

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

N Eli Rosilawati<sup>1)</sup>, Frengky Feri Pigai<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> SDN Cihareng Pondok

<sup>2)</sup> Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: [yani.anand@gmail.com](mailto:yani.anand@gmail.com)

### Abstract.

*This study entitled the effect of compensation on teacher teaching performance at SMPK 1 BPK Penabur Bandung using descriptive methods through a quantitative approach. The data model analysis used was literature study analysis and interviews. This study has 40 respondents. The results of the compensation calculation show that the WMS calculation has an average total indicator score of 2.58 or sufficient. Meanwhile, the Teacher Teaching Performance based on the WMS calculation has an average total indicator score of 3.11 or high. Researchers suggest that stakeholders can increase compensation to improve Teacher Teaching Performance.*

**Keyword:** *Compensation, Teaching Performance, Teacher Teaching Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang ditempuh suatu organisasi untuk menciptakan kondisi yang berdaya saing dan berdaya guna adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Pemberian kompensasi kepada para guru dapat memacu prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja guru. Kompensasi guru harus menerima hak-haknya sebagai kinerja yaitu imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan atau dilaksanakan

Kompensasi sebagai kewajiban yang harus diterima guru non PNS atau guru Yayasan. Definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa dalam suatu organisasi. Masalah kompensasi merupakan sesuatu yang sangat kompleks. Namun, paling penting bagi guru yang bekerja pada sekolah swasta atau Yayasan Pendidikan.

Kompensasi sangat penting bagi guru itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai dan kepuasan kerja guru. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para guru akan memperoleh kepuasan kerja dan akan

termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja guru akan menurun.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh lembaga kepada guru, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi sangat berpengaruh bagi lembaga maupun bagi guru. Kompensasi atau upah yang bermanfaat untuk kesejahteraan guru, bertahan hidup sehingga guru bekerja lebih rajin.

Besarnya kompensasi yang diberikan dapat ditentukan dari aspek: (1). Harga atau Nilai pekerjaan, (2). Sistem kompensasi yang diterapkan, dan (3). Faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Kondisi Kompensasi dan Kinerja Mengajar Guru Pada SMPK 1 BPK Penabur Bandung, gaji yang diberikan kepada guru tidak memuaskan bagi penerima maka para guru lebih memilih untuk kerja ke sekolah lain untuk menambah biaya hidup guru. Guru jarang masuk ke kelas pada saat belajar dan guru hanya meninggalkan catatan atau buku kepada peserta didik serta hanya mencatat di kelas dan tidak memberikan penjelasan

kepada siswa dan kepala sekolah. Terpantau, setiap harinya oleh kepala sekolah bahwa Guru Yayasan pada SMPK 1 BPK Penabur Bandung banyak meninggalkan Sekolah untuk honorer di Sekolah lain.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan mengembangkan dua variabel. Variabel independen atau variabel X (Kompensasi) dan Variabel dependen atau variabel Y (Kinerja Mengajar Guru). Yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, para Wakil Kepala Sekolah, Guru Tetap, Guru Tidak Tetap, dan Guru Yayasan di tempat penelitian dan via WhatsApp Group dengan 40 orang guru sebagai responden pada SMPK 1 BPK Penabur Bandung. Hal ini, diperbolehkan jika merujuk pada pendapat sugiyono karena sampel sangat representatif dalam mewakili hal yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan Data adalah menggunakan kuesioner dengan empat alternatif pilihan jawaban (Skala Likert) dan didukung dengan wawancara dan studi dokumentasi. Untuk menganalisis pengaruh kausalitas antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis membedakan dua kategori yaitu analisis deskriptif dan analisis hipotesis. Analisis deskriptif menggunakan rumus rata-rata (*Weighted Means Scored*) dari Furqon, (2011: hal. 42). Sedangkan analisis hipotesis 1 dan hipotesis 2 secara (Parsial) menggunakan rumus Uji Normalitas Data, Analisis korelasi melalui (*Pearson Product Moment*), dan analisis Uji Koefisien.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum bahwa variabel X (Kompensasi) berada pada kategori CUKUP dengan skor rata-rata sebesar 2,58 dan untuk variabel Y (Kinerja Mengajar Guru) berada pada kategori TINGGI dengan skor rata-rata sebesar 3,11. Selanjutnya, hasil analisis

koefisien korelasi ditemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja

guru dengan nilai  $r$ -hitung sebesar 0,805 dan nilai  $r$ -kritis sebesar 0,364 sehingga dapat dinyatakan SIGNIFIKAN. Hasil analisis Koefisien korelasi bahwa nilai R-Square sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini, menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap Kinerja sebesar 65,4%. Sedangkan, sisanya sebesar 34,6% pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

### 3.1 Gambaran Umum Kinerja Mengajar Guru (Y)

Gambaran Umum mengenai perkembangan Kinerja Mengajar Guru di Sekolah SMPK 1 BPK Penabur Bandung jika dilihat dari hitungan di atas yang mempunyai nilai 3,11 yang termasuk dalam kategori TINGGI. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Mengajar Guru di Sekolah SMPK 1 BPK Penabur Bandung sudah TINGGI. Jika dilihat dari gambaran di lapangan memang sudah sesuai karena sekolah yang dijadikan tempat penelitian sudah tertata dengan baik, dalam hal kompetensi dan kualitasnya. Proses menuju sekolah bermutu juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada para dewan guru dan juga menjadi tanggungjawab bersama dalam sebuah sekolah. Pendidikan sebagai sistem di suatu sekolah merupakan suatu keseluruhan yang utuh, yang terdiri atas subsistem-subsistem yang berhubungan, saling terkait, saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Sehingga seluruh sumber daya yang ada harus saling bekerjasama dalam mencapai tujuan.

Sementara itu, Ipon Dekawati, (2011: hlm. 30) mengatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya “tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru,

gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain". Selanjutnya, menurut Sudarwan Danim dan H. Khairil (2010: hlm.9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: (1). Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik-tidaknya kinerja guru, (2). Faktor lain, yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran, (3). Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya, (4). Iklim yang kondusif di sekolah, (5). Kondisi fisik dan mental yang baik, (6). Tingkat pendapatan guru, (7). Guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dan (8). Kemampuan manajerial kepala sekolah. Jadi, Kinerja Mengajar Guru dapat maksimal apabila: Imbalan finansial yang memadai, Kondisi fisik yang baik (keamanan), dan pengakuan atas status dan kehormatannya serta hubungan antar pribadi.

### **3.2 Gambaran Umum Kompensasi (X)**

Gambaran Umum mengenai perkembangan Kompensasi di Sekolah SMPK 1 BPK Penabur Bandung jika dilihat dari hitungan di atas yang mempunyai nilai 2,58 yang termasuk dalam kategori CUKUP. Hal ini menggambarkan bahwa Kompensasi di Sekolah SMPK 1 BPK Penabur Bandung sudah CUKUP. Jika dilihat dari gambaran di lapangan memang sudah sesuai karena sekolah yang dijadikan tempat penelitian sudah tertata dengan cukup, dalam hal kesejahteraan guru. Proses menuju sekolah bermutu juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada para dewan guru dan menjadi tanggungjawab pihak Yayasan. Ketika ditanya kepada responden, apakah Kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru di lapangan maka para guru menyetujui hal itu, karena melalui sekolah terjadi suatu keseluruhan yang utuh, atas subsistem-subsistem

yang berkaitan, saling terhubung, saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain dan saling mempererat hubungan antar personal dan saling menghormati atas status guru dan siswa sebagai bagian penghormatan juga dapat memenuhi kebutuhan sehingga memberikan imbalan dan balas jasa demi mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, Kompensasi sangat penting bagi guru non PNS. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan dan kehidupan bagi keluarga Guru Yayasan terutama Guru SMPK 1 BPK Penabur Bandung. Tingkat penghasilan yang didapatkan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada guru non PNS juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Sekolah atau Yayasan yang menentukan tingkat upah dapat mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan guru non PNS bekerja dengan penuh motivasi karena adanya imbalan ekonomi. Uang adalah motivator yang ampuh karena dinilai langsung sebagai imbalan dan dapat memudahkan pembelian barang yang diberi nilai. Dalam menentukan kebijakan kompensasi guru perlu didasarkan pada kemampuan sekolah atau Yayasan dalam membayar upah guru. Juga, perlu dipertimbangkan dari beberapa hal, seperti: (1). Motivasi kerja, (2). Etos kerja, (3). Lingkungan kerja, (4). Kedisiplinan kerja, (5). Tugas dan Tanggungjawab Guru.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan maka analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada SMPK 1 BPK Penabur Bandung, yang dimiliki oleh guru-guru di SMPK 1 BPK Penabur Bandung berada pada kategori yang TINGGI, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMPK 1

BPK Penabur Bandung, dengan demikian hipotesis penelitian ini disimpulkan bahwa (*Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMPK 1 BPK Penabur Bandung*) dan dinyatakan DITERIMA.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid Satu. Indeks, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2002). Manajemen SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat..
- \_\_\_\_\_. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- \_\_\_\_\_. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2014). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Desertasi. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2015). Metode Penelitian Tindakan Komprehensif. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih dan Sri Sumaryati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan. Surakarta: FKIP Universitas.
- Danim, Sudarwan dan Khairil, H. 2010. Profesi Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Dekawati, Ipon. (2011). Manajemen Pengembangan Guru Profesional. Bandung: Resqi Press.
- Dessler, Gary. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.
- Dewiyanti, (2009). Efektifitas Kinerja Guru. Jakarta: Pustaka
- Dwi Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Furqon. (2011). Statistika, Terapan Untuk Penerapan. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, O. (2001). Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hikmat. (2009). Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka.
- Idochi. (2000). Karakteristik kinerja guru. Bandung: Bumi Aksara.
- Kusmianto. (1997). Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peace. (2006). Gambaran Kinerja Guru. Jakarta: Pustaka
- Permendiknas No.41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah. Jakarta: Tamina Utama.

- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah.
- Rachmawati, K. Ike. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Rusdi, R., Dian Septiani. (2008). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. P. S (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedijarto. (1993). Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdikbud.
- Soejono, Trimio. (2005). Pedoman Pelaksanaan Perpustakaan. Bandung: Remaja Karya.
- Subekhi, Akhmad, dkk.,. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. (2002). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sumiarti, Patmonodewo. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Tamina Utama.