

PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA SWASTA BAGAN SINEMBAH, ROKAN HILIR, RIAU

Wardani Purnama Sari

Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau
wardani_ps@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of salary and motivation on performance of teachers. The population of this research is the private HIGH SCHOOL teachers throughout the District of Rokan Hilir Bagan Sinembah totalling 137 persons. Sample in this study consisted of 135 people determined through proportional random sampling. Engineering data collection used by providing questionnaires. The data collected are then analyzed using statistics in the form of Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS. The results showed that: 1) salary effect significantly to the motivation of teachers, (2) the salary effect significantly to teaching skills, (2) motivation influence significantly to teaching skills, (3) teaching skills influence significantly to the performance of teachers, (4) salary effect significantly to the performance of teachers, ((6) motivation influence significantly to the performance of teachers, (7) the salary effect significantly to the performance of teachers through teaching skills (8) motivation effect significantly to teacher performance through teaching skills.

Keywords: *Salary, motivation, teaching skills, job performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah guru SMA swasta di seluruh Kabupaten Rokan Hilir Bagan Sinembah sebanyak 137 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 135 orang yang ditentukan melalui proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik dalam bentuk Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru, (2) gaji pengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar, (3) keterampilan mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, (4) gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (6) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (7) gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui keterampilan mengajar (8) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui keterampilan mengajar.

Kata Kunci: Gaji, motivasi, keterampilan mengajar, kinerja

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, dan anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-undang sebesar 20% sudah dilaksanakan. Oleh karenanya kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka guru yang bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya apabila kinerja guru rendah, maka tujuan belajar khususnya dan tujuan pendidikan umumnya akan sulit diwujudkan.

Kinerja guru dianggap berhasil adalah dengan perolehan nilai ujian nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal pada seko-

lah tersebut. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Nilai rata-rata Ujian Nasional pada SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah masih terdapat nilai 5,46 dan 6,00. Artinya ini akan berpengaruh terhadap tingkat kelulusan siswa yang akan masuk ke Perguruan Tinggi Negeri yang nantinya akan berpengaruh kepada *brand image* masyarakat terhadap sekolah.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training* cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada *in-service training* cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari

luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti, gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Menurut Handoko² kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Bagi tenaga pengajar yang berstatus PNS pemerintah telah mengatur pemberian kompensasi ini dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 43 Tahun 1999. Sedangkan bagi tenaga pengajar yang berstatus sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan. Pada SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah hanya beberapa yayasan saja yang memberikan gaji pokok selebihnya mereka memberikan gaji hanya dengan honor perjamnya.

¹ Arifin dan Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

² Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. edisi kedua. Yogyakarta: BFEE UGM.

Untuk pemberian honor daerah, pemberiannya dirapel tiga bulan sekali.

Siagian³ menyatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan peranannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya.

Unsur terpenting untuk menghasilkan kinerja guru adalah *abilitas* (keterampilan). *Abilitas* dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. *Abilitas* seorang guru secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar (*teaching skills*), yakni keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan

³ Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

memimpin diskusi kelompok kecil, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan.⁴ Hal ini didukung oleh Yuliani Indrawati⁵ yang menyatakan bahwa bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika yaitu faktor kemampuan/pengetahuan, keterampilan, motivasi yang berpengaruh signifikan sebesar 79,5 %.⁶

Berdasarkan surat kabar tribu pekanbaru edisi Kamis 06 Oktober 2012 mengatakan Hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG) di Provinsi Riau jauh dari harapan. Sebagian besar peserta tak mampu mencapai nilai standar yang ditetapkan pemerintah, yaitu 70. Bahkan, tidak sedikit pula peserta yang seluruh jawabannya salah dan meraih nilai terendah atau 0.⁷

Mengingat begitu besar dan pentingnya peranan guru, upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan menyediakan guru yang berkualitas,

guru yang memiliki kinerja yang tinggi, mempunyai sikap profesional serta motivasi kerja yang tinggi.

Dengan demikian rumusan masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh gaji terhadap motivasi guru, sejauh mana pengaruh gaji terhadap keterampilan mengajar guru, sejauh mana pengaruh motivasi terhadap keterampilan mengajar guru, sejauh mana pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru, sejauh mana pengaruh gaji terhadap kinerja guru, sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang berkaitan dengan gaji, motivasi dan keterampilan mengajar dengan demikian judul tulisan ini adalah *Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau.*

B. Tinjauan Kepustakaan

Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa

⁴ Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas.

⁶ Indrawati, Yuliani.2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.4, No 7 Juni 2006.

⁷ Tribun Pekanbaru Edisi Kamis 06 Oktober 2012

Indonesia⁸ kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan,⁹ kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Mangkunegara dalam Aritonang¹⁰ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Tjutu dan Suwatno¹¹ kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa

⁸ Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.

⁹ Direktorat Tenaga Kependidikan. 2012. *Op cit*.

¹⁰ Aritonang, Keke T. 2005. “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta”. *Jurnal Pendidikan Penabur* No.04/ th.IV/ Juli 2005.

¹¹ Tjutu dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru *Georgia Department Of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: 1) rencana pembelajaran (RPP); 2) prosedur pembelajaran dan 3) hubungan antar pribadi.

Keterampilan Mengajar

Dalam mengajar ada dua kemampuan pokok yang harus dikuasai oleh guru, yaitu: 1) menguasai materi atau bahan ajar yang diajarkan (*what to teach*), 2) menguasai metodologi atau cara untuk membelajarkannya (*how to teach*). Keterampilan mengajar termasuk kedalam aspek nomor 2 yaitu cara membelajarkan siswa. Keterampilan dasar mengajar mutlak harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru karena keterampilan mengajar bahwa mengajar bukan sekedar proses menyampaikan pengetahuan saja, akan tetapi menyangkut aspek yang lebih luas seperti: pembinaan sikap, emosional, karakter, kebiasaan, dan nilai-nilai.¹²

¹² Usman, M Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Keterampilan mengajar berkenaan dengan beberapa kemampuan atau keterampilan yang bersifat mendasar dengan beberapa kemampuan atau keterampilan yang bersifat mendasar dan melekat harus dimiliki dan diaktualisasikan oleh setiap guru dalam melaksanakan tugasnya.¹³ Kemampuan guru dapat dikembangkan dan dibina dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru, dimana pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini tentu saja harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.¹⁴ Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan dengan adanya pemberian gaji yang layak untuk peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Keterampilan mengajar guru yakni keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil, keterampilan mengelola kelas, kete-

rampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan.

Motivasi Guru

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.¹⁵ Menurut Rivai¹⁶ motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Konsep mengenai motivasi dalam diri individu, menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia. Salah satu teori yang sangat populer berkaitan dengan kebutuhan ini adalah teori tentang jenjang kebutuhan dari Abraham Maslow. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan tersusun secara hierarki. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus

¹³Moedjiono dan Hasibuan J.J. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

¹⁴Danim, Sudarwan.2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: CV.Alfabeta.

¹⁵Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya"Analisis di bidang Pendidikan"*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

¹⁶Rivai, Veitzhal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.¹⁷

Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan memperlihatkan unjuk kerja yang jauh berbeda. Seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Jadi untuk melihat motivasi kerja guru ini dilihat dari 1) motivasi guru dari imbalan atau kompensasi yang diberikan, 2) motivasi guru karena rasa aman dan jaminan akan kedudukan dan jabatannya, 3) motivasi guru untuk mencari teman dan bekerja sama, 4) motivasi guru untuk penghormatan dan penghargaan dan 5) motivasi untuk meningkatkan kemampuannya

Gaji Guru

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)¹⁸ disebutkan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

¹⁷Judge, Timothy A, Robbins P Stephen. 2008 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

¹⁸ Depdiknas. 2008. *Op cit*.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.¹⁹

UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Masih dalam UU Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- 2) Gaji berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA Swasta Kecamatan

¹⁹ Suwatno dan Priansa Donni Junni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- 4) Keterampilan mengajar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- 5) Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- 6) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Riau yang berjumlah 137

orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik propotional random sampling dengan jumlah sampel 135 orang.

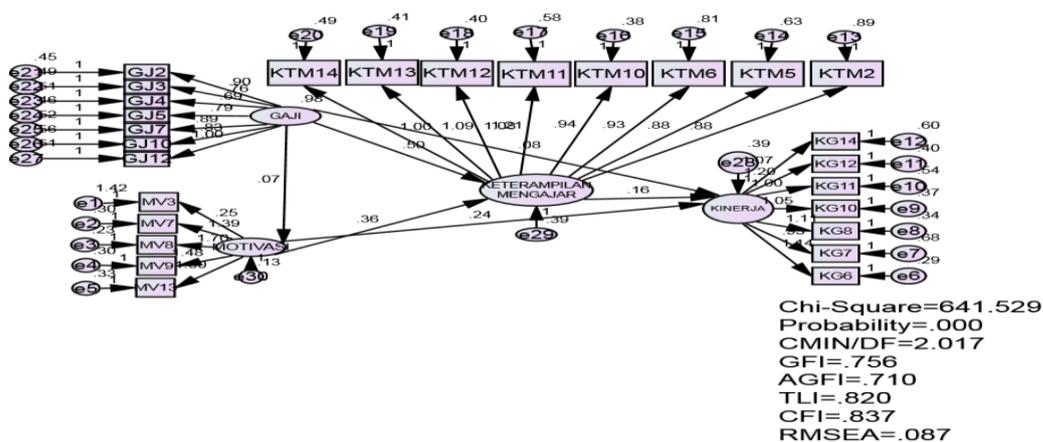
Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket kepada responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan pengujian model penelitian analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan alat bantu program AMOS 21.0

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian model penelitian analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan alat bantu program AMOS 21.0 dihasilkan model *full* yang menggambarkan hubungan antara variabel eksogen yaitu variabel gaji dan motivasi dan variabel endogen keterampilan mengajar dan kinerja.

Model Full Structural Equation Modeling (SEM) Tahap I

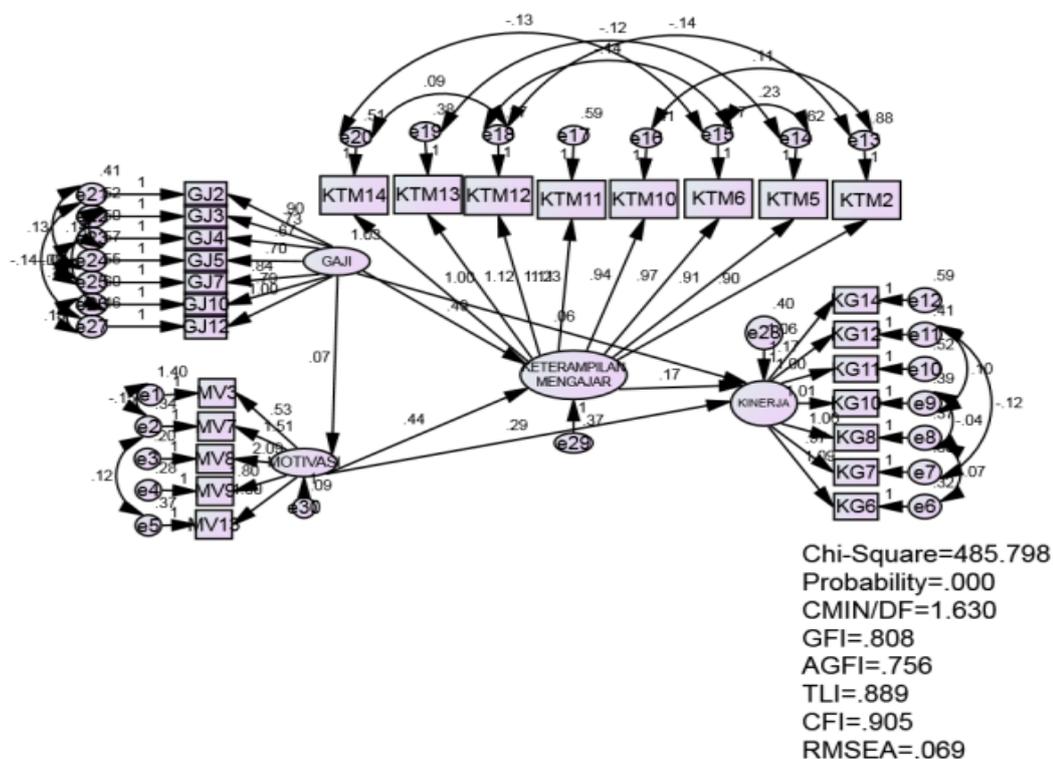


Sumber: Hasil Analisis AMOS 21.

Terlihat nilai kriteria ditemukan model yang belum fit, dikarenakan masih terdapat nilai pengukuran yang belum memenuhi persyaratan SEM seperti nilai probability, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, CFI, RMSEA dengan nilai di bawah masih belum memenuhi *cut off fit*. Untuk model harus diperbaiki atau dimodifikasi agar dapat menjadi model yang fit dengan menurunkan nilai *chi-square*.

Untuk memperbaiki suatu model dapat dilakukan salah satunya dengan memperhatikan nilai *modification index* menunjukkan turunya nilai *chi-square* jika suatu *error* pada indikator dimodifikasi dengan *error* lain sesuai dengan rekomendasi dari program AMOS saat pengujian. Seperti yang terlihat dari hasil modifikasi model *full*.

Modifikasi Model Full Structural Equation Modeling (SEM) Tahap II

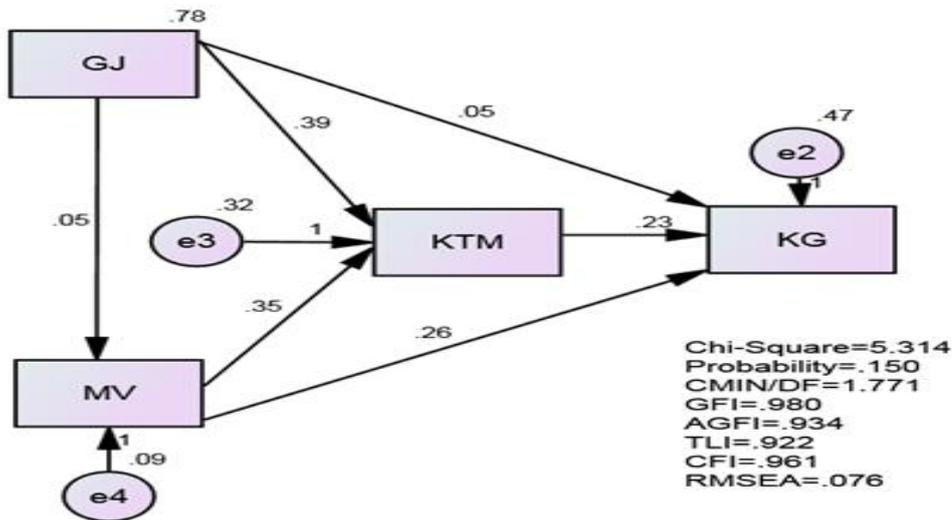


Sumber: Hasil Analisis AMOS 21.0

Secara keseluruhan masih terdapat beberapa persyaratan dalam kriteria SEM yang tidak terpenuhi, yang baru terpenuhi hanya CMIN/DF, CFI, dan RMSEA. Alternatif lain untuk

menghasilkan model yang lebih cocok dan memenuhi persyaratan *goodness of fit* yang maksimal adalah dengan membuat *composite indicator*.

Model SEM Dengan *Composite Indicator* Tahap III



Sumber: Hasil Analisis AMOS 21.0

Model yang dikembangkan telah memenuhi nilai *cut off fit*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengujian ini telah dapat menghasilkan model yang fit dan

menghasilkan konfirmasi yang baik atas hubungan-hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

	Hubungan Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
GAJI	→ MOTIVASI	.067	.033	2.013	.044	
GAJI	→ KETERAMPILAN MENGAJAR	.491	.079	6.206	***	
MOTIVASI	→ KETERAMPILAN MENGAJAR	.486	.236	2.065	.039	
KETERAMPILAN MENGAJAR	→ KINERJA	.255	.083	3.061	.002	
GAJI	→ KINERJA	.542	.082	6.602	***	
MOTIVASI	→ KINERJA	.569	.136	4.191	***	

Sumber: Hasil Analisis AMOS 21.0

Pembahasan

Proses akhir dari pengujian ini adalah untuk menilai terjawab tidaknya hipotesis yang telah dikemukakan, dimana untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, digunakan nilai *cr* (*critical ratio*) atau *t* hitung dengan membandingkannya dengan *t* tabel. Atau cara lain untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis juga dapat dengan melihat nilai $\rho \leq 0.05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai $\rho \geq 0.05$ maka hipotesis ditolak.

Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir

Hipotesis berikut ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural* (AMOS) 21.0.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaji terhadap motivasi guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.067, *standar error* (SE) sebesar 0.033 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2.013 dengan tingkat signifikan ρ (probabilitas) sebesar 0.044. karena nilai ρ (probabilitas) kecil dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima dimana arah kedua variabel berslope positif. Dalam artian jika terdapat peningkatan pemberian gaji maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan motivasi guru di

SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah.

Pengaruh Gaji Terhadap Keterampilan Mengajar guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Hipotesis berikut ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap keterampilan mengajar guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural* (AMOS) 21.0.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaji terhadap keterampilan guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.491, *standar error* (SE) sebesar 0.079 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 6.206 dengan tingkat signifikan ρ (probabilitas) sebesar 0.000. karena nilai ρ (probabilitas) kecil dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima dimana arah kedua variabel berslope positif. Dalam artian jika terdapat peningkatan pemberian gaji maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan keterampilan mengajar guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah.

Pengaruh Motivasi Terhadap Keterampilan Mengajar Guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Hipotesis berikut ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap keterampilan mengajar guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah

Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural* (AMOS) 21.0.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.486, *standar error* (SE) sebesar 0.236 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2.065 dengan tingkat signifikan ρ (probabilitas) sebesar 0.039 karena nilai ρ (probabilitas) besar dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima. Dalam artian jika terdapat peningkatan motivasi maka akan berpengaruh dengan peningkatan keterampilan mengajar guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Pengaruh Keterampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Hipotesis berikut ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural* (AMOS) 21.0.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan mengajar terhadap kinerja guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah

dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.255, *standar error* (SE) sebesar 0.083 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3.061 dengan tingkat signifikan ρ (probabilitas) sebesar 0.002. karena nilai ρ (probabilitas) kecil dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima dimana arah kedua variabel berslope positif. Dalam artian jika terdapat peningkatan keterampilan mengajar maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Hipotesis berikut ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural* (AMOS) 21.0.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaji terhadap kinerja guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.542, *standar error* (SE) sebesar 0.082 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 6.602 dengan tingkat signifikan ρ (probabilitas) sebesar 0.000. karena nilai ρ (probabilitas) kecil dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima dimana arah kedua variabel berslope positif. Dalam artian jika

terdapat peningkatan gaji maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Hipotesis berikut ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural* (AMOS) 21.0.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menemukan terdapat

pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.569, *standar error* (SE) sebesar 0.136 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 4.191 dengan tingkat signifikan ρ (probabilitas) sebesar 0.000. karena nilai ρ (probabilitas) kecil dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima dimana arah kedua variabel berslope positif. Dalam artian jika terdapat peningkatan motivasi maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Hubungan Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Melalui Keterampilan Mengajar	0.602	$0.529 \times 0.462 = 0.244$	0.84
2. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Melalui Keterampilan Mengajar	0.439	$0.523 \times 0.462 = 0.24$	0.679

Sumber: Hasil Hasil Analisis Struktural Equation Model (SEM) Dengan AMOS V 21.0

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja melalui Keterampilan Mengajar Swasta Bagan Sinembah Rokan Hilir.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat hasil pengaruh total 0.84 yang merupakan gambaran nilai total pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh variabel gaji terhadap kinerja melalui keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Hasil ini mengindikasikan bahwa varians kinerja guru yang dapat dijelaskan

oleh variabel gaji dan keterampilan mengajar adalah 0.84. Artinya jika gaji dan keterampilan mengajar meningkat secara berarti, maka peningkatan kinerja lebih meningkat.

Pengaruh Gaji terhadap kinerja secara langsung sebesar 0.602, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0.244 dan pengaruh total sebesar 0.84. Hal ini menunjukkan gaji naik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.602 dan gaji terhadap kinerja secara tidak langsung sebesar 0.244. Artinya kalau peningkatan variabel gaji juga dapat

meningkatkan variabel kinerja secara langsung hanya 0.602 sedangkan melalui keterampilan sebagai pengaruh tidak langsung maka gaji terhadap kinerja akan 0.84 hal ini menunjukkan peningkatan lebih besar 0.84. Jadi kenaikan gaji akan mempengaruhi keterampilan mengajar sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi sebesar 0.84 juga. Gaji akan mempengaruhi kinerja melalui keterampilan mengajar memberikan kontribusi sebesar 0.84 atau sebesar 84 %.

Interaksi gaji dan keterampilan mengajar terhadap kinerja mengindikasikan bahwa gaji memberikan sumbangan pengaruh kepada kinerja setelah melalui keterampilan mengajar. Dengan demikian terdapat tambahan pengaruh yang diberikan variabel keterampilan mengajar dalam menjelaskan hubungan gaji terhadap kinerja guru. Dengan kata lain variabel keterampilan mengajar memperkuat pengaruh gaji terhadap kinerja. Jika keterampilan mengajar dan gaji semakin baik maka akan berpengaruh pada kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan pentingnya meningkatkan keterampilan mengajar bagi guru untuk meningkatkan kemampuannya. Sebagaimana konsep abilitas seorang guru²⁰ menyebutkan abilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Abilitas seorang guru secara aplikatif

indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar. Implikasi penelitian ini adalah bahwa kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah akan ditingkatkan dengan keterampilan mengajar dalam melaksanakan pembelajaran yang didasari dengan pemenuhan kebutuhan atau kesejahteraan guru dalam bentuk pemberian gaji yang sesuai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Keterampilan Mengajar

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil pengaruh 0.679 yang merupakan gambaran nilai total pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Hasil ini mengindikasikan bahwa varians kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan keterampilan mengajar adalah 0.679. Artinya jika motivasi dan keterampilan mengajar meningkat secara berarti, maka peningkatan kinerja akan lebih meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru secara langsung berpengaruh sebesar 0.439, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0.24, sedangkan pengaruh total sebesar 0.679. Hal ini menunjukkan motivasi naik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0.439 dan motivasi terhadap kinerja secara tidak langsung sebesar 0.24. Artinya kalau peningkatan variabel

²⁰ Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Op cit.*

motivasi juga dapat meningkatkan variabel kinerja secara langsung sebesar 0.439 sedangkan pengaruh gaji terhadap kinerja secara tidak langsung atau melalui motivasi maka peningkatan kinerja akan menjadis sebesar 0.679. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja menjadi lebih besar. Jadi kenaikan motivasi akan mempengaruhi keterampilan mengajar sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Motivasi akan mempengaruhi kinerja melalui keterampilan mengajar memberikan kontribusi sebesar 0.679 atau sebesar 67,9%.

Interaksi motivasi dan keterampilan terhadap kinerja mengindikasikan bahwa motivasi memberikan sumbangan pengaruh kepada kinerja setelah melalui keterampilan. Dengan demikian terdapat tambahan pengaruh yang diberikan variabel keterampilan mengajar dalam menjelaskan hubungan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan kata lain variabel keterampilan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Jika keterampilan mengajar guru dan motivasi semakin baik maka akan berpengaruh pada kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan pentingnya meningkatkan keterampilan mengajar guru. Sebagaimana konsep kinerja seorang guru²¹ menyebutkan motivasi faktor pendorong yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Implikasi penelitian ini adalah bahwa kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah akan

ditingkatkan dengan selalu menjaga dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam melaksanakan pembelajaran yang didasari dengan motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

E. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, mengenai pengaruh Gaji, Motivasi dan Keterampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik gaji maka motivasi guru cenderung meningkat.
- 2) Gaji berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik gaji maka keterampilan mengajar cenderung akan meningkat.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik motivasi maka keterampilan mengajar cenderung akan meningkat.
- 4) Keterampilan mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta Kecamatan

²¹ Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Op cit.*

Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai jika keterampilan mengajar semakin baik maka kinerja cenderung semakin akan meningkat.

- 5) Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik gaji maka kinerja guru cenderung akan meningkat.
- 6) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik motivasi maka kinerja cenderung akan meningkat.
- 7) Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui keterampilan mengajar. Hal ini dimaknai bahwa keterampilan mampu memperkuat hubungan antara gaji terhadap kinerja guru. Artinya keterampilan mengajar berperan dalam meningkatkan hubungan gaji terhadap kinerja.
- 8) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui keterampilan mengajar guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai jika motivasi semakin baik maka kinerja akan

semakin baik pula dengan meningkatnya juga keterampilan mengajar. Artinya motivasi tinggi akan mempengaruhi kinerja tinggi dengan keterampilan mengajar yang tinggi juga. Keterampilan memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah, maka dapat disarankan:

- 1) Kepada Yayasan sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan guru dengan pemberian gaji yang sesuai atau keadilan, kompetitif, sesuai prosedur dan memotivasi. Karena apabila guru merasa tercukupi kebutuhannya maka guru akan fokus pada pekerjaannya sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga tujuan pembelajaran khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dapat tercapai.
- 2) Kepada guru-guru untuk meningkatkan kemampuannya dengan banyak mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, dan melanjutkan studi untuk menambah wawasan guru.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aritonang, Keke T. 2009. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur* No.04/ th.IV/ Juli 2005.

- Arifin dan Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Indrawati, Yuliani. 2006. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.4, No 7 Juni 2006.
- Judge, Timothy A, Robbins P Stephen. 2008 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Moedjiono dan Hasibuan J.J. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno dan Priansa Donni Junni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tribun Pekanbaru Edisi Kamis 06 Oktober 2012
- Tjuju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.