

KOMPENSASI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KINERJA MENGAJAR GURU SMP DI YALA THAILAND SELATAN

Oleh:

Arudee Samaeng

(e-mail: arudeesamaeng@gmail.com)

Cicih Sutarsih

(e-mail: cicihsutarsih@upi.edu)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan dengan kriteria tinggi. (2) Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan dengan kriteria sangat tinggi. (3) Pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan dengan kriteria sangat tinggi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Kinerja mengajar guru yang profesional perlu diperhatikan adalah aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta perbaikan dan pengayaan pembelajaran secara efektivitas dan seefisien mungkin, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja mengajar guru, perlu optimalisasi kompensasi guru yang efektif dan motivasi berprestasi guru yang tinggi.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence the compensation and achievement motivation on the performance of teachers teaching at Junior High School Tham Vitya in South Thailand Yala Province. This study used a survey method with quantitative approach. Data collection tool used was a questionnaire (questionnaire). The results showed: (1) There is an effect of compensation to the performance of teachers teaching at Junior High School Tham Vitya in South Thailand Yala province with high criteria. (2) There is the influence of achievement motivation on the performance of teachers teaching at Junior High School Tham Vitya in South Thailand Yala province with very high criteria. (3) Effect of compensation and achievement motivation simultaneously on the performance of teachers teaching at Junior High School Tham Vitya in South Thailand Yala province with very high criteria, while the rest influenced by other factors not examined in this study. Performance professional teachers teach to note is the aspect of planning, implementation, evaluation, and improvement and enrichment learning effectiveness and as efficiently as possible, to improve and enhance the teaching performance of teachers, need to optimize effective teacher compensation and teacher achievement motivation high.

Keywords: Compensation, Achievement Motivation, Teachers' Teaching Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini banyak perubahan yang sangat cepat dalam setiap bidang, terutama dalam bidang komunikasi, ilmu pengetahuan, sains dan teknologi tanpa batasan. Jadi banyak hal yang memunculkan persaingan industri, sains dan teknologi termasuk juga persaingan komersial sampai memiliki nilai terhadap benda yang sangat tinggi dan saling eksploitasi dengan mencari

keuntungan bagi diri mereka sendiri tanpa memperhatikan orang lain.

Dewasa ini dunia pendidikan dihadapkan pada beberapa permasalahan, salah satu permasalahan yang sangat krusial adalah mengenai kinerja guru yang belum memuaskan dalam proses pendidikan. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Fattah, (2008, hlm. 19) bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang

ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Baik atau tidaknya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut melatarbelakangi seorang guru untuk mencapai suatu prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru, adalah kompensasi dan motivasi.

Hasibuan (2010, hlm. 118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Di dalam organisasi sekolah, kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk dapat memperbaiki standar mutu pendidikan, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat motivasi guru supaya tujuan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk menghasilkan motivasi kerja yang produktif perlu di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi kedalam diri guru.

Dalam hal ini, Wardana (2013, hlm. 99-100) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru. Secara umum motivasi mempunyai pengertian suatu kebijaksanaan oleh pimpinan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Namun pada kenyataannya, motivasi berprestasi guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal (tinggi) kadang kala motivasi guru dalam mengajar dan bekerja demi mencapai prestasi mengalami turun naik

(*fluktuatif*). Banyak faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi guru menjadi turun yaitu, ketidakpuasan baik secara materil (gaji, insentif dan barang-barang) maupun non materil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian dan lingkungan kerja). Tidak jarang guru mengurangi usaha dan minat mereka dalam bekerja karena tidak termotivasi.

Dengan ditumbuh dan dikembangkan motivasi berprestasi pada diri guru, maka produktivitas sekolah akan tinggi atau meningkat. Produktivitas sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan. Dorongan atau keinginan yang dimiliki para guru antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal pada diri guru.

Usaha untuk meningkatkan kinerja mengajar guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja guru tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan lain yang tidak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Menurut Maslow Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya.

Realitas dilapangan khususnya di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan kompensasi yang diterima oleh seorang guru dapat dikatakan belum memuaskan karena kompensasi yang sering guru terima hanya sebatas honor mengajar dan waktu pembayaran honor juga sering mengalami keterlambatan dalam pembayarannya yang tidak tepat waktu dan keadaan lingkungan juga sangat kurang aman (konflik negara) yang sering terjadi disekeliling daerah Thailand selatan, kejadian

ini juga belum ada harapan bahwa kapan bisa berhenti dan diselesaikan karena semua rakyat diseluruh Thailand berharap ada harapan untuk melihat daerah sendiri menjadi suasana yang seperti biasa yaitu aman, lingkungan enak, dan guru juga tidak harus khawatir.

Kejadian konflik negara yang sedang berlaku di Thailand selatan dari awal tahun 2004 sampai sekarang masih terjadi konflik, guru yang meninggal dari kejadian tersebut berjumlah 157 orang termasuk di dalamnya kepala sekolah 24 orang dan guru yang menjadi korban dengan kejadian ini semua 160 orang mengajukan surat pindah lebih dari 6,176 orang tetapi yang sudah pindah cuma 1,843 orang (Adcharawan, 2013).

terhadap kompensasi serta motivasi guru di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan harus menjadi perhatian bagi manajemen. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Menengah Pertama Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Keragaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001, hlm. 50) yang mengutip paparan LAN, bahwa "*Performace*" dapat diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Mangkunegara (2004, hlm. 67) berpendapat "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hoy & Miskel (2008, hlm. 166), "kinerja itu pada dasarnya adalah hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi". Dengan demikian terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi dan dorongan untuk berbuat sesuatu dengan kinerja yang dihasilkan. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat embuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian.

Sebagai rencana, guru hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan

dari semua penduduk thailand, jadi ini adalah sebagian statistik yang telah terjadi di seluruh Thailand selatan dengan keadaan yang kurang aman terhadap guru, staff dan pegawai negeri sampai menjadi korban dan meninggal rata-rata lebih dari 3 orang perbulan.

Dengan kejadian tersebut membuat staff dan para guru semua khawatir, takut dan tidak yakin dengan keamanan mereka sendiri jadi banyak para guru meminta surat pindah keluar untuk pindah ke kota yang lain, sejak dari tahun 2004 sampai sekarang para guru dan staff semua yang telah

Dari paparan di atas sejatinya bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru itu sendiri, sehingga perhatian

disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja mengajar guru merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas (Yamin, 2010, hlm. 87). Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran.

Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketiga aspek ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika salah satu unsur tidak ada, kedua unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar dan proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Jika proses belajar mengajar ditinjau dari segi kegiatan guru, maka akan terlihat bahwa guru memegang peranan strategis. Menurut Majid (2005, hlm. 91) dalam konteks ini guru berfungsi sebagai p

kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Sebagai pengimplementasi rencana pengajaran yang telah disusun, guru hendaknya

mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha “memoles” setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Pada saat melaksanakan kegiatan evaluasi, guru harus dapat menetapkan prosedur dan teknik evaluasi yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2004, hlm. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Pengertian kompensasi menurut Dessler (2003, hlm. 349) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006, hlm. 118) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010, hlm. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Dengan demikian, sebuah organisasi pemberian kompensasi merupakan aspek yang sangat penting dan sensitif, mengingat bahwa pegawai melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi secara langsung mengharapkan imbalan yang diberikan organisasi terhadap seorang pegawai akibat jasa yang diberikannya.

Tujuan dari kompensasi itu sendiri menurut Hasibuan (2010, hlm. 121) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin. Sedangkan bentuk-bentuk kompensasi menurut Mangkunegara (2011, hlm. 85) mengemukakan : “Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan”. Adapun beberapa jenis/bentuk

kompensasi secara umum seperti yang dikemukakan Pora (2011, hlm. 12), yaitu gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Kompensasi terdiri dari *Financial dan Non Financial*. Kompensasi Finansial juga terdiri dari Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi guru adalah sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, terutama dalam kondisi tempat mengajar dan lingkungan yang masih belum menentukan bahwa sudah aman atau belum. Dengan hal inilah kepala sekolah dan pemerintah harus ambil kepentingan untuk membantu para guru supaya guru lebih berefektif dalam mengerjakan tugas sebagai seorang guru di sekolah.

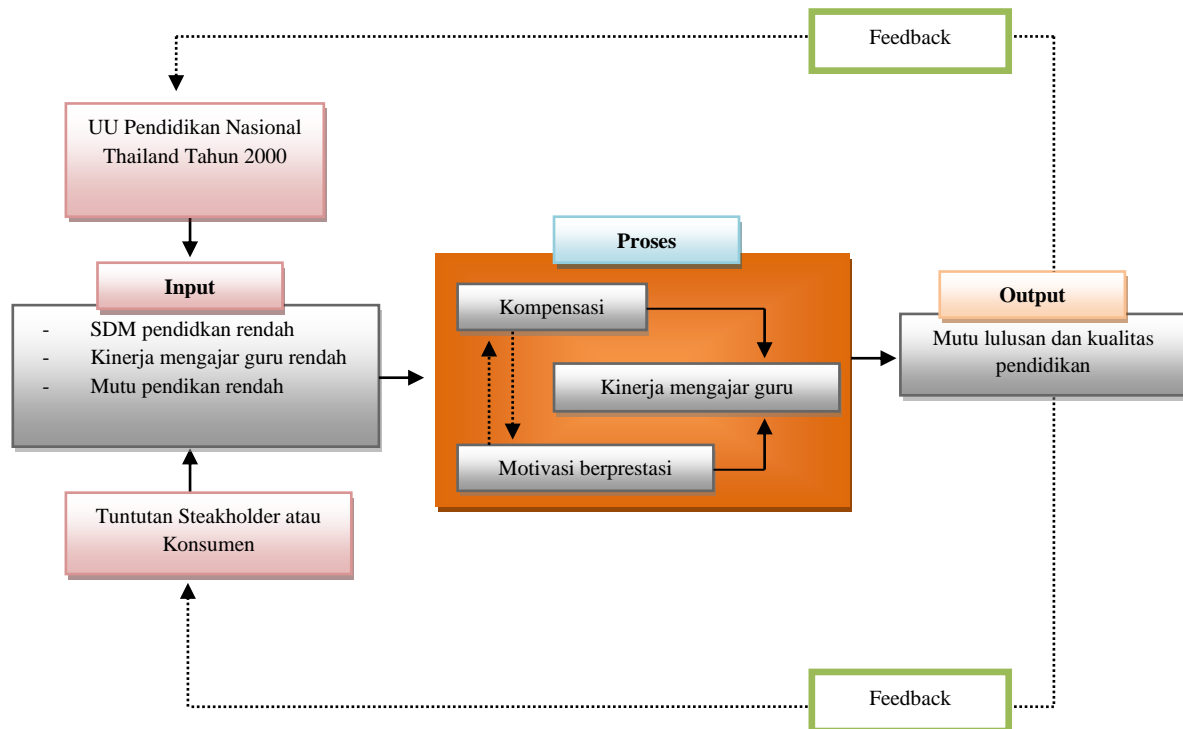
Motivasi secara umum adalah kebiasaan manusia dalam sesuatu pekerjaan tidak ada pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kemampuan yang ada dalam diri individu kecuali melalui motivasi dari diri seseorang itu, bagi mereka yang punya motivasi dalam kerja akan memiliki cara dan jalan dalam pekerjaan yang lebih jelas dan nyata. Mereka yang kerja dengan adanya motivasi dapat hasil kerja lebih tinggi dari mereka yang tidak punya motivasi dalam kerja.

Menurut Thongnam (2004, hlm. 13), motivasi adalah faktor atau sesuatu hal dalam menstimulasi atau mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku mereka supaya mendapatkan segala hasil dari target atau tujuan yang telah ditetapkan ataupun untuk mendapatkan segala hal yang mereka butuhkan sebelumnya.

Motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Miftah (2008, hlm. 236), seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh McClelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Motivasi berprestasi berperan penting dalam mengembalikan motivasi yang semula biasa menjadi suatu tujuan tertentu. Sedangkan motivasi itu sendiri mempunyai arti yaitu proses aktualisasi energi psikologis yang dapat menggerakkan seseorang untuk beraktivitas, sekaligus menjamin keberlangsungan aktifitas tersebut, dan juga menentukan arah aktivitas terhadap pencapaian tujuan.

Kerangka pemikiran yang baik adalah mengidentifikasi variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan

antara variabel. Untuk lebih menjelaskan pernyataan di atas, peneliti sajikan dan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 2) menjelaskan bahwa : “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survai dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survai yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga diperoleh gambaran pengaruh diantara variabel-variabel tersebut.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam metode ini yaitu pengumpulan, penyusunan, penganalisaan, dan penginterpretasian, kemudian dari data yang terkumpul maka

ditariklah suatu kesimpulan. Karena sifatnya, metode deskriptif kadang disebut juga metode analitik.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mempunyai tanggung jawab di SMP Tham Vitya dari 1 sekolah di Kabupaten Muang, Provivasi Yala, Thailand Selatan, Sejumlah 250 orang peneliti menentukan sampel dengan menggunakan rumus Yamane (Akdon & Sahlan, 2005, hlm. 107). Dari rumus tersebut dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 71 orang guru.

Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisisioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert dan dimodifikasidengan empat alternatifjawaban: yakni Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Selanjutnya uji validitas ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

N	=	Jumlah Responden
$\sum XY$	=	Jumlah perkalian X dan Y
$\sum X$	=	Jumlah skor tiap butir
$\sum Y$	=	Jumlah skor total
$\sum X^2$	=	Jumlah skor X dikuadratkan
$\sum Y^2$	=	Jumlah skor Y dikuadratkan

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik belah dua (*split half methods*) terhadap instrument yang disusun. Adapun maksud belah

kesatu bernomor ganjil dan belah kedua bernomor genap. Kemudian keduanya dikorelasikan dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*.

Setelah dilakukan uji coba kuisisioner dalam penelitian ini terhadap 71 orang guru diperoleh bahwa semua item pertanyaan (pernyataan) dalam kuisisioner valid dan reliable, sehingga semua butir pernyataan dalam kuisisioner digunakan dalam penelitian ini, dalam jumlah total pernyataan kuisisioner berjumlah 28 item untuk variabel kompensasi, 25 item untuk variabel motivasi berprestasi dan 25 item pertanyaan tentang kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan. Teknik analisa data dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dan uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan

Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang diberikan kepada guru setelah melaksanakan pekerjaannya, imbalan tersebut tidak selalu berupa uang akan tetapi juga dalam bentuk yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan diketahui bahwa koefisien korelasi antara kompensasi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,429 yang berarti tingkat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja mengajar guru berada pada tingkat cukup tinggi. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja mengajar guru yang ada di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

Dari perhitungan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 18,40% yang berarti kompensasi di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian Yensy (2010), Nurchasanah. (2012) dan Aritonang (2005), dalam penelitiannya mengungkapkan kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru. Dessler (2003, hlm. 349) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006, hlm. 118) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain.

Dalam pandangan menurut Hasibuan (2010, hlm. 118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima sebagai hasil dari kerja baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung berdasarkan kesepakatan dan kemampuan dari suatu organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada guru memang harus sesuai dengan beban kerja serta kebutuhan guru itu sendiri sehingga kinerja mengajar guru dalam melaksanakan pembelajaran guru dapat maksimal.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan

Motivasi berprestasi seorang guru memiliki peranan yang sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya motivasi yang bisa menggerakkan guru tersebut maka kinerja mengajar seorang guru akan baik karena didorong oleh dalam dirinya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan diketahui bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,381 yang berarti tingkat hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru berada pada tingkat cukup tinggi. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru yang ada di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan.

Dari perhitungan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 14,52% yang berarti bahwa motivasi berprestasi di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja mengajar guru, sebaliknya bila motivasi berprestasi semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja mengajar guru, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih (2011) dalam penelitian tentang Kontribusi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru PKN dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada SMP Negeri di Kota Semarang menunjukkan kinerja guru merupakan komponen penting dalam system pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PKN adalah signifikan positif.

Dorongan berprestasi muncul dari dalam diri apabila mampu membangkitkan aspirasi dan ambisi diri. Aspirasi mengandung maksud sebagai perwujudan kesadaran dan keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih tinggi dengan kemajuan sebagai tujuan. Aspirasi menekankan suatu proses perubahan dan keinginan untuk lebih maju atau melebihi keadaan sekarang.

Motivasi berprestasi dalam kaitan motivasi kerja guru adalah suatu upaya untuk menciptakan kinerja yang produktif sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan

Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,485 yang berarti tingkat hubungan antarkompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru di sekolah berada pada tingkat kuat. Sementara itu dari perhitungan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 23,52% yang berarti bahwa kompensasi dan Motivasi berprestasi pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan memberikan pengaruh 23,52% terhadap kinerja mengajar guru sedangkan sisanya 76,48% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, supervisi yang dilakukan serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya di SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan, sebagaimana kita tahu bahwa kinerja mengajar guru dalam mengajarnya juga dipengaruhi oleh sejumlah kompensasi yang diterimanya karena kompensasi berhubungan dengan bagaimana dia memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Podgursky & Springer (2011, hlm. 165–192) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru akan mempengaruhi terhadap kinerja guru tersebut. Kompensasi sangat penting bagi tiap individu dalam tataran seorang guru, karena kompensasi merupakan sumber utama penghasilan guru dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Oleh sebab itu masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat penting karena menjadi dorongan utama bagi guru untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi berprestasi dalam kaitan motivasi kerja guru adalah suatu upaya untuk menciptakan kinerja yang produktif sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif dengan menumbuh dan mengembangkan konsep kebutuhan akan prestasi (*n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*n Aff*), kebutuhan akan kewenangan (*n Pow*) kedalam motivasi berprestasi guru.

Wardana (2013, hlm. 99-100) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bertindak dan berprilaku dalam meningkatkan kinerjanya.

Dornyei dalam Baleghizadeh, Sasan & Gordani, Yahya (2012, hlm. 31-32) mengemukakan bahwa hanya sedikit penelitian yang membahas tentang motivasi dalam mengajar, hal ini sangat mengejutkan karena sedikitnya tingkat antusiasme dan komitmen seorang guru. Ini salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi motivasi peserta didik untuk belajar. Secara umum, jika seorang guru

termotivasi untuk mengajar, maka akan membuat para siswa termotivasi untuk belajar.

Oleh karena itu kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi berprestasi karena seorang guru mempunyai berbagai kebutuhan serta bagaimana seorang guru mengajar dipengaruhi oleh bagaimana motivasi guru tersebut dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh data empirik mengenai kompensasi, motivasi berprestasi dan kinerja mengajar guru. Temuan penelitian yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel di analisis menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dua sub variabel kompensasi yang meliputi: kompensasi finansial dan non finansial, untuk sub variabel finansial hanya berada pada kategori cukup tinggi.
2. Motivasi berprestasi guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan terlaksananya dengan baik sub variabel motivasi berprestasi guru yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kewenangan. Tetapi untuk sub variabel kebutuhan akan afiliasi masih berada pada kategori tinggi.
3. Kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan secara keseluruhan berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini tercermin dari tiga sub variabel kinerja mengajar guru yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran, hanya untuk sub variabel merencanakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran berada pada kategori tinggi.
4. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan dengan kriteriatinggi.

5. Motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan dengan kriteriasangat tinggi.
6. Kompensasi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan dengan kriteriasangat tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil temuan-temuan penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Tham Vitya di Provinsi Yala Thailand Selatan, maka ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi guru di SMP Tham Vitya dalam bentuk finansial yang masih harus ditingkatkan efektifitasnya adalah demensi insentif, yaitu insentif dari sekolah yang membuat para guru belum merasa kepuasan dengan insentif yang sedang terima pada saat ini dari kepala sekolah. Bagi non finansial adalah demensi simbol status dalam indikator penerangan dan sirkulasi udara yang masih belum memuaskan. Maka semua ini adalah tanggung jawab kepala sekolah dan pemerintah yang harus cepat perbaiki kondisi tersebut untuk meningkatkan kinerja mengajar seorang guru yang lebih efektif.

Gambaran umum dari dukungan pemerintah rata-rata tentang kompensasi guru adalah masih belum maksimal dengan baik dalam bidang bantuan bentuk tunjangan keamanan, pakaian seragam dan insentif semua dari pemerintah belum memuaskan bagi para guru dan sekolah.

Maka dengan penelitian ini harapan kepada pemerintah untuk lebih perhatian supaya menjadi sebagai alat untuk mendorong dalam meningkat kualitas pendidikan, mudah-mudahan dengan adanya perhatian pemerintah pendidikan dapat mengeluarkan hasil yang berkualitas dan terus maju kedepan dengan target yang sudah di tentukan.

2. Motivasi berprestasi guru yang masih belum ditingkatkan efektifitasnya adalah sub variabel kebutuhan akan afiliasasi dalam dimensi lebih efektif apabila bekerja sama dengan yang lain dalam melaksanakan tugas, demensi ini masih belum efektif maka diharapkan kepala sekolah dan para guru hendak mengadakan program pelatihan khusus untuk meningkatkan efektif semaksimal mungkin supaya guru bisa membangun hubungan yang harmonis dalam lingkungan sekolah antara warga sekolah di SMP Tham Vitya Provinsi Yala Thailand Selatan.
3. Kinerja mengajar guru di sekolah Tham Vitya Mulniti Provinsi Yala Thailand Selatan sibuk mengerjakan berbagai pekerjaan dikantor, dengan hal ini muncul kekurangan dalam bentuk demensi menyusun program perencanaan pengajaran, mempersiapkan alat peraga dan pelaksanaan evaluasi.

Demikian ini, bagaimana cara untuk mencari solusi masalah semoga para guru dapat memilki waktu yang tepat dan sesuai sebagai seorang guru yang mengikuti tugas mengajar dengan sejati. Maka kepala sekolah dan pemerintah harus mengelola dan mengatur semua sistem pendidikan dalam Negara sendiri supaya dapat bersaing dengan Negara lain.

4. Untuk peneliti selanjutnya, direkomendasikan sebagai berikut:
 - a. Hendaknya dapat meneliti, mengkaji dan memperdalam kembalitentang kompensasi, motivasi berprestasi dan kinerja mengajar guru. Untuk mengingat aspek inimemiliki kajian yang sangat luas apabila dikaji secarakomprehensif. Dengan syarat melakukan penelitian yang samatetapi ditempat yang berbeda karena belum tentu besarnya pengaruh akan sama jika diteliti di tempat lain.
 - b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meneliti variabel lain selain kompensasi, motivasi berprestasi dan kinerja mengajar guru, mengingat kompensasi dan motivasi juga dapat mempengaruhi beberapa variabel dependenlain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, pemanfaatan sarana prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Adcharawan. (2013). *Guru 3 provinsi perbatasan di thailand selatan minta permohonan kepada pemerintah untuk menjadi hadiah hari guru.* [Online]. Diakses dari: <http://news.voicetv.co.th/thailand/60666.html>.
- Akdon & Hadi, S. (2005). *Aplikasi statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi an Manajemen.* Bandung: Dewa Ruchi.
- Aritonang, K. T. (2005). "Kompensasi kerja, Disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur". *Jurnal Pendidikan Penabu*, 4 (4), hlm 2-3.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management.* (Ninth Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Fattah, N. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, S. P. S (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Education Administration: Theory, Research, and Practice.* (Sixth Edition). New York: McGraw Hill.
- Majid, A. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis R. L & Jackson H. J. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, T. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: Penerbit PT. Raja Persada.
- Murtiningsih, A. (2011). *Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PKN dalam pelaksanaan kurikulum tingkat satuan pendidikan pada SMP Negeri di Kota Semarang.* (Thesis). Sekolah Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Nurchasanah. (2012). Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(3), hlm. 300-301. Parninta Offset.
- Podgursky, M & Springer, M. (2011). Teacher Compensation Systems In The United States K-12 Public School System. *National Tax Journal*, 64 (1), hlm.165–192.
- Pora, D. A. (2011). *Remunerasi : Kompensasi dan benefit.* Tangerang.
- Sasan, B. & Yahya, G. (2012). "Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers." *Australian Journal of Teacher Education*, 37(3). hlm. 31-32. Diakses dari: [www. http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol37/iss7/3](http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol37/iss7/3).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Thongnam, K. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam kinerja dosen Nathesil Krong Silpakhong College.* (Tesis). Sekolah Pascasarjana, Universitas Srinakharin Wirok, Bangkok.
- Wardana, S. D. (2013). "Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi". *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1, (1), hlm 99-100. Diakses dari: <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/arti cle/viewFile/1361/1456> umm scientific journal.pdf
- Yensy, A. N. (2010). "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara". *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13, (1), hlm. 36. Diakses dari: <http://repository.unib.ac.id/262/1/3-Nurul-TriadikApril2010.pdf>