* (X^2) data menunjukkan semua variabel kompensasi,

motivasi mengajar maupun kinerja mengajar guru berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Normalitas Data

No	Variabel	X ² _{hitung}	X ² _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Ket.
1.	Kompensasi (Non-Sertifikasi)	5,03	12,592	Normal
	Motivasi Mengajar	4,85	12,592	Normal
	Kinerja Mengajar Guru	5,19	12,592	Normal
2.	Kompensasi (Sertifikasi)	9,44	14,067	Normal
	Motivasi Mengajar	4,36	14,067	Normal
	Kinerja Mengajar Guru	6,29	14,067	Normal

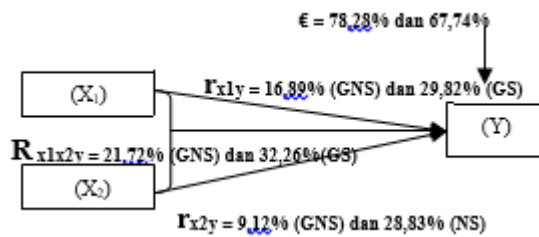
Berikut adalah tabel hasil kontribusi baik guru sertifikasi dan non sertifikasi:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis (Guru Non-Sertifikasi)

Kontribusi antar variabel	Hasil pengujian	Koefisien determinasi	Variabel lain
X ₁ terhadap Y	Signifikan	16,89%	83,11%
X ₂ terhadap Y	Signifikan	9,12%	90,87%
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	Signifikan	21,72%	78,28%

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis (Guru Sertifikasi)

Kontribusi antar variabel	Hasil pengujian	Koefisien determinasi	Variabel lain
X ₁ terhadap Y	Signifikan	29,82%	70,18%
X ₂ terhadap Y	Signifikan	28,83%	71,17%
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	Signifikan	32,26%	67,74%



Gambar 2. Kontribusi (X_1, X_2, Y)

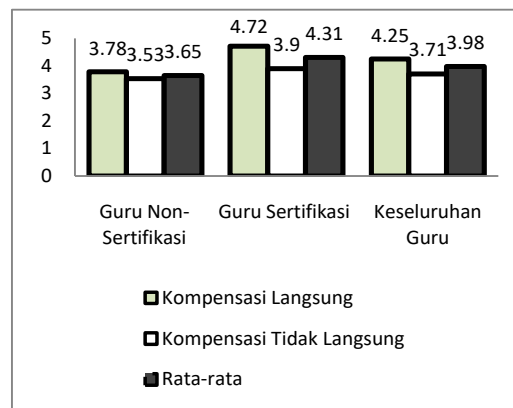
Terlihat bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi mengajar (X_2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) untuk guru sertifikasi sebesar 32,26% dan non sertifikasi sebesar 21,72% mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mengajar baik guru sertifikasi maupun non sertifikasi dijadikan sebagai faktor bersama yang mempengaruhi variabel kinerja mengajar sedangkan sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan kata lain kinerja mengajar guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung dalam penelitian ini dipengaruhi oleh indikator-indikator variabel kompensasi dan motivasi mengajar untuk guru sertifikasi sebesar 32,26% dan non-sertifikasi sebesar 21,72%.

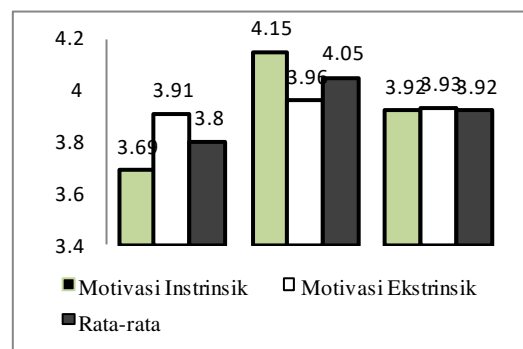
Untuk kontribusi yang diberikan oleh kompensasi (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y) untuk guru sertifikasi sebesar 29,82% dan guru non sertifikasi sebesar 16,89 apabila motivasi dianggap konstan. Sedangkan kontribusi motivasi mengajar (X_2) untuk guru sertifikasi sebesar 28,83% dan non sertifikasi sebesar 9,12% apabila kompensasi dianggap konstan. Terlihat bahwa kontribusi terbesar diberikan oleh variabel kompensasi.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh rata-rata kinerja mengajar guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung untuk guru sertifikasi maupun berada pada kategori sangat baik, dimana mayoritas responden menjawab pernyataan kuisisioner indikator kinerja mengajar guru adalah selalu, yakni meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.

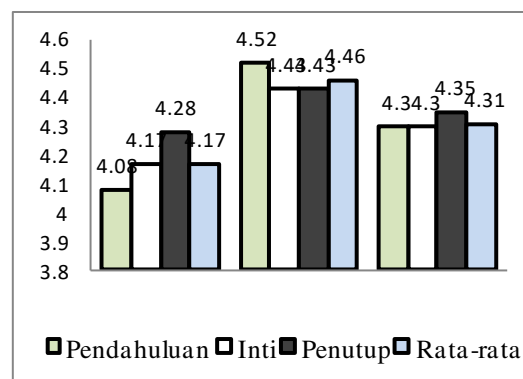
Sedangkan untuk variabel kompensasi untuk guru sertifikasi berada pada kategori sangat baik dan guru non-sertifikasi baik dalam menjawab pernyataan kuisisioner indikator kompensasi. Adapun untuk variabel motivasi mengajar diperoleh rata-rata untuk guru sertifikasi maupun non sertifikasi berada pada kategori baik dalam menjawab pernyataan kuisisioner indikator motivasi mengajar.



Gambar 3. Diagram Batang Variabel Kompensasi



Gambar 4. Diagram Batang Variabel Motivasi



Gambar 5. Diagram Batang Kinerja Mengajar Guru.

Untuk uji perbandingan dua variabel (Uji-t) berdasarkan analisis diperoleh perhitungan t_{hitung} kinerja mengajar guru sertifikasi dan non sertifikasi sebesar 9,78 yang kemudian dirujuk pada tabel distribusi-t dengan ketentuan $dk = 155$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,960$ (∞), maka disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja mengajar guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi di SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. Sedangkan untuk variabel kompensasi diperoleh perhitungan t_{hitung} sebesar 12,40 yang kemudian dirujuk pada tabel distribusi-t dengan ketentuan $dk = 155$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,960$ (∞),

maka disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kompensasi guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi di SD Negeri se- Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung, demikianpun untuk motivasi mengajar diperoleh perhitungan t_{hitung} sebesar 26,82 yang kemudian dirujuk pada tabel distribusi-t dengan ketentuan $dk = 155$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,960$ (∞), maka disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi mengajar guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi di SD Negeri se- Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. Dengan demikian kesejahteraan yang berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya dan motivasinya akan ikut meningkat.

Adapun terdapat perbedaan antara guru sertifikasi dan non-sertifikasi guru sertifikasi di SD Negeri se-Tumijajar, Tulang Bawang Barat,

Lampung yang mempengaruhi kinerja mengajar, motivasi mengajar dan kompensasi yang diterima, salah satunya faktor yang menyebabkan kemampuan kinerja mengajar yang dimiliki guru sertifikasi lebih dominan dibandingkan dengan guru non-sertifikasi yaitu seperti adanya tuntutan pemenuhan jumlah jam mengajar pada guru sertifikasi serta adanya pengawasan sehingga guru berusaha menunjukkan komitmennya sebagai guru sertifikasi. Dapat dianalisis bahwa kinerja guru sertifikasi SD Negeri Se-Kecamatan Tumijajar, memiliki kemampuan kinerja yang lebih dibandingkan dengan guru non-sertifikasi, demikian pun dengan kompensasi dan motivasi mengajar guru sertifikasi mempunyai perbedaan dengan guru non-sertifikasi, maka dapat dikatakan bahwa guru sertifikasi merupakan guru yang mempunyai sertifikat profesional.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah dimungkinkannya responden dalam pengisian angket memberikan jawaban tidak pada keadaan yang sebenarnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung berada pada kategori baik.
2. Motivasi mengajar SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung berada pada kategori baik.
3. Kinerja mengajar guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung berada pada kategori sangat baik
4. Kompensasi memiliki kontribusi secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
5. Motivasi mengajar memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
6. Kompensasi dan motivasi mengajar secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
7. Terdapat perbedaan secara signifikan kinerja mengajar guru antara guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung bila dilihat dari nilai rata-ratanya.
8. Terdapat perbedaan secara signifikan kompensasi guru antara guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung bila dilihat dari nilai rata-ratanya.
9. Terdapat perbedaan secara signifikan motivasi mengajar antara guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi SD Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung bila dilihat dari nilai rata-ratanya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis merekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dalam memberikan perhatian kepada para guru-guru perlu ditingkatkan lagi, karena mengingat kompensasi merupakan salah satu keharusan yang harus terpenuhi dalam mempertahankan rasa keharmonisan dan kepuasan seluruh komponen sekolah.
2. Para guru baik sertifikasi maupun non-sertifikasi diharapkan mampu meningkatkan kerjanya dan terus mengembangkan kemampuan dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar, workshop, lokakarya.
3. Kepada dinas pendidikan untuk mendukung dan melakukan pembinaan yang berkaitan dengan adanya kebijakan sertifikasi baik fasilitas, dana dan penetapan kualifikasi.
4. Kepala sekolah mampu menjembatani

terjalannya kerjasama, komunikasi antar guru dengan guru, guru dengan staf ataupun guru dengan kepala sekolah, demikian pun dinas pendidikan memberikan dukungan untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif terkait dengan kebijakan yang telah dilaksanakan.

5. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik pada penelitian dengan variabel yang sama diharapkan menjadi masukan sehingga perlu ditindaklanjuti, dengan mencari permasalahan-permasalahan lain yang lebih luas dan kompleks, yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru baik guru sertifikasi maupun non-sertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Akdon dan Sahlan Hadi. (2005). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Barnawi, dan Muhammad Arifin. (2012). *Etika & Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Budiaman., (2011). *Ironi Sertifikasi: Antara Tuntutan Kompetensi dan Realitas Kinerja Guru IPS SMPN di Kota Bekasi*. Jurnal Sosialita. **9**, (1). 14-20.
- Cahyani, Ati. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2007). *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: PT. Indeks. Judul asli *Human Resource Managemen* .(2003) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey.
- Engkoswara, dkk. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Fathurrohman, Pupuh. dan Aa Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Bandung. Refika Aditama.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerjemah G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara. Judul asli *Principles of Management*. (1992). Dow Jones-Irwin.
- Griffin, Ricky w. (2004). *Manajemen*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga. Judul asli *Managemen 7th Edition*. (2002). Texas A & M University.
- Handoko, H, (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. at el. (2006). *Prilaku dan Manajemen Prilaku*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga. Judul asli *Organization Behavior and Management, Seventh Edition*. (1987). McGraw-Hill Companies.
- J.S. Housdarta. (2009). *Manajemen Pendidikan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maltis, RL dan Jackson JM. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmi Sadeli dan Bayu Prawita. Jakarta: Salema empat.
- McDonald, Emma S & Hershman, Dyan M. (2011). *Guru dan Kelas Cemerlang!*. Penerjemah Siti Mahyuni. Jakarta: PT indeks. Judul asli *Classrooms that Spark! Recharge and ReviveYour Teaching Second Edition*. (2010). John Wiley & Sons, San Fransisco.
- Mulyasa. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Enco. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional; Dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. No.20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (SPN)*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007 tentang *Standart Proses*.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Redaksi Karyawan. (2012-12-06). ''Sertifikasi Terkendala Jumlah Guru''. Lampung post.Co [Online]. Opini.tersedia: <http://lampost.co/berita> [12 Desember 2012]
- Riduwan., (2010). *Pengantar Statistika Untuk Penilaian*. Bandung: Alfabeta.
- Romli. (2012). *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Kediri* 3. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. **1**, (1). 31-45.
- Rowley, Crish. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerjemah Elviyola Pawan. Jakarta: Raja GrafindoPersada. *Judul asli Human Resources Managemen*. The Key Concepts.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Edi. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Pendidikan Penabur* **10**, (16), 81-93
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Syaifudin Sa'ud, Udin (2010). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung. Alfabeta.
- UPI. (2012). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia*. Bandung: UPI
- Wardana, Dendik Surya. (2013). *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol 01 (01). 97-107.
- Yensi, Nurul Astuty. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. *JURNAL KEPENDIDIKAN TRIADIK*. **13**, (1). 1-10.