

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BANYUWANGI

Oleh: Diana Sulianti K. Tobing
Fakultas Ekonomi Universitas Jember
Email: dskltse@yahoo.com

Abstract: *This research was aimed at analyzing the influence of professional competence, compensation, and work motivation toward the performance of teachers in the public Elementary Schooll in the district of Banyuwangi. This study was executed using sample of 124 respondents. To examine the influence of such variables as professional competence, compensation, and motivation toward their performances, this research applied the multiple regression analysis. The result of such analysis indicated that the product of R^2 was 0.764 or as the amount of 76.4%. This result indicated that as much as 76.4% of dependent variable could be explained by the independent one. While, the remaining 23.6% was described by another variable(s) that was not included in this study. The result of ttest showed that all the independent variables (professional competence, compensation, and work motivation) partially gave significant influence toward the performance of teachers in the public Elementary Schooll in the district of Banyuwangi. The professional competence was partially the most dominant variable in affecting the perfomance of teacher, meaning that the second hypothesis was accepted. This was proofed by the fact that regression coefficient for profesional competence variable was larger (33.0%) than the other variables. Thus, hypothesis stating that the professional competence had dominant influence of teacher in the public Elementary Schooll in the district of Banyuwangi.*

Keyword: *professional competence, compensation, work motivation, teacher performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 124 responden. Untuk menguji pengaruh variabel seperti kompetensi profesional, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja mereka, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai dari R^2 adalah 0,764 atau sebesar 76,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 76,4% dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sedangkan 23,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ttest menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kompetensi profesional, kompensasi dan motivasi kerja) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banyuwangi. Kompetensi profesional adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa koefisien regresi untuk variabel kompetensi profesional adalah lebih besar (33,0%) dibandingkan variabel lain. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Banyuwangi diterima.

Kata Kunci: kompetensi profesional, kompensasi, motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan upaya pemerintah untuk memperkuat keberadaan tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional. Kualitas guru tercermin pada kinerja profesionalnya sebagai guru. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya melalui kompetensi profesionalitas, kompensasi, dan motivasi kerja.

Guru yang bertugas di Sekolah Dasar (SD) juga diperlukan profesionalitasnya. Sekolah dasar adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah dasar dilaksanakan dalam waktu 6 tahun, mulai dari kelas 1 sampai dengan kelas 6 SD. Sekolah dasar diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Pengelolaan sekolah dasar negeri di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2001. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan.

Kompetensi profesional adalah gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga pendidikan yang nampak sangat berarti (Ridwan dan Kuncoro, 2005:191). Dengan demikian kompetensi profesional mengacu kepada perilaku melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi profesional menunjukkan pada perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah atau tujuan dan merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati saja, tetapi meliputi yang lebih jauh dari itu yang tidak tampak.

Menurut Suhertian (1994:73) Kompetensi profesional guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa kompetensi profesional adalah perilaku mengajar seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab berdasarkan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Kompetensi profesional sering digunakan untuk menentukan kinerja guru. Sekolah akan mempromosikan guru yang akan memenuhi kompetensi profesional yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk jenjang lebih tinggi.

Untuk mendapatkan kompetensi profesional, maka guru juga berhak atas imbalan atas upaya yang telah diberikannya. Imbalan atau lebih dikenal dengan kompensasi merupakan sesuatu yang akan digunakan guru-guru dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang layak juga akan disertai dengan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Guru yang telah memiliki kompetensi profesional dan pendidikan juga akan memiliki motivasi kuat untuk menghasilkan kinerja terbaik karena dia meyakini mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003:208). Seseorang memiliki motivasi karena adanya motif-motif yang timbul dalam dirinya berupa kebutuhan yang harus dipenuhi. Semakin besar kebutuhan seseorang maka akan semakin besar motivasi kerja akan menciptakan kinerja yang baik bagi sekolah. Sehingga apa yang menjadi visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Menurut Martoyo (2000:92) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Menurut Vroom dalam As'ad (1991:48) menyatakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang *level of performance*-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau performa rendah. Jika kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses.

Profesi guru mempunyai tugas utama melayani masyarakat di bidang pendidikan. Dalam melayani peserta didik yaitu para siswa, maka diperlukan kompetensi yang tinggi agar para siswa dapat memahami mata pelajaran yang diajarkan oleh masing-masing guru. Disamping perlunya kompetensi, tingkat kesabaran dan ketekunan juga diperlukan karena masing-masing siswa mempunyai kepribadian dan sikap yang berbeda.

Profesionalitas guru dapat dilihat dari kemampuan guru mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik serta dilihat dari aspek kompensasi yang diberikan pemerintah. Tingkat kompensasi yang telah memenuhi kebutuhan guru akan mengakibatkan guru-guru tidak lagi mencari gaji tambahan di luar jam mengajar di sekolah (Suwarya, 2003).

Istilah kompetensi mempunyai banyak makna, Gumelar dan Dahyat dalam Ridwan dan Kuncoro (2005:191) menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang sangat nampak sangat berarti. Dengan demikian kompetensi profesional mengacu kepada perilaku melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Suhertian (1994:73) menyatakan kompetensi profesional guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia (Depdiknas, 2001) menyatakan definisi kompetensi profesional adalah profil penampilan mengajar tenaga edukatif dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi dalam bidang pengajaran. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa kompetensi profesional adalah perilaku mengajar seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab berdasarkan kemampuan yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan.

Menurut Nana Sudjana (2002:19) kompetensi profesional guru ditujukan kepada segala upaya untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Kompetensi profesional dapat digolongkan kedalam empat komponen, yaitu:

1. Merencanakan Program Pembelajaran

Kemampuan merencanakan program pembelajaran merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pembelajaran.

Kemampuan dalam merencanakan program pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan:

- a. Merencanakan program pengorganisasian bahan pembelajaran.
- b. Merencanakan pengelolaan kegiatan pembelajaran.
- c. Merencanakan pengelolaan kelas.
- d. Merencanakan penggunaan media dan sumber pembelajaran.
- e. Merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran.

2. Melaksanakan Proses Pembelajaran

Pada tahap ini memerlukan keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, keterampilan memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang tepat, keterampilan memilih dan menggunakan media pembelajaran, keterampilan mendorong keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Kemampuan membuka pelajaran meliputi: kemampuan menarik perhatian siswa dan kemampuan menumbuhkan motivasi siswa. Kemampuan menarik perhatian siswa dapat dilakukan dengan gaya mengajar guru yang bervariasi, memberi acuan dan membuat kaitan antara pokok bahasan yang akan dipelajari dengan pengetahuan maupun pengalaman yang telah dimiliki siswa serta dengan mengadakan *pre-test*. Sedangkan untuk menutup pelajaran dapat dilakukan dengan *post-test*, maupun dengan merangkum kembali bahan pembelajaran yang baru dipelajari.

3. Menilai Kemajuan Proses Pembelajaran

Menilai kemajuan proses pembelajaran dapat dicapai melalui kemampuan melaksanakan penilaian kemajuan proses pembelajaran dapat dilihat dari: kemampuan melakukan penilaian selama proses pembelajaran berlangsung, baik secara lisan, tertulis maupun dengan pengamatan, kemampuan memilih alat evaluasi yang tepat, kemampuan menyusun alat evaluasi yang bervariasi.

4. Menguasai Bahan Pelajaran

Di dalam proses belajar mengajar profesionalitas guru dituntut untuk menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran akan memberi pengaruh yang besar terhadap hasil belajar siswa. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Peters dalam Nana Sudjana, 2002:22, bahwa “Proses dan hasil belajar siswa tergantung pada penguasaan guru atas mata pelajaran yang dia punya dan keterampilan mengajarnya”.

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan adalah penghargaan dan ganjaran bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan (Nawawi, 2001:315).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan prestasi kerja mereka, motivasi serta kepuasan karyawan (Handoko, 2000:155). Kompensasi penting bagi karyawan selaku individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya di antara para karyawan.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut Umar (1999: 16) menyatakan, kompensasi atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu: kompensasi yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan non finansial, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan

lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadah.

Ada beberapa prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat pembayaran, struktur pembayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.
- b. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c. Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
- d. Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan), Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Sistem ekonomi adalah ilmu ekonomi yang dilaksanakan dalam praktek. Ilmu ekonomi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia baik selaku individu maupun kelompok masyarakat (dapat berbentuk badan hukum maupun tidak, serta dapat pula berbentuk penguasa/pemerintah), dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan materiil maupun sprituil (jasmani dan rohani), dimana kebutuhan tersebut cenderung mengarah menjadi tidak terbatas, sedangkan sumber pemenuhan kebutuhan tersebut sangat terbatas. Ilmu ekonomi menurut pengertian tersebut berarti ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tidak terbatas sedangkan alat pemuasnya terbatas adanya. Praktek perilaku ekonomi tersebut berupa bagaimana, untuk apa dan oleh siapa organisasi faktor-faktor produksi dilaksanakan, distribusi barang dan jasa serta peruntukannya dalam suatu negara diberlakukan (Zadjuli, 2002:14).

Menurut Tjiptoherijanto (1992:1) “inti masalah ekonomi, yaitu sumber daya yang terbatas harus dihadapkan pada pemenuhan kebutuhan manusia yang tidak terbatas. Keadaan itu memaksa manusia harus melakukan pemilihan yang didalamnya secara implisit terkandung pengertian pengorbanan”. Oleh karena sumber daya terbatas maka kalau sudah dipilih untuk melakukan salah satu kegiatan, berarti ada beberapa kegiatan lain yang terpaksa dikorbankan, sebab tidak mungkin semuanya dapat dilakukan pada waktu yang bersamaan. Oleh sebab itu, konsep *opportunity cost* merupakan salah satu bagian pokok dari ilmu ekonomi.

Faktor penggerak yang sangat dasar bagi adanya aktifitas ekonomi adalah adanya kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia adalah tujuan dan sekaligus motivasi dari kegiatan berproduksi, konsumsi dan tukar menukar.

Kebutuhan manusia timbul dari:

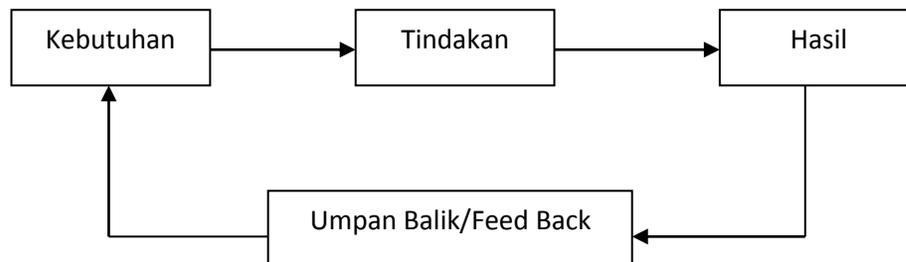
- a. Kebutuhan biologis untuk hidup (makanan, minuman, dan mungkin juga pakaian dan tempat tinggal).

- b. Kebutuhan yang timbul dari peradaban dan kebudayaan manusia itu sendiri (misalnya keinginan rumah yang baik, keinginan mendapat pendidikan, keinginan akan makanan lezat dan sebagainya).
- c. Lain-lain kebutuhan yang khas masing-masing perorangan. Tanpa ada kebutuhan tak ada alasan berkegiatan ekonomi. (Boediono, 1982:2)

Dari berbagai kebutuhan tersebut akan terdapat salah satu kebutuhan yang mendominasi kebutuhan yang lain. Kebutuhan yang dominan itulah yang akan mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Dalam hal ini masing-masing orang atau kelompok memiliki dominasi kebutuhan yang berbeda-beda (Gitosudarmo dan Mulyono, 2001:176).

Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpenuhi bukan lagi menjadi motivator. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik misalnya: kebutuhan akan makanan, psikologis misalnya: kebutuhan untuk beraktualisasi diri, atau sosiologis misalnya: kebutuhan untuk berinteraksi sosial (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1996:186).

Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan pemicu dari respon perilaku. Implikasinya adalah bila suatu kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya untuk memotivasi. Rentetan dari kebutuhan yang kemudian menghasilkan tindakan serta umpan balik dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1
MOTIVASI PENDORONG TINGKAH LAKU

Sumber: Gitosudarmo dan Mulyono, 2001:176

Menurut Robbins (2003:155) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (1996:186) mendefinisikan motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilakunya.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menggerakkan pekerja agar mampu mencapai tujuan. Organisasi bukan saja mengharap karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Nimran (1999:45) pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok dari motivasi yaitu:

1. usaha, 2. kemauan yang kuat, 3. arah/tujuan. Maksud dari masing-masing karakteristik ini dapat diringkaskan sebagai berikut:

Usaha. Karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan dan bermacam-macam pekerjaan.

Kemauan keras. Karakteristik pokok motivasi yang kedua, menunjuk kepada kemauan yang keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.

Arah/tujuan. Karakteristik motivasi yang ketiga bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan yang keras yang dimiliki oleh seseorang, yang pada dasarnya berupa hal-hal yang menguntungkan.

Jadi, dengan melihat kepada ketiga karakteristik pokok motivasi di atas, maka motivasi didefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.

Gibson dan kawan-kawan (1996) melukiskan proses motivasi pola awal berasal dari kebutuhan individu yang belum terpenuhi yang kemudian menyebabkan orang mencari jalan guna memenuhi macam kebutuhannya. Pencarian jalan akan diwujudkan ke dalam perilaku yang diarahkan pada tujuan individu yang belum terpenuhi kemudian manajer menilai perilaku yang dilakukan karyawan untuk membuat evaluasi prestasi. Dari evaluasi ini akan dapat menilai pemberian yang pantas diberikan kepada karyawan, bila evaluasi prestasi hasilnya positif maka karyawan akan mendapat imbalan, bila prestasi hasilnya negatif maka karyawan akan mendapat hukuman. Hal ini kemudian akan dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan dan karyawan yang bersangkutan akan meninjau lagi pada kebutuhan yang belum terpenuhi.

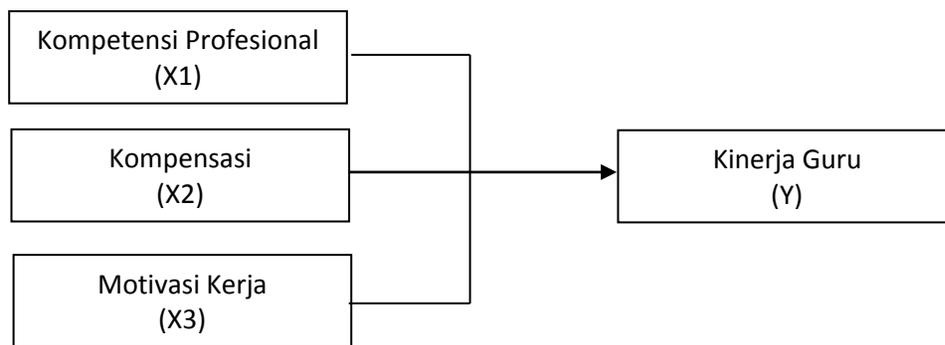
Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (*performance*) adalah cacatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Bernardin and Russell (1993:379) yang mengemukakan bahwa "*Performance is the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Hal ini diperjelas lagi oleh Bowin and Harvey (1996:140) yang mengatakan "*Performance may be defined as the accomplishment of an employee or manager assigned duties and the outcomes produced on a job function or activity during specified time period*".

Schermerhorn *et al* (1991:59) juga mengemukakan bahwa "*Performance is formally defined as the quantity and quality of task accomplishment-individual, group, or organizational*". Hendry Simamora (1995:327) mengemukakan bahwa "*Kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan*".

Disamping itu, Robbins (1996:218) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Sehingga dapat dirumuskan bahwa kinerja (P) = f(A x M x O), dan M = V x E x I. Sehubungan dengan hal ini, Hasibuan (1996:76) menjelaskan bahwa:

- A = *Ability* adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.
- O = *Opportunity* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.
- M = *Motivation* adalah keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi dalam hal ini merupakan fungsi dari:
- V = *Valence* adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan.
- E = *Expectancy* yaitu berhubungan dengan pendapat bahwa perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.
- I = *Instrumentality* adalah besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara efektif.

Berdasarkan kajian teoritis maka dapat disimpulkan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir, dan sebagai dasar merumuskan hipotesis. Untuk menggambarkan hubungan variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y_i) dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2.
KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri yang telah disertifikasi di Kecamatan Banyuwangi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 124 responden.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah, sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y_i = Kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi parsial
 X_1 = Kompetensi Profesional

- X_2 = Kompensasi
 X_3 = Motivasi Kerja
 e = Variabel *error* (pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi linier berganda maka hasil penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1.

TABEL 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	Signifikansi	Keterangan
X1	0,330	3,477	0,000	Signifikan
X2	0,237	2,474	0,000	Signifikan
X3	0,295	3,083	0,000	Signifikan

Constanta :
 -1,70
 R : 0,814
 R² : 0,764
 F : 49,010
 Sig : 0,000

Sumber: data diolah, Tahun 2012.

Hasil analisa regresi linier berganda menunjukkan R² sebesar 0,764 atau sebesar 76,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 76,4% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sebanyak 23,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari tabel regresi linier sederhana di atas dapat ditunjukkan persamaan regesi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = -1,70 + 0,330X_1 + 0,237X_2 + 0,295X_3 + e$$

$\beta_1 = 0,330$ artinya setiap ada perubahan kompetensi profesional (X_1) sebesar 1%, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 33,0%. Dengan asumsi variabel lain dianggap Konstan.

$\beta_2 = 0,237$ artinya setiap ada perubahan kompensasi (X_2) sebesar 1%, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 23,7%. Dengan asumsi variabel lain dianggap Konstan.

$\beta_3 = 0,295$ artinya setiap ada perubahan motivasi kerja (X_3) sebesar 1%, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 29,5%. Dengan asumsi variabel lain dianggap Konstan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Dari perhitungan regresi seperti yang ditampilkan pada tabel nilai Fhitung sebesar 49,010 sedangkan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($p < 0,05$) maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 9,805 oleh karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional (X_1), variabel kompensasi (X_2), dan variabel motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji t

Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh kompetensi profesional (X_1) terhadap kinerja guru (Y) signifikan.

Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 3,477 sedangkan dengan tingkat kepercayaan 95% ($p < 0,05$) diperoleh nilai ttabel sebesar 1,988. Selanjutnya, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi.

Kompetensi profesional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diperoleh melalui pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja yang akan meningkatkan motivasi kerja guru. Seseorang akan lebih meningkatkan kinerjanya sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kelengkapan dan ketelitian yang telah ditentukan. Misalnya ketika guru sedang melakukan evaluasi terhadap para siswanya, guru tersebut akan lebih termotivasi melakukan tes sesuai dengan buku-buku bimbingan belajar yang telah ditetapkan sesuai dengan standar sekolah karena memiliki motif ingin membuat para siswanya menjadi lebih pintar dan memiliki pengetahuan yang cukup sebagai bekal ke pendidikan selanjutnya yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Suhertian (1994:73) menyatakan kompetensi profesional guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) signifikan.

Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,474 sedangkan dengan tingkat kepercayaan 95% ($p < 0,05$) diperoleh nilai ttabel sebesar 1,988. Selanjutnya, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi.

Pemberian kompensasi penting diberikan bagi para guru, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja guru, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk para guru, akan mendorong guru untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009:55), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diterima para guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, kompensasi finansial yang diterima juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2001:315) bahwa kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) signifikan.

Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 3,083 sedangkan dengan tingkat kepercayaan 95% ($p < 0,05$) diperoleh nilai ttabel sebesar 1,988. Selanjutnya, karena nilai

thitung lebih besar dari ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif ataupun perangsang dalam diri seseorang yaitu motif kekuasaan, motif berprestasi, motif untuk bergabung, motif keamanan, motif status. Berdasarkan pada motif-motif tersebut berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja yang pada akhirnya akan diperoleh suatu hasil kinerja yang memuaskan. Contoh konkrit kebutuhan-kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang adalah seperti kebutuhan ingin dihormati, ingin mendapat status, pengakuan dan perhatian dari pihak sekolah, kebutuhan berupa pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang layak sehingga dapat memenuhi sandang, pangan, papan dari para guru, kebutuhan sosial di sekolah yakni dapat diterima dengan baik di sekolah dan menjalin rasa persahabatan dan kekeluargaan diantara para guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004:67), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan regresi linier berganda maka secara simultan maupun individu variabel kompetensi profesional, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti ternyata variabel kompetensi profesional lebih dominan mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi.

Hasil regresi secara individual menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Banyuwangi. Dari kesimpulan ini disarankan kepada para guru SD Negeri dan juga pihak Dinas Pendidikan di Kabupaten Banyuwangi untuk meningkatkan aspek kompetensi profesionalnya sehingga kinerja guru dapat lebih ditingkatkan dalam rangka peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

Daftar Rujukan

- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin H John, Joyce EA Russel, 1993. *Human Resource Management An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill. Series In Management.
- Boediono, 1982. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPFE.
- Depdiknas. 2001. *Standar Kompetensi Profesional Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti.
- Gibson James L, John M Ivancevich, James H Donnelly, 1996. *Organization Behavior-Structure-Process*. Seventh Edition, Boston: Erwin Homewood.

- Handoko, T.H. 2002. *Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPFE, UGM Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendry Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Nana Sudjana. 2002. *Kompetensi Professional Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nimran U, 1999. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi, Surabaya: CV. Citra Media.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta; PT. Preuhallindo.
- Ridwan dan Kuncoro. 2005. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jakarta: Alfabeta.
- Schermerhorn John, James G Hunt, Richard N Osborn, 1991. *Managing Organizational Behavior*. Fourth Edition. United States: John Wiley and Sons Inc.
- Suhertian. 1994. *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pertengahan*. Artikel di akses pada tanggal 22 November 2009 dari <http://www.artikel.us./amhasan.html>.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suwarja, Denny. 2003. Hubungan Manajemen Konflik Guru dengan Profesionalisme Guru. Artikel diakses pada tanggal 22 November 2009. <http://www.scrib.com/doc/84257173>.
- Siagian, Sondang, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Tjiptoherijanto, P. dan Soesetyo B. 1992. *Ekonomi Kesehatan*, Jakarta. Pusat Antar Universitas Studi Ekonomi Universitas Indonesia.
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtarna.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gadjah MadaUniversity Press.
- Zadjuli SI, 2002. *Reformasi Ilmu Pengetahuan dan Mazab Ekonomi Pembaharuan Indonesia*, Makalah, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya.