

Analisis faktor-faktor determinan kinerja guru

(analysis of teacher performance determinant factors)

Egi Iriani Krisdianti Ningrum¹, A. Sobandi^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

ABSTRAK

Yang melatar belakangi penelitian ini adalah masalah hasil kinerja guru yang belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang dikaji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi. Berdasarkan hal tersebut, inti masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah analisis faktor-faktor determinan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survey eksplanatory dan instrumen pengumpulan data berupa angket. Responden penelitian melibatkan 59 guru yang berasal dari salah satu sekolah di kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor determinasi yang mempengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru*

ABSTRACT

The background of this research is the problem of teacher performance results that are not optimal. Many factors that affect teacher performance, which are examined in this study are work motivation and compensation. Based on this, the core of the problem studied in this study is the analysis of the determinants factors of teacher performance. The research method used is an explanatory survey and the data collection instrument is a questionnaire. Research respondents involved 59 teachers from one school in the city of Bandung. Based on the results of the study, it was stated that work motivation and compensation had a significant positive effect on teacher performance. The conclusion of the study states that work motivation and compensation are determining factors that affect teacher performance.

Keywords : *Work Motivation, Compensation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan dalam berbagai bidang mempunyai pencapaian kinerjanya masing-masing, begitu pula dengan bidang pendidikan khususnya guru. Guru memiliki tanggung jawab atas tugas yang diembannya demi mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Apabila seorang guru tidak memiliki kecakapan dan ketelitian dalam mengerjakan tanggungjawab dan tugasnya maka target yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Kinerja guru merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Kinerja guru merupakan hal yang penting, karena apabila kinerja seorang guru mencapai kategori tinggi, maka dianggap guru tersebut dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Kategori penilaian hasil kinerja guru (PKG) menggunakan aturan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi (Permenneg PAN dan RB) No. 16/2009. Yang menjelaskan bahwa kategori hasil penilaian kinerja guru (PKG) 91-100 berada pada kategori amat baik, 76-90 berada pada kategori baik, 61-75 berada pada kategori cukup, 51-60 berada pada kategori sedang dan, ≤ 50 berada pada kategori kurang.

Tabel 1
Hasil Survei Kinerja Guru

Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2015	40	72.8	Cukup
	12	21.8	Kurang
	3	5.4	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2016	45	79	Baik
	9	15.8	Kurang
	3	5.2	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2017	48	84.2	Baik
	5	8.7	Kurang
	4	7.1	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2018	45	76.2	Baik
	10	17	Kurang

	4	6.8	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2019	40	67.8	Cukup
	12	20.4	Kurang
	7	11.8	Kurang

Sumber: Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru Periode Tahun 2015-2019

Berdasarkan data dari lapangan, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja guru (PKG) pada tahun 2015 dinyatakan mencapai 72.8% dengan jumlah 40 guru pada kategori cukup, pada tahun 2016 dinyatakan mencapai 79% dengan jumlah 45 guru pada kategori baik, pada tahun 2017 dinyatakan mencapai 84.2% dengan jumlah 48 guru pada kategori baik, pada tahun 2018 dinyatakan mencapai 76.2% dengan jumlah 45 guru pada kategori baik, dan pada tahun 2019 dinyatakan mencapai 67.8% dengan jumlah 40 guru pada kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil PKG belum mencapai angka minimal yaitu 90%. Dapat dilihat terjadi kenaikan pada kategori baik pada tahun 2016-2018. Namun, dapat dilihat pula terjadi penurunan pada kategori baik menjadi cukup yang terjadi pada tahun 2019 yaitu 76,2% menjadi 67,8% pada tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan penurunan yang sangat signifikan pada hasil penilaian kinerja guru.

Berdasarkan data tersebut maka perlu adanya perbaikan dalam meningkatkan kinerja guru, dikhawatirkan dalam jangka dekat dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Sedangkan dalam jangka panjang salah satu akibatnya adalah menurunnya akreditasi sekolah. Maka untuk mengatasi permasalahan kinerja guru yang masih rendah, perlu untuk mencari faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja menurut Sedarmayanti (2012, hlm. 51) dipengaruhi oleh sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan dan penggajian, kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan organisasi, teknologi, kesempatan beprestasi. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2008, hlm. 74) dipengaruhi oleh 5 faktor *Personal factor, Leadership factor, Team factor, System factor, Contextual/Situasional factor*.

Berdasarkan pendapat ahli di atas ada kesamaan pada faktor kinerja guru dan berdasarkan fenomena yang terjadi peneliti mempertanyakan faktor motivasi kerja dan kompensasi yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu “adakah pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru?”

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wahyudi (2012, hlm. 101) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang memberikan dan mengarahkan semangat kerja menjadi lebih tinggi. Sedangkan menurut Siagian (2012, hlm. 138) motivasi kerja

adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang yang bisa menciptakan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Uno. H.B (2013, hlm. 71) motivasi kerja guru tergantung dengan seberapa banyak motivasi yang didapatkan. Motivasi kerja guru dapat tercermin dalam aktivitas dan prestasi yang dicapainya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang tercipta dari dalam diri (internal) dan dari luar (eksternal) yang dapat meningkatkan semangat kerja individu itu sendiri.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Danim dalam Hartanti dan Yuniarsih (2018, hlm. 22) motivasi kerja mempunyai empat jenis yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif berasal dari keinginan seseorang untuk mencapai keuntungan tertentu.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif dikatakan sebagai motivasi yang berasal dari rasa takut seseorang, motivasi negatif membuat organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam berasal dari dalam diri individu pada saat individu tersebut melakukan pekerjaannya.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar berasal dari luar individu, sebagai akibat pengaruh dari luar pekerjaan atau organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno dalam Dwiyani dan Sarino (2018, hlm. 86-87) bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Tanggung jawab dalam melakukan kerja merupakan indikator pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh seorang guru.

2) Prestasi yang dicapai

Prestasi yang dicapai merupakan salah satu indikator yang menjadi sebuah dorongan bagi guru itu sendiri untuk mengutamakan prestasi atas pekerjaannya.

3) Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan indikator yang bertujuan untuk lebih unggul dari orang lain dalam hal keterampilan yang dimiliki.

4) Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian dalam bertindak merupakan indikator yang mengharuskan seorang guru untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Guna meningkatkan kinerja dalam suatu lembaga pendidikan, salah satu yang perlu diperhatikan adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan beban kerja.

Menurut Hardianja (2005, hlm. 244) “Kompensasi merupakan balas jasa yang didapatkan karyawan setelah menyelesaikan tanggung jawabnya.” Menurut pendapat Hasibuan dalam Lengkon, dkk (2002, hlm, 54) “Kompensasi adalah imbalan finansial (uang/barang) yang diterima karena adanya hubungan kepegawaian”.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Retnoningsih dkk (2016, hlm. 741) “Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu, kompensasi finansial yang diterima karyawan dalam bentuk uang dan, kompensasi non finansial yang diterima karyawan salah satunya dalam bentuk promosi jabatan”. Berdasarkan pendapat ahli diatas kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada individu setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017, hlm. 121) bahwa ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu: 1) Ikatan kerja sama, 2) Kepuasan kerja, 3) Pengadaan karyawan, 4) Motivasi, 5) Stabilitas karyawan, 6) Disiplin, 7) Pengaruh serikat buruh, dan 8) Pengaruh pemerintah.

c. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009, hlm. 130-131) bahwa bentuk-bentuk kompensasi terdapat tiga macam yaitu:

1) Kompensasi langsung (*Direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah upah/gaji yang diberikan berupa uang pada periode tertentu.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan diluar upah/gaji dapat berupa (tunjangan, transportasi, dan lain sebagainya).

3) Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja guna meningkatkan produktivitas kerja.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Abdussamad (2014, hlm. 18) bahwa kompensasi memiliki empat indikator yaitu:

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang, sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan dilihat hasil kerja yang telah diselesaikan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk asuransi kesehatan ataupun dalam bentuk hubungan kepegawaian lainnya.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk transportasi, rumah dinas ataupun hal lainnya.

Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara umum kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan guru sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru pula dilaksanakan

mulai dari proses perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan. Gibson dalam Wibowo (2008, hlm. 123-124) menyatakan bahwa “Kinerja adalah kualitas dan kuantitas setelah melaksanakan tanggung jawab”.

Menurut Mangkunegara (2011, hlm. 67) “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi yang telah dicapai).” Kinerja guru dalam proses pembelajaran merupakan kesanggupan seorang guru untuk menciptakan suasana proses belajar yang edukatif antara guru dan siswa Suryosubroto dalam Zein dan Hadijah (2018, hlm. 201).

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mulyasa dalam Nurrochmah dan Sontani (2020, hlm. 22) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Kesehatan
- 8) Jaminan social yang diberikan dinas pendidikan kepada pendidik untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya
- 9) Lingkungan social dan suasana kerja yang baik
- 10) Kualitas sarana pembelajaran yang menunjang pembelajaran

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2008, hlm. 74) kinerja guru dipengaruhi oleh lima faktor yaitu:

- 1) *Personal Factor*
Personal factor ditentukan oleh keterampilan, kompetensi, motivasi yang dimiliki oleh individu.
- 2) *Leadership Factor*
Leadership factor ditentukan oleh dorongan dari manajer dan tim.
- 3) *Team Factor*
Team Factor ditentukan dengan dukungan yang diberikan rekan kerja.
- 4) *System Factor*
System factor ditentukan dengan adanya system kerja ataupun fasilitas yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.
- 5) *Contextual/Situasional Factor*
Contextual/situasional factor ditentukan dengan adanya tekanan dan perubahan pekerjaan di lingkungan internal dan eksternal organisasi/perusahaan.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Uno & Lamatenggo dalam Dwiyani dan Sarino (2018, hlm. 85) indikator kinerja guru dibagi menjadi 5 yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
Kualitas kerja meliputi perencanaan pengajaran, penguasaan bahas ajar, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran.
- 2) Kecepatan/ Ketepatan Kerja
Kecepatan kerja dapat dilihat dari hasil kerja guru sedangkan, ketepatan kerja dapat dilihat dari penerapan materi ajar dikelas.

3) Inisiatif dalam Kerja

Inisiatif dalam kerja dapat dilihat dari proses penggunaan media pembelajaran dikelas, apakah guru dapat mengaplikasikan media pembelajaran dan disesuaikan dengan proses dan materi ajar yang sedang dilaksanakan.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja diharapkan dimiliki seorang guru sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran. Kemampuan kerja dapat diukur melalui cara guru mengelola kelas, penilaian hasil belajar, dan lain sebagainya.

5) Komunikasi

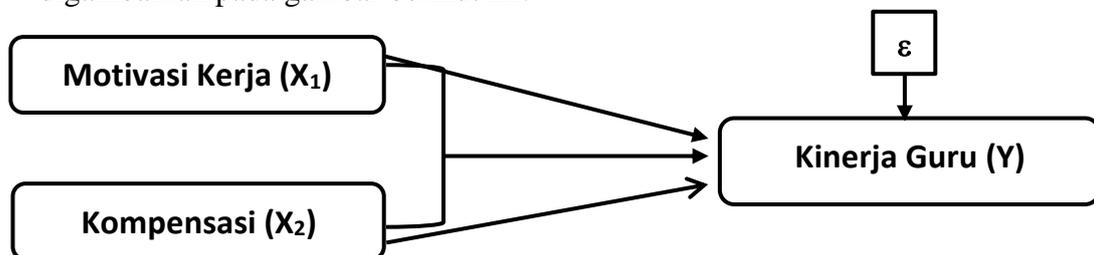
Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang guru. Hal tersebut dapat dilihat pada saat guru melakukan komunikasi dengan siswa dan dapat dilihat pada saat guru dapat menerima masukan untuk perbaikan proses pembelajaran.

Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai factor determinan Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa factor seperti yang diungkapkan Supardi, (2014, hlm. 50) “Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*)”. Menurut Uno & Lamatenggo (2007, hlm. 63) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain adalah lingkungan perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Menurut Mangkunegara (2007, hlm. 56) “Kinerja berkaitan dengan profesi keguruan yang ditujukan pada saat guru memberikan pelajaran kepada siswa”. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Menurut Masitoh dalam Marsita dan Imaniyati (2013, hlm. 46) “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan”.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi sebagai factor determinan kinerja guru. Maka hal tersebut digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Theoretical Framework

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif non-eksperimental yang bersifat deskriptif verifikatif, serta menggunakan metode survey eksplanatori. Teknik pengumpulan data menggunakan komunikasi tidak langsung dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner atau angket. Peneliti melakukan penyebaran angket kepada responden secara daring dengan bantuan *google form*. Populasi penelitian ini, sejumlah 59 guru. Terdapat tiga bagian kuesioner untuk mengungkap data motivasi kerja berdasarkan 4 indikator ¹⁾ tanggung jawab dalam melakukan kerja, ²⁾ prestasi yang dicapai, ³⁾ pengembangan diri, ⁴⁾ kemandirian dalam bertindak, yang dijabarkan kedalam 12 butir pertanyaan. Sedangkan untuk kompensasi mencakup 4 indikator ¹⁾ gaji, ²⁾ insentif, ³⁾ tunjangan, ⁴⁾ fasilitas, yang dijabarkan kedalam 11 butir pertanyaan. Dan untuk kinerja guru mencakup 5 indikator ¹⁾ kualitas kerja, ²⁾ kecepatan/ketepatan kerja, ³⁾ inisiatif dalam kerja, ⁴⁾ kemampuan kerja, dan ⁵⁾ komunikasi, yang dijabarkan kedalam 15 butir pertanyaan.

Analisis data memakai teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Statistika deskriptif menggunakan frekuensi dan persentase yang bertujuan guna memperoleh gambaran terkait ketiga variabel yang diteliti.

Statistik inferensial bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru serta bertujuan dalam pengujian hipotesis dengan memakai uji regresi linier berganda, serta uji hipotesa. Untuk pengolahan data peneliti memakai Software SPSS *version 22.0*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data motivasi kerja berada pada kategori “kurang baik” dengan besaran rata-rata presentase 37,71% berikut merupakan penjabaran hasil perhitungan:

Tabel 2
Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	No Item	Rata-rata Indikator (%)	Kategori
1	Tanggung jawab dalam melakukan kerja	1,2,3	31,64	Kurang Baik
2	Prestasi yang dicapai	4,5,6	44,63	Cukup Baik
3	Pengembangan diri	7,8	41,53	Cukup Baik
4	Kemandirian dalam bertindak	9,10,11,12	33,05	Kurang Baik
Rata-rata			37,71	Kurang Baik

Sumber: Pengolahan Data

Rata-rata presentase tertinggi terdapat pada indikator prestasi yang dicapai yaitu sebesar 44,63% dengan kriteria cukup baik. Artinya prestasi yang dicapai oleh guru dapat meningkatkan motivasi kerja. Apabila seorang guru mencapai prestasi kerja maka akan mendorong lingkungan kerjanya untuk meningkatkan kualitas kerja.

Rata-rata presentase terendah adalah indikator tanggungjawab dalam melakukan kerja dengan presentase 31,64% dengan kriteria kurang baik. Artinya dalam pelaksanaannya di lapangan masih terdapat beberapa guru yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan, adapula guru yang merasa tidak terdorong dengan tanggungjawab yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mursi dalam Purwati dkk (2020, hlm. 78) bahwa dalam motivasi kerja merupakan keadaan internal seorang individu yang menghasilkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika untuk mengarahkan pada tercapainya sebuah tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2012, hlm. 138) bahwa motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk mengerahkan semua kemampuannya, sebagai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Maka dari itu motivasi kerja mendapatkan hasil kurang baik dipengaruhi oleh kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap tidak tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya kemandirian dalam bertindak juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Maka dari itu kurang baiknya motivasi kerja merupakan hal kurang baik dan diperlukan penyelesaian agar dapat meningkatkan hasil kerja.

Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggambarkan tingkat kompensasi berada pada kategori “Cukup Baik” dengan rata-rata presentase 41,10% berikut merupakan penjabaran hasil perhitungan:

Tabel 3
Variabel Kompensasi

No	Indikator	No Item	Rata-rata Indikator (%)	Kategori
1	Gaji	1,2,3	44,63	Cukup Baik
2	Insentif	4,5,6,7	40,68	Cukup Baik
3	Tunjangan	8,9,10	36,72	Kurang Baik
4	Fasilitas	11	42,73	Cukup Baik
Rata-rata			41,10	Cukup Baik

Sumber: Pengolahan Data

Rata-rata presentase tertinggi terdapat pada indikator gaji yaitu sebesar 44,63% dengan kriteria cukup baik. Artinya gaji yang diterima guru sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan gaji yang diterima guru dapat memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan.

Rata-rata presentase terendah adalah indikator tunjangan dengan presentase 36,72% dengan kriteria kurang baik. Artinya dalam pelaksanaannya di lapangan

guru merasa tunjangan yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan.

Sebagaimana yang pendapat Sunyoto dalam Purwati dkk (2020, hlm. 79) bahwa kompensasi diberikan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan sebagai motivasi agar karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdapat pada kategori cukup baik. Karena kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan aturan dan dengan diberikannya kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data menggambarkan tingkat kinerja guru berada pada kategori “Sedang” Dengan rata-rata presentase 43% berikut merupakan penjabaran hasil perhitungan:

Tabel 4
Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	No Item	Rata-rata Indikator (%)	Kategori
1	Kualitas Kerja	1,2,3,4	52,54	Sedang
2	Kecepatan/Ketepatan Kerja	5,6,7	37,85	Kurang Baik
3	Inisiatif dalam Kerja	8,9,10	36,16	Kurang Baik
4	Kemampuan Kerja	11,12,13	46,33	Sedang
5	Komunikasi	14,15	38,83	Kurang Baik
Rata-rata			43	Sedang

Sumber: Pengolahan Data

Rata-rata presentase tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja sebesar 52,54% dengan kriteria sedang. Artinya dalam pelaksanaannya guru memberikan kualitas kerja yang baik, dengan cara merancang program pembelajaran dengan tepat dan bahan ajar selalu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan kelas.

Rata-rata prosentase terendah terdapat pada indikator inisiatif dalam kerja yaitu sebesar 36,16% dengan kriteria kurang baik. Artinya dalam pelaksanaannya beberapa guru di dalam kelas kurang berinisiatif dalam penggunaan media pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang kurang variatif sehingga tidak jarang pula membuat siswa merasa bosan dengan proses pembelajaran yang sedang berlangsung.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Babatunde dan Adebisi dalam Wartini dkk (2018, hlm. 105) bahwa kinerja guru merupakan ukuran dari tingkat capaian guru sesuai dengan kurikulum. Menurut Rivai dalam Sobandi (2010, hlm. 29) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai standar hasil kerja, target atau sasaran pada periode tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sedang karena kualitas kerja yang dilakukan tidak diukuti dengan kecepatan/ketepatan kerja yang baik, inisiatif dalam kerja yang maksimal, dan komunikasi yang baik. Apabila setiap indikatornya dilakukan dengan maksimal maka akan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa standar/target kerja dalam periode tertentu hasilnya akan baik apabila keberhasilan kerjanya baik pula.

Motivasi Kerja Sebagai Faktor Determinan Kinerja Guru

Hasil hipotesis dari pengolahan data *SPSS 22* diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,330 > 2,003$). Artinya H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa “Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. Nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,501 sehingga arti nilai korelasi ini ada di rentang $\geq 0,40 - < 0,70$ dengan kategori hubungan sedang/cukup kuat. Artinya terdapat kontribusi yang sedang/cukup kuat dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukidi dkk (2016, hlm. 87) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $3,735 > 1,671$ hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi Sebagai Determinasi Kinerja Guru

Hasil hipotesis dari pengolahan data *SPSS 22* diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,219 > 2,003$). Artinya H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa “Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru”. Nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,491 sehingga arti nilai korelasi ini ada di rentang $\geq 0,40 - < 0,70$ dengan kategori hubungan sedang/cukup kuat. Artinya terdapat kontribusi yang sedang/cukup kuat dari variabel kompensasi terhadap kinerja guru.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retnoningsih dkk (2016, hlm. 57) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar $2,130 > 1,671$ hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi Kerja dan Kompensasi Sebagai Faktor Determinan Kinerja Guru

Persamaan dari regresi berganda yang diperoleh untuk menjawab hipotesa motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru ialah $\hat{Y} = 13,428 + 0,391 (X_1) + 0,370 (X_2)$. Tanda (+) pada persamaan tersebut mengartikan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen memiliki arah yang sama dan positif, artinya tiap kenaikan atau turunnya setiap variabel, akan diikuti oleh kenaikan/turunnya di satu variabel lainnya. Maka, jika makin tinggi motivasi kerja dan kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya.

Hipotesis yang didapatkan dari pengolahan data *SPSS 22* diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,264 > 3,16$). Artinya H_1 diterima, maka kesimpulannya adalah “Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru”. Nilai koefisien korelasi variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y didapatkan nilai 0,657 yang berada pada rentang $0,40 - 0,70$ yang berada pada kategori sedang/cukup kuat. Dapat diindikasikan terdapat pengaruh cukup kuat dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Untuk koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,423 dengan preestase 42%. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2012, hlm. 7) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar

1,783 > 1,671 hal tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Serta berdasarkan penelitian Aprijon (2014, hlm. 96) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 9,098 > 2,000 hal tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial terdapat pengaruh yang cukup kuat pada faktor motivasi kerja terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*. Vol. 63. No. 03. 18
- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Kewirausahaan*. Vol. 13. No.1. 96
- Dwiyani, D. Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinasi Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*. Vol. 3. No. 4. 86-87
- Hardianja, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hartanti, A.S., Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 3. No.1. 22
- Hasibuan, M.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kusuma, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, KOMPENSASI, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No. 3. 7
- Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru Periode tahun 2015-2019
- Lengkong, G., Tumbel, A., Rate, P.V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3. 11-19
- Mangkunegara, A. (2007). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

- Marsita, M. Imaniyati, N. (2013). Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 2 No. 1. 46
- Nurrochmah, S., Sontani, U. T. (2020). Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 5. No. 1. 22
- Retnoningsih, T., Swasto, B., Ruhana, S, I,. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 35 No. 2 . 54-57
- Permeneg PAN dan RB No. 16/2009
- Purwati, D. Ngaliman. Titik, D. (2020). Determinasi Motivasi, Komunikasi , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MENG NAGA SAKTI Kota Batam. *Jurnal Manajerial*. Vol. 19. No. 1. 78
- Sedarmayanti. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Kota Bandung. *Jurnal Manajerial*. Vol. 9. No. 17. 29
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukidi. Wadji, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol 18, No. 2. 87
- Supardi. 2014. Kinerja guru. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Uno, H.B., Lamatenggo, N. 2007. Teori kinerja dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H.B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*: Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wartini. Imaniyati, N. Kompensasi dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 3. No. 1. 105
- Wibowo, S. M. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Zein, A. K. A., Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 3. No.2. 201