Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol 1 No 11 Februari 2023
ISSN: 2829-7466 (Print) ISSN: 2829-632X (Electronic)
Open Access: https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index

Pengaruh kompensasi bekerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Bangka Tengah

Muhammad Yusuf
Universitas Terbuka
myusuf29maiai@gmail.com

Info Artikel :
Diterima :
05 Februari 2023
Disetujui :
10 Februari 2023
Dipublikasikan :
25 Februari 2023

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Bekerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Bangka Tengah". Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa seorang pendidik atau seorang guru diharuskan memiliki kemampuan serta legalitas yang tinggi dalam penguasaan materi agar materi yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Karena pada dasarnya kemampuan yang baik dalam penyampaian materi merupakan hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu seorang pendidik, agar terjadinya interaksi yang baik antara siswa dan guru yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dari keberhasilan suatu pembelajaran. Baik itu secara langsung atau tidak langsung tentunya akan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Metode yang penulis gunakan yaitu metode obeservasi atau pengamatan langsung di lapangan yang didalamnya termasuk kegiatan dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun hasil yang didapatkan dari kegiatan penelitian ini adalah didapatkan nilai indeks motivasi kerja sebesar 3,67, ini berarti guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pada faktor motivasi kerja ini terlihat bahwa hubungan antar pegawai terjalin baik mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 3,82. Hal ini berarti dengan kondisi yang nyaman untuk bekerja karena terjalinnya hubungan yang baik diantara guru lebih mampu menumbuhkan motivasi guru dalam bekerja. Sementara nilai indeks terendah yaitu pada pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, dengan nilai sebesar 3,53.

Katakunci: Kompensasi bekerja, Motivasi kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study entitled "The Effect of Work Compensation and Work Motivation on Teacher Performance in Central Bangka". The background of this research is that an educator or a teacher is required to have high ability and legality in mastering the material so that the material presented can be well received. Because basically good ability in delivering material is something that every individual educator should have, so that there is good interaction between students and teachers that can be used as a benchmark for the success of a learning. Either directly or indirectly, of course, will greatly affect the motivation and performance of teachers. The method that the author uses is the method of observation or direct observation in the field which includes documentation, interviews, and questionnaires. The results obtained from this research activity are the work motivation index value of 3.67, this means that teachers have high work motivation. In this work motivation factor, it can be seen that the relationship between employees is well established, getting the highest index value of 3.82. This means that with comfortable conditions to work because of the establishment of a good relationship between teachers is better able to foster teacher motivation at work. While the lowest index value is the leadership always gives encouragement and enthusiasm to work better, with a value of 3.53.

Keyword: *Work compensation, Work motivation, Teacher performance*

©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya menjadi seorang pendidik atau seorang guru diharuskan memiliki kemampuan serta legalitas yang tinggi dalam penguasaan materi agar materi yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Karena pada dasarnya kemampuan yang baik dalam penyampaian materi merupakan hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu seorang pendidik, agar terjadinya interaksi yang baik antara siswa dan guru yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dari keberhasilan suatu pembelajaran."Sekolah mempunyai komponen dalam usaha pencapaian tujuan. Komponen tersebut yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan (Sutomo Dkk, 2012, p. 39). Tetapi pada kenyataannya upaya yang dilakukan dengan membuat siswa lebih aktif dalam pembelajaran masih belum ada dampak atau perubahannya pada satuan pendidikan. Sebagian guru masih menganggap siswa aktif ketika terlihat dalam pemecahan masalah dan "masalah" tersebut belum jelas bagi guru itu sendiri;

ada juga guru lain yang menganggap anak harus berpikir sendiri. Untuk itu tidak boleh ditolong atau dibimbing (Dahar, 1991, p. 12). Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pembelajaran dikelas adalah ketika dalam proses pembelajaran terjadinya suasana canggung yang membuat kebanyakan siswa menjadi jenuh dan tegang, hal ini dikarenakan secara empirik kurangnya kemampuan komunikatif yang dimiliki oleh guru tersebut. Menurut (Poedjiadi, 1996, p. 2). Menyatakan bahwa kendala dalam mewujudkan peningkatan kualitas manusia adalah kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya ilmu pengetahuan dan teknologi, lebih khusus lagi penguasaan matematika sebagai dasar penguasaan ilmu-ilmu lain dan manfaatnya bagi masyarakat.

Pada kenyataan dilapangan didapatkan bahwa Guru hanya memikirkan bagaimana mereka bisa membelajarkan siswa serta bagaimana agar ilmu itu dapat disalurkan sebanyak- banyaknya sehingga mereka lupa cara untuk mendidik para siswa tersebut"padahal keduanya begitu sangat penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan. Sebagai garda terdepan, seorang guru harus terampil dan mampu mengembangkan daya nalar yang logis, estetis, dan praktis. Hal ini karena perilaku yang canggih menuntut untuk menguasai salah satu bidang ilmu yang mengembangkan penalaran, estetika dan praktik adalah matematika. Dilihat dari beratnya tugas guru, seharusnya guru mendapat perhatian yang baik. Seorang guru yang memiliki kesejahteraan yang baik tentunya akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik. Mereka tidak berusaha mencari penghasilan lain, karena apa yang mereka peroleh cukup untuk menghidupi keluarga. Lain halnya jika penghasilannya tidak mencukupi, tentunya guru akan berusaha menambah penghasilannya dengan berbagai cara, misalnya mengajar di banyak sekolah, mengajar les dan bahkan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan dunia pendidikan. Secara langsung atau tidak langsung hal ini tentunya akan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat seberapa besar pengaruh pendapatan yang diterima guru dalam bentuk kesra terhadap motivasi dan kinerjanya khususnya di lingkungan Bangka Tengah.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ilmiah, metode penelitian diperlukan sebagai *frame* dalam melakukan *research,* analisa data, dan penyajian data sehingga terintegrasi dalam satu garis pemikiran dan tidak biasa. Ada beberapa jenis penelitian dalam khazanah keilmuan, antara lain penelitian survei, eksperimen, *graunded research,* kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif, dan analisa data sekunder. Untuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian sebagaimana telah di formulasikan diatas, peneliti menggunakan metode deskriptifkuantitatif, dengan mengkombinasikan pendekatan induktif, analisis data sekunder, kuesioner dan wawancara mendalam secara langsung *(indepth interview)* untuk menggali data-data primer. Adapun metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode obeservasi. Metode observasi yang dimaksudkan adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Sedangkan yang dimaksud dengan wawancaraadalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para guru dan obyek penelitian pembanding lainnya.

Data sekunder diperoleh melalui penelusuran dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pendapatan guru dan juga, termasuk laporan tahunan pemerintahdaerah Kabupaten Bangka Tengah.
Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain adalah :

1. Dokumentasi, untuk mengumpulkan data primer dan sekunder, peneliti menganalisa dokumen-dokumen dalam bentuk tulisan. Data yang dikumpulkan antara lain tentang pendapatan guru, data guru, dan lain- lain yang berkaitan dengan tujuan penelilian.
2. Wawancara, adalah percakapan langsung dengan maksud untuk memperkuat data sekunder yang diperlukan dalam penelitian. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara *(interviewer)* yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai *(responden).*
3. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang menyerahkan dan mengumpulkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden- Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data primer.

Penelilian TAPM ini digunakan teknik kuesioner tertutup yaitu dengan menentukan jawaban terlebih dahulu yang ditujukan kepada responden, dengan demikian responden akan lebih mudah dalam memberikan jawaban sesuai dengan harapan yang peneliti harapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Dinas Pendidikan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bangka Tengah yang berfungsi sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan di daerah; penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan di daerah; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan di daerah; dan pelaksanaan tugas lain yang didirikan oleh Bupati sesuai dengan lingkup tugasnya.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, bidang pekerjaan, lama bekerja dan pendidikan/pelalihan yang diikuti berkaitan dengan tugas. Sebelumnya disebutkan bahwa jumlah sampel adalah 172 orang. Namun pengembalian hasil angket/kuesioner hanya sejumlah 150 sampel yang mengembalikan kepada peneliti, dikarenakan ada beberapa orang sampel yang tidak berada di tempat dan sedang melaksanakan tugaskedinasan di luar kota. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan pada sampel yang telah ditentukan pada saat memulai penelitian yaitu para pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah UPT. Sungaiselan sebanyak 172 (seratus tujuh puluh dua) orang sampel, namun sampel yang mengembalikan hasil kuesioner kepada peneliti hanya 150 (seratus lima puluh) orang sampel. Proses penghitungan skor dilakukan dengan menggunakan komputer dcngan program SPSS 15.0. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor serta mempermudah dan mempersingkat proses penghitungan, sehingga penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Rumusan pertanyaan yang termuat dalam kuesioner mengacu pada komponen-komponen kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Pendidikan UPT Dindik Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah yang digunakandalam penelilian ini.

Uji realibilitas dan validitas data mentah dilakukan unluk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Guna memperoleh hasil penghitungan yang akurat, proses penghitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS versi 15.0, dan hasil hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut:

1. Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran apabila dapat digunakan lebih dari satu kali (2 kali akan lebih) untuk mengukur gejala yang sama serta hasil pengukuran yang diperoleh tidak berbeda jauh atau relatif, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal. Alat statistik dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban sampel pada tahap uji coba kuesioner, Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai (*ronbach Alpha* terhitung lebih besar dari 0,60 dan bila hasil penghitungan mendekati nilai 1,00 maka kuesioner dapat dikatakan handal dan layak digunakan. Melalui penghitungan dengan bantuan komputer dengan Program SPSS 15.0 diperoleh nilai koefisien rehabilitas *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Reliability Efektivitas Organisasi dan Faktor-Faktor yangMempengaruhi

Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,696	35

Sumber : SPSS versi 15.0

Dengan melihat hasil koefisien rehabilitas *(Alpha Cronbach)* yang tertera pada tabel tersebut, yaitu efektivitas organisasi dan faktor -faktor yang mempengaruhinya dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,696, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya semua instrumen kuesioner yang disebarkan pada sampel cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alatpengumpul data.

2. Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data yang digunakan rumus korelasi dari *Pearson Product Moment* Setelah dilakukan pengtiitungan dengan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisiensi butir (r_{hitung}) untuk 35 butir instrumen/kuesioner yang digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi Dinas Pendidikan

Kabupaten Bangka Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang (n = 150 orang), dengan tingkat signifikansi (α = 5% « 0,05) yang berarti tingkat pengaruh 95%(100% - 5%) didapat r_{tabel} (tabel *Product Moment)* hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS 15.0 dengan derajat kebebasan (df) 20, maka didapatkan hasil0.2841, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel,}$ maka butir kuesioner tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk kompetensi perencana ternyata ditemukan bahwa r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari $r_{tabel,}$ sehingga dapat dikatakan semua butirinstrumen/kuesioner berpredikat sahih. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk validitas instrumen, disajikan pada tabel yang terdapat pada lampiran III.

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Cronbach 's Alpha if item Deleted* yang nilai setiap kuesionemya melebihi nilai r_{tabel}. Berdasarkan data yang tertera pada tabel yang terdapat pada lampiran III, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasiuntuk validitas instrumen kinerja guru-guru di Dinas Pendidikan HPT. Dindik Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Dinas Pendidikan Dindik UPT. Sungaiselan, Kabupaten Bangka Tengah yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 172 butir dikatakan sahih.

Tabel 2 Peran Kompensasi bekerja dalam hal ini TPP dengan motivasibekerja

No	Jawaban	Bobot (b)	Frekuensi	Total (bxf)	Persentase (%)
1	Tidak Penting	1	0	0	0
2	Kurang	2	0	0	0
3	Penting	3	40	120	14,81
4	Sangat Penting	4	63	252	54,32 3
5	Sangat Sangat Penting	5	47	235	0,87
			150	607	100
n = 150	Skor		607/150	4,05	

Sumber: Pengolahan data primer kuesioner No.1

Berdasarkan tabel 2 tersebut jawaban sampel tentang Peran pemberian kompensasi bekerja (TPP) dengan motivasi bekerja diketahui 14,81% sampel menjawab penting, 54.32% sampel menjawab sangat penting dan 30,87% sampel menjawab sangat-sangat penting. Rata-rata jawaban sampel tersebut mempunyai jumlah skor 4,05 dimana termasuk dalam kriteria sangat baik. Ini berarti sampel pada umumnya menganggap bahwa peran Peran pemberian kompensasi bekerja (TPP) dengan motivasi bekerja adalah sangat penting. Peran penting ini sejalan dengan pengukuran efektivitas organisasi menurut Ivancevieh & Matteson (1999 *dalam* Hutapea & Thoha, 2008:59) bahwa efektivitas organisasi dapat diukur dengan melihat dua hal, yaitu: pencapaian sasaran dan proses organisasi, kedua hal tersebut mempunyai peran yang sama penting bagi organisasi dalam mencapaiefektivitas organisasi. Berkaitan dengan jawaban sampel bahwa peran pemberian kompensasi bekerja (TPP) dengan motivasi bekerja Kabupaten Bangka Tengah telah dilakukan dengan sangat baik, artinya pemberian kompensasi (TPP) berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif terhadapmotivasi kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sungaiselan, Bangka Tengah adalah sebagai berikut: Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, sehingga dengan pemberian Insentif Guru akan meningkatkan kinerja Guru. Pemberian Insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru melaluimotivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara pemberian Insentif Guru terhadap kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Iskandar, & Yufridawati. (2013). *Pengembangan pola harmonis dan sinergis antara guru, kepala sekolah, dan pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.

Anwar Prabu Mangkunegara, A. (n.d.). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Ruky, A. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Sandjaya, A., & Heriyanto, A. (2006). *Panduan penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
Dahar, R. W. (1991). *Teori-teori belajar*. Jakarta: Erlangga.
Hery, S. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi, 197*-212.
Umar, H. (1997). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi* (Cetakan ketujuh). Jakarta: Gramedia Pustaka.
Badudu, J. S., & Zain, S. M. (1996). *Kamus umum bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
Limbong, J. W. (2005). *Manajemen sumber daya manusia dan strategi pembangunannya*. Jakarta: Universitas IG1.
Kabupaten Bangka Tengah. (2019, Januari). Tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil dan calon pegawai sipil. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum. https://jdih.bangkatengahkab.go.id/content/tambahan-penghasilan-bagi-pegawai-negeri-sipil-dan-calon-pegawai-sipil-0
Ivancevich dalam Fuad (2009). Ketrampilan (skills).
Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 4*(2), 108-122. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
Komarudin. (1993). *Manajemen kantor*. Jakarta: PT. Trigenda Karya.
Moenir, A. S. (1991). *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
Siagian, S. P. (2009). *Motivasi dan kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
Poedjiadi, A. (1996). *Upaya pendidikan dalam mengembangkan literasi sains dan teknologi bagi masyarakat*. Jakarta: UI-Press.
Saniosa, P. B., & Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
Purwanto, N. (1982). *Teknik-teknik evaluasi*. Jakarta: Nasco.
Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Depok: Penerbit FEUI.
Roestiyah, N. K. (n.d.). *Masalah-masalah ilmu keguruan*. Jakarta: Bina.
Sutomo, Dkk. (2012). *Manajemen sekolah*. (T. Prihatin, Ed.). Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
Slamento. (1991). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
Soeprihanto, J. (n.d.). *Penilaian kinerja dan pengembangun karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
Sudjana. (n.d.). *Metode statistika* (Edisi ke-6). Bandung: Tarsito.
Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Hersberg, teori X Y McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 1*(1), 45-54.
Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
Suryabrata, S. (2004). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1992). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
Sundari, T. (2010). Motivasi lulusan guru dalam memilih pekerjaan di bidang pendidikan. *Analisis Jurnal*, Bandung: PLB FIP UPI.
Handoko, T. H. (1987). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
Tim Dosen. (n.d.). *Modul laboratorium analisis kuantitatif*. Jakarta: Universitas Trisakti.