

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMA SWASTA KAMPUS TELUKDALAM.

Oleh :
Anita Zagoto
STKIP Nias Selatan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Kampus Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Swasta Kampus Telukdalam yang berjumlah 20 orang dan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian ini menyimpulkan (1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap etos kerja (Y), dengan nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 0.362 atau 36,2%, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 0.462 atau 46,2%, (3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap etos kerja. Dengan nilai korelasi sebesar 0.463 atau 46,3%.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Etos Kerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia merencanakan *Millenium Development Goals*, yakni era pasar bebas atau era globalisasi sebagai era persaingan mutu atau kualitas melalui pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Hal ini dituntut adanya percepatan arus informasi agar semua bidang kehidupan menyesuaikan visi, misi, tujuan, dan strateginya sehingga sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Dengan demikian, akan mengubah tatanan dalam sistem makro, meso, maupun makro serta sistem pendidikan.

Guru sebagai pekerjaan profesi harus memiliki etos kerja yang tinggi, guru sebagai profesi dituntut memiliki keahlian khusus yang diperoleh dari proses pendidikan atau latihan pra-jabatan.

Faktor kesejahteraan merupakan hal yang sangat urgen bagi setiap manusia. Terlebih kepada guru yang memusatkan perhatiannya dalam memberhasilkan pendidikan yang bermutu. mengingat satuan pendidikan sangat penting, hendaknya merencanakan dan mencanangkan bagaimana meningkatkan kesejahteraan guru. Adapun salah satu wujud dari peningkatan kesejahteraan tersebut yakni melalui pemberian kompensasi kepada guru. Melalui kompensasi tersebut, guru merasa termotivasi dalam meningkatkan etos kerja yang baik. Guna mewujudkan etos kerja yang baik, setiap guru membutuhkan motivasi dimana guru tersebut melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik. Motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi motivasinya, maka tingkat keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula.

Dalam satuan pendidikan, guru menghendaki agar dapat memperoleh motivasi diluar dirinya sendiri

seperti penghargaan, keinginan berprestasi, adanya kenyamanan, perilaku adil, dan kebebasan dalam mengaktualisasikan diri.

Obserbasi awal yang dilakukan oleh peneliti di SMA Swasta Kampus Telukdalam, diperoleh informasi bahwa pemberian motivasi kepada guru tergolong rendah. Hal ini tampak dari pemberian perhatian, pemberian informasi, pemberian penghargaan dan menanamkan sikap bangga terhadap pekerjaan yang telah dilakukan belum terlaksana. Dari beberapa hal diatas akan memberikan dampak kurang baik terhadap etos kerja guru.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif korelasional yang mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru dan pengaruh motivasi terhadap etos kerja guru serta mencari pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Swasta Kampus Telukdalam, yang beralamat di jalan Pramuka, Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang dilaksanakan selama enam (enam) bulan yang dimulai dari Maret sampai dengan Agustus 2017.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk melihat seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Determinasi diukur dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Kd: Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

3. Analisis Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dan sumbangan efektif yang diberikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Rumus persamaan regresi sederhana:

$$Y = a + b_1 X_1$$

b. Rumus persamaan regresi ganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y = Etos Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Korelasi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

4. Uji Statistik t

Menurut Imam Ghozali (2006) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

5. Uji Statistik F

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap etos kerja guru dan ditunjukkan dengan koefisien regresi didapatkan t_{hitung} 2,1581 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,1581 > 2,0369) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru

Berdasarkan hasil analisa data pada penelitian ini, nilai kompensasi diperoleh 36,2% sedangkan nilai etos kerja sebesar 46,2%. Hal ini dijelaskan ketidak mampuan yayasan untuk membayarkan gaji dan insentif guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam, namun demikian guru-guru tetap memiliki etos kerja yang tinggi, dikarenakan keterbatasan lapangan kerja. Sementara jumlah tamatan sarjana pendidikan di kabupaten Nias Selatan meningkat setiap tahunnya. Hal inilah yang menyebabkan mereka mau bekerja dengan baik walaupun pembayaran gaji rendah.

2. Pengaruh motivasi terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil penelitian nilai motivasi diperoleh sebesar 46,2%, sedangkan nilai etos kerja sebesar 46,3%. Dari hasil ini selisih antara motivasi dengan etos kerja tidak jauh beda disebabkan tuntutan akan kebutuhan selain itu, tidak adanya sanksi dari yayasan sebelum kepala sekolah walaupun guru-guru sering datang terlambat dan mengajar di tempat lain. Jadi meskipun gaji yang diterima rendah mereka selalu memiliki motivasi untuk bekerja hal ini didorong oleh karena kebutuhan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun nilai kompensasi yang diterima oleh guru-guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam rendah namun mereka tetap memiliki motivasi etos kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan seperti yang diuraikan diatas yaitu: di kabupaten Nias Selatan jumlah tamatan sarjana pendidikan semakin meningkat setiap tahunnya sedangkan lapangan kerja terbatas, dan tuntutan akan kebutuhan semakin meningkat serta adanya pandangan masyarakat Nias Selatan lebih cenderung untuk menjadi pegawai negeri.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan beberapa tahapan kegiatan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,362 atau 36,2%. Dengan persamaan regresi $Y = 1.221 + 0.704.X_1$. hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.396 > 2.093).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari hasil nilai korelasi (R) sebesar 0.462 atau 46,2% dengan persamaan regresi $Y = 1.348 + 0.679.X_1$. hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.401 > 2.093).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi secara bersama-sama terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari hasil nilai korelasi (R) sebesar 0.463 atau 46,3% dengan persamaan regresi $Y = 1.499 + 0.48X_1$. Hasil uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ (14.202 > 3.25).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Yayasan Pendidikan Nias Selatan sebagai pemilik SMA Swasta Kampus Telukdalam, perlu mengkaji kembali dan perlu memperhatikan kompensasi dan motivasi para warga masyarakat sekolah, guna peningkatan etos kerja.
2. Kepala Sekolah SMA Swasta Kampus Telukdalam tetap memperhatikan saran-saran dan memperhatikan kebutuhan para anggotanya, terutama terkait tentang kompensasi dan motivasi para guru, agar memiliki etos kerja yang lebih baik.
3. Pada seluruh guru-guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam agar semakin semangat dan meningkatkan etos kerja guna peningkatan mutu pendidikan sehingga dapat terwujud visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Drs. Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Desmon Ginting 2016. *Etos Kerja; Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta
- Hasibuan, 2016. *Organisasi & Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas Bumi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Jansen Sinamo, 2016. *8 Etos Pengembangan Keguruan*, Erlangga, Jakarta.
- Jansen Sinamo, 2010. *8 Etos Keguruan*, Mahadika, Jakarta
- Lijan Poltak Sinambela, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Malayu, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana. Jakarta