

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) SMK SWASTA ISLAM DI KOTA MANADO**

**Abd.Latif Samal**

IAIN Manado

Jl. DR. SH. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado

email : [latifsamal@iain-manado.ac.id](mailto:latifsamal@iain-manado.ac.id)

**Nasruddin Yusuf**

IAIN Manado

Jl. DR. SH. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado

email : [nasruddinyusuf@iain-manado.ac.id](mailto:nasruddinyusuf@iain-manado.ac.id)

**Rivai Bolotio**

IAIN Manado

Jl. DR. SH. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado

email : [rivaibolotio@iain-manado.ac.id](mailto:rivaibolotio@iain-manado.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Islam di Kota Manado. Aspek kompensasi dan motivasi tidak dapat dipisahkan dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dan motivasi memiliki keterkaitan dan hubungan yang saling mempengaruhi dalam mendukung kinerja seseorang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru tidak tetap SMK Swasta Islam Kota Manado sebanyak 30 orang guru. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data komunikasi tidak langsung, komunikasi langsung dan observasi dengan alat pengumpulan data berupa angket, wawancara dan observasi dan dianalisis menggunakan teknik regresi (hubungan kausalitas). menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh sebesar 0,54, atau 29,7% variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja pada guru tidak tetap SMK Swasta Islam di Kota Manado, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,443 > 2,045$ ).

**Abstract: Effect Of Compensation On The Motivation Of Non-Permanent Teachers (Gtt) Of Private Islamic Vocational Schools In Manado City.** This study aims to analyze the effect of compensation on the motivation of non-permanent teachers of Islamic Private Vocational Schools in Manado City. Aspects of compensation and motivation cannot be separated in human resource management. Compensation and motivation have relationships and relationships that influence each other in supporting one's performance. The method used in this study is quantitative. The research population is a teacher not fixed vocational school private Islam Manado city as many as 30 teachers. Using indirect communication data collection techniques, direct communication, and observation with data collection tools in the form of questionnaires, interviews, and observations and analyzed using regression techniques (causality relationships). Resulting in the conclusion that there is an influence of 0.54, or 29.7% of compensation variables to work motivation variables in teachers not fixed Islamic Private Vocational School in Manado City, hypothesis zero ( $H_0$ ) is rejected because the calculation of  $> t$  table ( $3,443 > 2,045$ ).

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Guru Tidak Tetap

## Pendahuluan

Pendidikan yang berkualitas seperti yang diamatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, dapat diwujudkan dengan dukungan semua pihak mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, kepala sekolah, guru, masyarakat, orang tua siswa dan siswa yang memiliki tugas dan wewenang berbeda sesuai porsi masing-masing. Ditinjau dari tugas dan tanggung jawabnya, guru memegang porsi yang lebih besar dalam sebuah proses pendidikan di sekolah dibandingkan pihak-pihak lain. Guru menjadi ujung tombak atau penentu keberhasilan sebuah proses pendidikan. Kurikulum yang ditetapkan pemerintah, alokasi dana dalam jumlah besar dan manajemen yang baik dari kepala sekolah tidak akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan jika guru yang kerja di kelas tidak memiliki kompetensi yang diharuskan sebagai seorang pendidik. Rusman menyatakan bahwa: Guru merupakan ujung tombak keberhasilan kegiatan pembelajaran sekolah yang terlibat langsung dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kualitas kegiatan pembelajaran yang dilakukan sangat tergantung pada perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tugas guru bukan semata-mata kerja (*teacher centered*), tapi lebih kepada membelajarkan siswa (*student centered*).<sup>1</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan manusia yang cerdas berakhlak diperlukan pendidikan yang berkualitas dan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang kompeten dan berkualitas. Guru yang kompeten lebih mampu menempatkan pendidikan sebagai wadah membelajarkan siswa daripada hanya semata-mata tempat untuk kerja.

Guru dituntut dapat memenuhi standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ditetapkan pemerintah dalam menjalankan tugas dan kewajiban guna mengarahkan peserta didik agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sosial masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Tuntutan tersebut selayaknya dapat diimbangi dengan sebuah jaminan agar guru lebih menghayati hak dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional. Jaminan yang dimaksud berupa jaminan kesejahteraan yang ditopang oleh penghasilan yang memadai, jaminan kesehatan, jaminan mengembangkan kualitas diri serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Ketentuan tentang jaminan guru sudah diatur dalam UU NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat (1), yang berbunyi: Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: (a) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; (b) penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; (d) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan (e) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.<sup>2</sup>

Pemenuhan jaminan sebagai konsekuensi terhadap pengakuan profesi keguruan dan peningkatan kesejahteraan guru telah mulai dilaksanakan dengan diberlakukannya sertifikasi guru baik melalui portofolio maupun jalur pendidikan. Melalui sertifikasi, guru yang dinyatakan profesional akan mendapat tunjangan kesejahteraan senilai besaran satu bulan gaji pokok yang artinya guru tersebut akan menerima penghasilan dua kali lipat daripada penghasilan mereka sebelum sertifikasi. Peningkatan penghasilan ini dapat berdampak pada

---

<sup>1</sup> Rusman. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)

<sup>2</sup> UU NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

peningkatan kesejahteraan dan peningkatan kualitas guru yang bersangkutan karena guru diharapkan dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya dan berfokus pada upaya mencapai tujuan pendidikan dalam proses belajar kerja di kelas tanpa memikirkan kondisi ekonominya.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi masih dianggap belum merata karena hanya diberikan kepada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah lulus sertifikasi. Ketidakmerataan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi menimbulkan sebuah fenomena atau persoalan lain dalam pendidikan, yakni tentang nasib Guru Tidak Tetap (GTT) yang ada di sekolah swasta Islam dengan sistem upah honorer mingguan sehingga tidak memperoleh tunjangan sertifikasi yang sebenarnya mengemban tugas dan amanah yang sama dengan guru PNS dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Perbedaan status yang berdampak pada jumlah penghasilan guru telah dilegalisasi oleh pemerintah melalui UU No. 14 Tahun 2005 pasal 15 yang memuat perbedaan penghasilan antara guru di sekolah negeri dan sekolah swasta. Pasal 15 ayat (3) menyebutkan bahwa; “Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.<sup>3</sup>Berdasarkan bunyi pada ayat ini dapat dijabarkan bahwa guru bersatus tidak tetap dan guru yayasan yang ada di sekolah swasta hanya diberikan gaji sesuai kesepakatan kerja dengan pengelola sekolah sehingga pemerintah tidak akan bertanggungjawab terhadap kesejahteraan Guru Tidak Tetap di sekolah swasta Islam.

Jumlah kompensasi yang dianggap lebih kecil diduga berdampak pada motivasi guru dalam kerja akan lebih rendah, karena Guru Tidak Tetap masih harus mencari sumber penghasilan selain kerja yang dapat menyita waktu sehingga Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam tidak dapat secara optimal mengembangkan potensi diri. Selain itu, berdasarkan observasi di lapangan, Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado juga memiliki bebas psikologis yakni perasaan rendah diri karena statusnya sebagai tenaga honorer. Kurangnya motivasi kerja dan beban psikologis yang dialami Guru Tidak Tetap tampak dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari yakni guru belum maksimal dalam memanfaatkan modal dan media pembelajaran yang tersedia karena merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan tugas yang mereka kerjakan di sekolah.

Fenomena ini diperkuat dengan hasil penelitian Fitri Ariani tentang pengaruh gaji terhadap komitmen guru honor di SMA Josua Medan, mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat dan signifikan antara jumlah gaji dengan komitmen guru honor. Artinya, semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi pula komitmen guru honor di sekolah tersebut.<sup>4</sup> selain itu, hasil penelitian Nunung Ristiana (2012), tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus, mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI Kabupaten Kudus. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja guru juga semakin meningkat.<sup>5</sup> Berdasarkan uraian di atas, maka pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Guru Tidak tetap (GTT) di SMK Swasta Islam Kota Manado ini dianggap layak dan penting untuk diteliti.

---

<sup>3</sup> UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>4</sup> Fitri Ariani. *Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen GTT Pada SMA Josua Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.2009

<sup>5</sup> Nunung Ristiana, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)*, Skripsi. Semarang Universitas Diponegoro, 2012

## Kompensasi dan Motivasi Kerja

Wibowo menyatakan bahwa “kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.<sup>6</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa “Kompensasi ialah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan perusahaan”.<sup>7</sup> Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa kompensasi ialah balas jasa dari sebuah lembaga (organisasi atau perusahaan) terhadap sumbangan tenaga, waktu dan pikiran dari karyawannya dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Jika dimaknai dalam dunia pendidikan, maka kompensasi adalah imbal jasa yang diterima guru dan karyawan sekolah sebagai balas jasa atas tenaga, waktu, pelayanan dan pengetahuan yang diberikan kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Konsep kompensasi dapat berupa upah, tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan beberapa tunjangan lain yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara berkala.<sup>8</sup> Pengelompokan kompensasi secara berbeda juga dipaparkan oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja yang mengelompokkan kompensasi menjadi upah dan gaji, insentif dan penghargaan.<sup>9</sup> Kompensasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam bekerja dan juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja Lebih lanjut, Siswanto Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa “kompensasi bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan lembaga dan menciptakan keseimbangan dan keadilan”.<sup>10</sup>

Adapun Motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya dorong untuk bergerak atau melakukan sesuatu. Motif memberikan arah perilaku sementara motivasi berfungsi sebagai penggerak perilaku ke arah yang diinginkan. Mc. Donald dalam buku Sardiman, Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Usman dalam Engkoswara menjelaskan bahwa Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat dilepaskan dari adanya keinginan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap perasaan dan emosi untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari kesadaran seseorang dan dapat pula berasal dari dorongan orang lain yang menumbuhkannya. Motivasi diberikan sebagai upaya pendorong dan perangsang seseorang untuk melakukan kegiatan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh kesadaran.<sup>12</sup>

Adapun tujuan pemberian motivasi sebagai berikut: (1) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan pemimpin; (2) Meningkatkan kegairahan pegawai; (3) Meningkatkan

---

<sup>6</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2012), h. 348

<sup>7</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta: PT Bumi Aksara.2003), h. 181

<sup>8</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*. h. 181

<sup>9</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*., h. 249

<sup>10</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*), h. 185

<sup>11</sup>Sardiman, AM, *Interaksi Belajar Mengajar*, (Jakarta Rajawali Pers, 2011), h. 73

<sup>12</sup> Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta.2010), h. 209-210

kedisiplinan pegawai; (4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai; (5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai; (6) Meningkatkan moral kerja pegawai; (7) Meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas; (8) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi; (9) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap lembaga. Pada tatanan sekolah, motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru dan pegawai sekolah dimaksudkan untuk meningkatkan gairah kerja, disiplin guru, prestasi, moral kerja, tanggungjawab terhadap tugas dan produktivitas guru. Motivasi diperlukan untuk memelihara semangat dan meningkatkan produktivitas kerja seseorang.<sup>13</sup> Oleh karena itu, diperlukan teknik-teknik pemberian motivasi yang tepat oleh atasan atau lembaga kepada pegawainya.

Sedangkan teknik-teknik motivasi sebagai berikut: (1) Pemberian gaji yang cukup; (2) Memperhatikan kebutuhan sosial; (3) Sesekali menciptakan suasana santai; (4) Memperhatikan harga diri; (5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat; (6) Memberikan kesempatan untuk maju; (7) Memperhatikan perasaan aman para pegawai untuk menghadapi masa depan; (8) Mengusahakan loyalitas karyawan; (9) Sesekali mengajak karyawan berunding; (10) Memberi insentif; dan (11) Fasilitas yang menyenangkan. Teknik-teknik tersebut dapat diaplikasikan dalam pengelolaan sekolah guna meningkatkan motivasi kerja guru yang disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan sekolah.<sup>14</sup>

## Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk korelasional model regresi, seperti yang diungkapkan Suharsimi Arikunto bahwa penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.<sup>15</sup> Korelasi yang digunakan yakni korelasi sebab akibat. Mahmud menyatakan bahwa korelasi sebab akibat, menyangkut penelitian tentang dua hal atau lebih yang saling memiliki pengaruh. Keadaan yang satu dengan keadaan yang lain memiliki hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab keadaan kedua.<sup>16</sup> Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka bentuk korelasi sebab akibat sangat tepat digunakan dalam penelitian.

Guna mendapatkan data yang merupakan dasar analisa dan pembuatan kesimpulan, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Populasi dalam penelitian ini secara keseluruhan berjumlah lima SMK Swasta Islam yang ada di Kota Manado, antara lain; SMK Islam Yapim Manado, SMK Islam Cokroaminota Manado, SMK Islam Assalam Manado, SMK Islam Al-Khairaat Manado, SMK Islam Muhammadiyah Manado

---

<sup>13</sup> Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*, h. 211

<sup>14</sup> Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*, h. 218

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cetakan I. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), h. 4

<sup>16</sup> Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, ( Bandung : Pustaka Setia, 2011), h. 117

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>17</sup> Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tidak tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 70 orang. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado berjumlah 30 orang.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Regresi Variabel X Terhadap Y

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi X terhadap Y**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                              |       |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|------------------------------|-------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate 1 |       |
|                            | .545 <sup>a</sup> | .297     | .297              | .272                         | 2.646 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil output nilai R adalah 0.545 yang berarti tingkat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap berada pada kategori cukup/sedang. Nilai R Square ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien determinasi. Berdasarkan output di atas, diketahui nilai R kuadrat adalah 0,297 atau 29,7%. Artinya sumbangan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap hanya sebesar 29,7%.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Signifikansi dan  $T_{hitung}$  X terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |             |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|-------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardize | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | d           |       |      |
|                           |            |                             |            | Beta        |       |      |
| 1                         | (Constant) | 19.302                      | 4.576      |             | 4.218 | .000 |
|                           | Kompensasi | .233                        | .068       | .545        | 3.443 | .002 |

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. (Bandung : Alfabeta: .2011), h. 80

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2020

Signifikansi adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Tetapi jika signifikansi  $> 0.05$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y atau pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0.000. Artinya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado sangat signifikan karena nilai signifikansi  $< 0.05$ .

Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi berikut:

$$Y = 19,302 + 0,233X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dideskripsikan hal berikut: (a) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 19,302. Artinya, jika koefisien kompensasi bernilai nol (0), maka motivasi kerja pada guru tidak tetap bernilai positif sebesar 19,302. (b) Nilai koefisien regresi variabel tunjangan sertifikasi (b) bernilai positif yaitu 0,233. Artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja pada guru sebesar 0,233.

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,443, adapun nilai t tabel dengan signifikansi 0,025, derajat kebebasan ( $df = n-1$  atau  $30-1 = 29$ ) adalah sebesar 2,045. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,443 > 2,045$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja guru tidak tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara.

## **Pembahasan**

### **1. Kompensasi yang diterima**

Konsep kompensasi adalah sejumlah uang sebagai imbal jasa atas kinerja kerja GURU TIDAK TETAP yang diberikan sekolah. Jumlah kompensasi yang diterima tergantung keputusan pihak sekolah bersama komite untuk menentukan jumlah upah yang dibayarkan. Pembayaran upah tidak disisihkan dari bantuan operasional sekolah (BOS) karena SMK Swasta Islam masih diperkenankan menarik iuran dari siswa dalam bentuk infak. Peraturan ini berpengaruh terhadap bentuk, jumlah dan kesesuaian kompensasi yang diterima Guru Tidak Tetap. Oleh karenanya, pihak sekolah harus mampu mengatur keuangan sekolah agar kegiatan operasional dapat terselenggara dengan baik termasuk memberikan kompensasi terhadap Guru Tidak Tetap.

Bentuk kompensasi yang diterima Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado hanya upah yang setiap bulan berdasarkan perhitungan jumlah jam mengajar perminggu. Bentuk kompensasi lain seperti tunjangan kesehatan, uang transportasi atau uang lauk pauk tidak pernah diterima oleh Guru Tidak Tetap. Bahkan Guru Tidak Tetap yang aktif mengembangkan potensi peserta didik di luar kewajiban

pokok, tidak mendapat perhatian atau tunjangan yang lebih besar dari Guru Tidak Tetap atau guru berstatus PNS yang ada di sekolah swasta. Padahal, di Provinsi lain di Indonesia, pemerintah daerah secara aktif memberikan tunjangan kesehatan dan transportasi kepada Guru Tidak Tetap di sekolah swasta Islam yang dianggarkan melalui dana APBD.

Berkaitan dengan jumlah kompensasi, hampir semua responden menyatakan bahwa honor yang mereka terima masih dibawah Rp. 700.000,- perbulan. Jumlah ini tentu sangat jauh standar hidup layak dan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara sebesar Rp. 3.300.000,- apalagi dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan yang semestinya mereka terima sebagai seorang tenaga profesional. Alasannya, guru Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara belum dilindungi oleh payung hukum yang mengatur tentang standar upah dan gaji. Selain itu, belum ada aturan baku yang mengatur tentang masa baktinya. Sehingga, standard upah sangat rentan ditentukan secara sepihak oleh yayasan atau sekolah negeri, tanpa mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan masa bakti seorang Guru Tidak Tetap di sekolah swasta Islam yang telah mengabdikan lebih dari empat tahun atau lebih.

Seperti yang telah disinggung pada bagian sebelumnya, bahwa upah yang diterima honor masih jauh dari angka Standar Kehidupan Layak manusia Indonesia. Sebagaimana hasil wawancara dengan responden yang menyebutkan bahwa upah yang diterimanya hanya cukup untuk membeli garam dapur atau hanya cukup untuk membeli bahan bakar kendaraan yang digunakan dalam melaksanakan tugas.

Upah tersebut masih sangat kurang dan rendah bila digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer seperti (pangan, sandang dan papan), apalagi untuk kebutuhan sekunder sebagai upaya pengembangan kapasitas sebagai tenaga pendidik dan pengajar seperti membeli bahan bacaan, berlangganan koran pendidikan atau mengikuti seminar dan pelatihan. Pilihan akhir adalah para Guru Tidak Tetap SMK Swasta Islam Kota Manado harus mencari alternatif pekerjaan atau usaha sampingan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jika sudah demikian, maka sebagian waktu Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado akan digunakan untuk melakukan pekerjaan selain kerja atau akibat yang lebih buruk, kegiatan kerja hanya dijadikan pekerjaan sampingan akibat kecilnya kompensasi dari hasil pekerjaan yang mereka terimanya.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau usaha. Dorongan ini dapat berasal dari dalam dirinya sendiri (instrinsik) maupun berasal dari luar dirinya (ekstrinsik) seperti orang lain dan lingkungan. Motivasi kerja pada guru tidak tetap bersifat abstrak dan kompleks sehingga perlu upaya untuk memetakan motivasi tersebut secara konkrit, karena jika ditinjau dari upah yang diperoleh jelas bukan menjadi motivasi utama dalam mengemban tugas sebagai tenaga pendidik berstatus honorer atau Guru Tidak Tetap.

Selayaknya manusia sebagai makhluk ekonomi, Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam juga membutuhkan dukungan finansial guna memenuhi kebutuhan



hidup sehari-hari. Ironisnya dukungan tersebut tidak diperoleh dari profesi yang mereka geluti saat ini. Kondisi ini sangat memaksa mereka untuk lebih inisiatif dan kreatif dalam mengambil peluang di sektor lain guna menutupi kekurangan penghasilan yang mereka dapatkan dari sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti bahwa semua responden memiliki pekerjaan dan usaha sampingan sebagai sumber penghasilan alternatif di luar pekerjaan utama sebagai Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado.

Untuk menjadi guru adalah pilihan yang berani. Artinya berani menjalani berarti berani menghadapi segala konsekuensi yang selalu mengiringi profesi ini. Sebagai sebuah profesi, guru menempati posisi strategis dalam aspek kemanfaatan namun menempati posisi sangat mengecewakan dalam aspek penghasilan. Berdasarkan asas kemanfaatan, profesi guru adalah profesi utama yang melahirkan profesi-profesi lain. Dokter, pengacara, hakim, atau pekerjaan apapun di dunia ini tidak akan pernah ada jika tidak ada guru. Namun dari segi penghasilan, profesi ini masih jauh dibawah penghasilan profesi lain.

Menjadi seorang guru berarti juga harus ikhlas dalam menjalani aktivitas mendidik dan kerja. ilmu yang telah dipelajari harus sedapat mungkin diberikan kepada siswa, tanpa dikurangi sedikitpun. Tauladan yang baik harus selalu dicerminkan dalam segala perbuatan dan perkataan sehingga dapat menjadi contoh bagi siswa. Kreatifitas harus selalu dikembangkan dalam proses belajar kerja di kelas sehingga kegiatan pembelajaran tidak menjadi rutinitas yang membosankan. Yang terpenting adalah guru harus senantiasa ingin belajar dan mengembangkan kapasitas diri, guna mengantisipasi berbagai perubahan yang ada dalam dunia pendidikan saat ini

## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 29,7% terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado dengan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,54. Oleh karena itu pemerintah melalui dinas terkait harus lebih memperhatikan aspek kompensasi terhadap Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado mengingat tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada Guru Tidak Tetap setara dengan guru PNS mengingat saat ini ada kebijakan dari Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, bahwa Guru PNS yang ada di sekolah swasta pada umumnya akan ditarik kembali oleh pemerintah daerah dan akan dipekerjakan di sekolah negeri.

## Daftar Pustaka

- Ariani, Fitri. *Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen GTT Pada SMA Josua Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.2009
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cetakan I. Bandung: Remaja Rosdakarya, .2018
- Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.2010
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Pustaka Setia, 2011
- Ristiana, Nunung, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)*, Skripsi. Semarang Universitas

Diponegoro, 2012

Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2010

Sardiman, AM, *Interaksi Belajar Mengajar*, Jakarta Rajawali Pers, 2011

Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*). Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung : Alfabeta, 2011

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012