

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar

Andiek Yusvenda

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Kesuma Negara Blitar
Jl. Mastrip, No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur*

Eko Samsul Hadi dan Anis Mufarohah

*SMPN 2 Tanggunggunung Tulungagung
Jl. Raya Tenggarajo, Tanggunggunung, 66283, Tulungagung*

Abstrak

Dunia pendidikan adalah dunia yang sangat penting bagi masa depan semua orang. Guru adalah garda terdepan dalam dunia pendidikan, mereka tak kenal lelah dalam mendidik anak didiknya untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Mungkin yang sering terdengar di masyarakat kehidupan guru itu mapan, guru adalah pegawai negeri sipil yang kehidupannya ditanggung oleh negara, padahal tidak semua guru adalah pegawai negeri sipil dan kehidupan mereka itu mapan. Banyak guru di Kota Blitar jenjang Sekolah Dasar Negeri Khususnya yang masih berstatus GTT dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja mereka. Sebagai mana kita ketahui status Guru Tidak Tetap tentunya jauh dari kata baik jika dibanding Guru yang sudah berstatus PNS yang masa depannya sudah cukup jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap jenjang Sekolah Dasar Negeri se Kota Blitar sebanyak 43 orang. Pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dimana semua populasi dijadikan Sampel tanpa terkecuali. Metode pengambilan data menggunakan kuisioner dimana kuisioner ini terdapat beberapa pertanyaan setiap variabelnya yang akan dijawab langsung oleh semua Guru Tidak Tetap jenjang SD Negeri tersebut. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier. Dari hasil penelitian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Jenjang SD Negeri se Kota Blitar dimana nilai nilai signifikasinya 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja GTT. Sedangkan untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karena nilai signifikasinya 0,428 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga tidak berpengaruh begitu juga variabel Lingkungan Kerja dengan nilai signifikasinya 0,551 nilai tersebut lebih besar dari 0,005 sehingga tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci: *Kinerja Guru Tidak Tetap, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengaruh Kompensasi*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan Nasional memiliki tugas untuk menyongsong generasi muda agar siap bersaing di era globalisasi, serta mengubahnya menjadi peluang dan dapat membimbing mereka untuk meningkatkan kualitas. Pendidikan harus benar-benar dinamis, positif dan berorientasi pada masa depan. Pemerintah berupaya untuk kesejahteraan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mempercepat pencapaian upaya tersebut. Dalam menghadapi tantangan kehidupan yang semakin kompleks dan sangat cepat ini, maka dibutuhkan seseorang yang berkualitas dan handal (Wardana, 2008). Pendidikan seharusnya selalu memiliki strategi tepat guna dan perlu dikembangkan agar dapat mengambil setiap peluang yang ada dan kebijakan negara. Strategi pendidikan bertujuan untuk menggunakan kondisi yang ada sedemikian rupa sehingga siswa dapat memecahkan masalah sendiri dengan sumber daya yang ada.

Kompensasi merupakan salah satu pendobrak prestasi kerja karena dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, sangat perlu adanya perhatian organisasi ataupun perusahaan terhadap pengaturan kompensasi yang wajar dan adil. Jika karyawan merasa bahwa kinerja mereka kurang dihargai, motivasi dan kepuasan kerja mereka berkurang. (Sadili, 2006 : 187). Remunerasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, dan remunerasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu remunerasi langsung dan remunerasi tidak langsung. Pembayaran langsung juga merupakan biaya jasa kepada karyawan yang mereka terima secara langsung, rutin, atau berkala untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Ruky, 2001:10).

Lingkungan kerja sangat penting dan harus diperhatikan terutama dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana banyak karyawan bekerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan seorang pekerja untuk melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan di sekitarnya. Ada hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungan. Kondisi kerja adalah menyediakan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat dengan mudah membuat karyawan stres, tidak fokus dan kurang produktif dalam bekerja bahkan jatuh sakit. Sepertihalnya jika ruang kerja karyawan tidak nyaman, panas, memiliki sirkulasi udara yang buruk, dan tempat kerja terlalu ramai, kotor, dan bising. Tentunya hal ini berdampak besar terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Prabu (2005), menyebutkan bahwa Motivasi cenderung membimbing dan mendukung tindakan seseorang agar mau bekerja lebih giat dan bersemangat mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan Mulyaana (2006), menyatakan guru berperan penting dalam keberhasilan pembelajaran sebagai salah satu komponen kegiatan belajar mengajar (KBK), karena fungsi utama guru adalah merancang, mengajar, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, saya akan melakukannya. Maka pentingnya motivasi seorang guru akan sangat penting, karena dari motivasi inilah guru dapat merancang pembelajaran dengan baik dan berdampak pada kecerdasan bangsa yang semakin meningkat dan kemakmuran akan terjamin karena SDM yang unggul.

Realitas saat ini khususnya di sektor pendidikan di Kota Blitar, di mana tugas mereka jauh lebih banyak dari guru yang sudah di angkat ASN. Masa depan mereka terkatung katung tidak jelas sistem pengangkat ASN sekarang bukan lagi mempertimbangkan pengalaman Calon ASN pengabdian mereka bertahun – tahun untuk dunia pendidikan percuma begitu saja mereka harus bersaing dari nol jika mereka mengikuti Tes CPNS.

Permasalahan

Paradigma tentang guru yang berkembang di tengah masyarakat, bahkan oleh sebagian guru itu sendiri bahwa yang lebih dahulu harus ditingkatkan adalah gaji guru. Jika gaji guru tinggi dipahami bahwa secara otomatis mutu, komitmen dan tanggung jawab guru juga akan tinggi. Keadaan yang kurang seimbang antara bobot pekerjaan dan gaji yang diterima oleh para Guru Tidak Tetap di Kota Blitar sungguh berbeda dengan para guru yang diangkat statusnya menjadi ASN dengan mendapatkan berbagai tunjangan kesejahteraan dan masa depan yang jelas, meskipun saat ini ada kenaikan gaji yang cukup besar bagi para Guru Tidak Tetap akan tetapi kelanjutan masa depan mereka masih belum jelas karena jika mereka ingin di angkat sebagai ASN harus melalui tahap dari awal dengan tahap tahap yang sama yang dilalui dengan masyarakat umumnya, itu sangat mempengaruhi motivasi mereka.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah kompensasi yang diberikan pihak sekolah, lingkungan kerja dan motivasi yang berpengaruh pada kinerja para guru sekolah dasar khususnya yang masih berstatus GTT di Blitar.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan pihak sekolah, lingkungan kerja dan motivasi yang berpengaruh pada kinerja para guru sekolah dasar khususnya yang masih berstatus GTT di Blitar.

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis, Jika dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh dengan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT), berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah kasanah bagi manajemen pendidikan khususnya di wilayah Kota Blitar.
2. Manfaat Praktis, Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap, motivasi dan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT), sehingga dapat menjadi landasan kerja di berbagai SD di Kota Blitar. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dalam upaya mengembangkan, meningkatkan program kesejahteraan dan mutu kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) tingkat SD di Kota Blitar.

TELAAH LITERATUR

Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Parmin, SE, MM (2017) dengan “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Kesimpulan dari penelitian ini dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada GTT TK tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka, meskipun gaji yang diterima tidak mencukupi

kebutuhan dan tunjangan tidak sesuai beban kerja mereka tetap memiliki kepuasan kerja, karena bekerja sebagai guru di TK merupakan tanggung jawab bagi mereka dan suatu pengabdian untuk mendidik anak-anak, sedangkan pada kinerja pemberian kompensasi seperti kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Whina Ratnawati (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap”. Kesimpulan dari penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,7%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Whina Ratnawati (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap”. Kesimpulan dari penelitian ini dinyatakan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,7%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Serta Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,8%. Pengujian hipotesis nilai *probability* signifikansi < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Lingkungan Kerja

1. Pengertian Kompensasi

Wibowo (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

2. Jenis Kompensasi

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), lalu bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

- c. Kompensasi non finansial, Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

3. Tujuan Kompensasi

Hasiabuan (2007) menyebutkan bahwa tujuan pemberian kompensasi diantaranya: Ikatan kerjasama, Kepuasan kerja, Pengadaan efektif, Motivasi, Stabilitas karyawan, Disiplin, Pengaruh serikat buruh, dan Pengaruh pemerintah.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Sihoimbing (2004) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, lingkungan kerja merupakan faktor fisik meliputi peralatan kerja, kemacetan dan kepadatan penduduk, kebisingan, dan area kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik antara pegawai instansi meliputi antara atasan dan bawahan, dan pegawai.

Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah untuk bekerja, dan berdampak meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, keuntungan bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Ini berarti bahwa pekerjaan akan selesai dalam jangka waktu yang ditentukan oleh kriteria yang benar. Kinerja dipantau oleh pemangku kepentingan, tidak memerlukan banyak pemantauan, dan sangat antusias dalam bekerja (Arep, 2003).

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Menurut Mallthis (2006, 114), motivasi merupakan keinginan untuk mendorong seseorang bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi dianggap penting karena mempengaruhi kinerja, penghargaan dan permasalahan kerja lainnya.

Teori – teori Isi Motivasi

Teori motivasi manusia, yang dikembangkan oleh Maslow dari Matisse pada tahun 2006, mengkategorikan keinginan manusia ke dalam lima kategori yang muncul dalam urutan tertentu. Orang tidak akan mencoba memoles lebih tinggi sampai kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi. Hirarki Maslow yang terkenal terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan bersama dengan individu lain dan mendapatkan kasih sayang, serta kebutuhan pemenuhan diri.

Kinerja Guru

Pengertian Kinerja

Kinerja guru memiliki standar tertentu. Kinerja guru dapat ditinjau dan diukur terhadap standar kompetensi yang harus dimiliki semua guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kemampuan Guru. Telah dipaparkan bahwa kriteria kemampuan guru dikembangkan dari empat kemampuan utama secara keseluruhan, yaitu: Kemampuan edukatif, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan yang terakhir kompetensi profesional. Keempat kemampuan ini diintegrasikan ke dalam kinerja guru. Uraian tentang kemampuan dan peran guru tentunya dapat membantu mengidentifikasi

kinerja guru yang lebih ideal dalam menjalankan peran dan tugas guru. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kinerja. (LAN, 1992).

Hubungan antar Variabel

Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja

Menurut Nitisemaito (1996), dampak kompensasi terhadap karyawan sangat besar. Moral karyawan, ketakutan dan loyalitas sangat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi. Kebijakan kompensasi umumnya hanya fokus pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Jika jumlah ganti rugi cukup, berarti adil dan baik. Masalahnya tidak sesederhana itu, karena cukup baik dari sudut pandang perusahaan, belum tentu cukup untuk karyawan yang terlibat.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

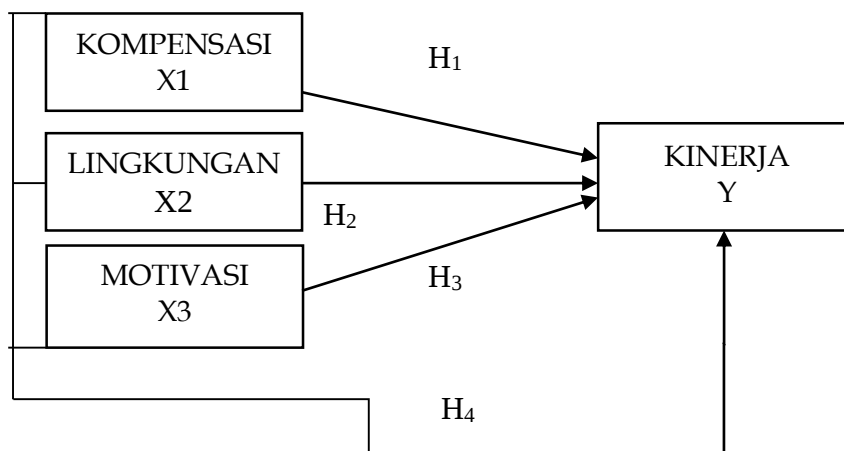
Motivasi juga disebut berfungsi untuk memberi manfaat bagi orang lain (Graint, 2008 *Journal of Applied Psychology*, 93, 48-58), yang menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 *Journal of Applied Psychology*). Teori kepercayaan dan teori desain tempat kerja dapat menunjukkan dampak percaya diri karyawan dalam melaksanakan misi perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan.

Hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja

Beberapa pakar psikologi telah melakukan riset & eksperimen untuk menelaah motivasi pada pekerjaan & menentukan faktor-faktor yg bisa mempertinggi motivasi atau menurunkan motivasi individu pada pekerja. Seringnya kinerja yang tinggi dihubungkan menggunakan motivasi yang tinggi. Kinerja karyawan seringkali tidak selalu karena kompetensi karyawan tersebut, seringkali lantaran adanya faktor diri & lingkungan kerja yg mensugesti kinerja para karyawan tersebut. Kinerja yg tinggi merupakan dampak dari hubungan baik antara motivasi, kompetensi & sumber daya.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori, penelitian sebelumnya, dan tinjauan hubungan antar variabel, penelitian ini dapat membentuk kerangka berpikir sebagai berikut:



Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.
- H4 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan November 2020 di seluruh Sekolah Dasar Negeri di Kota Blitar, Jawa Timur.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu data yang didapat dijelaskan berupa bentuk nilai numerik dan dapat dihitung. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana meliputi GTT. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan secara numerik. Dalam survei ini, data kualitatif meliputi gambaran umum lokasi survei, struktur organisasi, dan sekolah.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Kompensasi (X1)
Kompensasi merupakan pembayaran yang dilakukan oleh sekolah kepada guru tidak tetap dalam bentuk uang, barang, atau hiburan atas jasa yang diberikan kepada sekolah.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Menurut Sedarmayanti (2001), "lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".
3. Variabel Motivasi Kerja (X3)
Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah setiap proses, usaha, dan dorongan guru untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan tujuan, terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.
4. Variabel Kinerja GTT (Y)
Kinerja merupakan hasil dari fungsi kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu dan mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok tersebut memenuhi kebutuhan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Bernardin dan Russel, (2002).

Populasi dan Sampel

Sugishirono (2008), menyebutkan istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi survei ini terdiri dari guru honorer sekolah dasar (GTT) yang tersebar di berbagai penjuru Kota Blitar dan mewakili sekitar 43 orang. Responden penelitian ini dipilih dari beberapa sampel 43 GTT sekolah dasar di Kota Blitar.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*purposive sampling*), dimana semua populasi digunakan sebagai sampel dengan cara judgement atau semua responden yang mengisi kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dalam penelitian adalah kuesioner, yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang menjelaskan tentang kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja para guru tidak tetap di tingkat sekolah dasar. Untuk memperoleh data yang diperlukan untuk tujuan penelitian dibutuhkan rumusan pertanyaan yang didasarkan pada indikator variabel survei baik secara independen maupun dependen. Berikut merupakan metode pengolahan data antara lain:

1. Sunting, merupakan proses yang bertujuan untuk membuat data yang dikumpulkan lebih mudah dibaca dan difahami, lebih jelas, konsisten, serta lebih lengkap dan cepat mencari kesimpulan.
2. Pengkodean adalah cara menetapkan kode tertentu untuk jawaban berbagai jenis kuesioner dan mengelompokkannya ke dalam kategori yang sama.
3. Pemberian skor atau bobot pada setiap pilihan jawaban yang dievaluasi sesuai dengan skala Likert. Sugiyono (2008). Skor yang diberikan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:
 - Untuk jawaban SS (sangat setuju) di beri skor 4 (Empat)
 - Untuk jawaban S (setuju) di beri skor 3 (Tiga)
 - Untuk jawaban TS (tidak setuju) di beri skor 2 (Dua)
 - Untuk jawaban STS (sangat tidak setuju) di beri skor 1 (Satu)

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui identitas responden secara umum. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja responden sebagai guru tidak tetap (GTT) jenjang sekolah dasar dikota Blitar.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 1998:168). Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto, 1998:170). Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Aria, 2008:50). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Menurut Ghozali, (2011:105-106).

2. Uji heterokedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011:139-143).
3. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011: 160-165).

Uji Hipotesis

1. Uji T, untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.
2. Uji F, digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat secara simultan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dari identitas GTT dimana sebagai mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan usia rata-rata 31-40 tahun, dengan tingkat pendidikan rata-rata Sarjana (S1) dan sudah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama kisaran 6-15 tahun sebagai GTT.

Berdasarkan uji validitas dari seluruh pernyataan yang sudah ditetapkan dan diajukan terhadap seluruh konsumen bahwa disetiap variabel memiliki r tabel yang lebih rendah dari pada r hitung, sehingga dapat dikatakan data tersebut dikatakan valid secara keseluruhan. Sedangkan pada pengujian uji reliabilitas data seluruhnya sudah reliabel dan dapat dilakukan pengujian ulang.

Pada pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari setiap variabel bebas memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai dasar pengambilan keputusan, untuk setiap variabel sudah kurang dari nilai ketentuan, yaitu kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa pada uji multikolinieritas ini tidak terdapat adanya multikolinieritas.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa dalam dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada gambar scatterplot yang telah diolah menunjukkan hasil posisi dari titik-titik tidak membentuk pola (acak) dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y.

Melalui pengujian uji normalitas data dapat diketahui bahwa populasi data dari penelitian ini secara keseluruhan berkontribusi normal. Data pengujian normal dianalisis dengan menggunakan metode uji *Kolmogorof Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai *Asymp.sig* (2 Tailed) melebihi dari 0,05, maka populasi bisa dikatakan berdistribusi normal secara keseluruhan.

Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja GTT, kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis data yang telah diolah, dimana nilai signifikansinya

pada variabel kompensasi (X1) lebih besar dari 0.05, yang artinya pada variabel kompensasi ini tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja GTT. Pada hasil yang ditunjukkan oleh nilai t hitung juga menunjukkan hasil yang lebih kecil dari t tabel, maka variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja GTT, yang artinya H1 ditolak dengan bunyi “Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja GTT”.

Hasil pengujian pada variabel lingkungan (X2) terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja GTT, hal ini didasarkan pada hasil analisis data, dimana nilai signifikansinya pada variabel lingkungan (X2) lebih besar dari 0.05, dan hasil yang ditunjukkan oleh nilai t hitung juga menunjukkan hasil yang lebih kecil dari t tabel, maka variabel lingkungan (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja GTT, yang artinya H2 ditolak dengan bunyi “Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja GTT”.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel motivasi (X3) terhadap kinerja menunjukkan hasil nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT. Jadi artinya H3 diterima dengan bunyi “Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja GTT”.

Melalui pengujian uji F regresi simultan diketahui bahwa H4 pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif signifikan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja GTT sekolah dasar Kota Blitar.

Pemberian penghargaan berbasis kompetensi, ditambah dengan teori harapan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan upaya yang lebih baik ketika mereka merasa yakin dan positif tentang upaya mereka lakukan. Teori harapan menyatakan bahwa evaluasi kinerja dapat memotivasi karyawan. Tingkat kompensasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan. Reputasi yang baik dicapai melalui penghargaan dari perusahaan atau organisasi, penghargaan ini dapat membuat karyawan senang dan bekerja secara optimal (Nitiisemito, 1996). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja GTT jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar, dikarenakan lebih besar pengaruh variabel lainnya seperti motivasi dan lainnya. Hal ini juga didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Hasil analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan (X2) terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar. Hasil analisis ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Ramadhani Zul Iskandar (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel yang lain lebih berpengaruh meningkatkan kinerja GTT, antara lain motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja GTT jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar adalah variabel motivasi, dimana hal tersebut didukung oleh hasil dari analisis pada penelitian ini dan juga didukung oleh penelitian terdahulu Dedy K.W (2015) dengan judul “Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. Sebagian besar para Guru GTT mereka merasa sangat bangga menjadi seorang guru sekalipun mereka hanya berstatus Guru Tidak Tetap (GTT), mereka sangat bangga jika anak didiknya bisa berprestasi dalam dunia pendidikan dan menjadi contoh yang baik bagi anak-anak didiknya, mereka merasa pahlawan sesungguhnya dalam dunia pendidikan karena tugas mereka cukup berat dengan kompensasi yang

mungkin tidak sebanding akan tetapi mereka tetap semangat dibuktikan dengan lama mereka menjadi guru GTT diatas 5 tahun 50 % lebih bahkan ada yang diatas 16 tahun. Mereka masih berharap suatu saat nanti akan di angkat / menjadi seorang ASN. Umumnya di masyarakat kita tidak tahu apakah itu guru yang sudah ASN ataupun masih berstatus GTT, masyarakat tidak peduli akan hal tersebut mereka para wali murid khususnya akan selalu menghormati profesi seorang guru dan di masyarakatpun profesi seorang guru dianggap lebih baik dari pada profesi lain seperti contoh kuli bangunan, petani dan sebagainya walaupun dari segi penghasilan belum tentu lebih besar, itulah kenapa mereka sampai saat ini masih bersemangat menjadi seorang guru GTT

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dari para GTT, hal tersebut diketahui dari hasil analisis data yang telah peneliti uraikan sebelumnya.
2. Pemberian kompensasi terhadap GTT tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap Jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar, dimana hasil ini di tunjukkan oleh hasil penelitian diatas.
3. Kenyamanan lingkungan mengajar bagi guru GTT juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap Jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar, hal itu dikarenakan kinerja lebih dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti motivasi, disiplin, pelatihan dan variabel pendukung lainnya.
4. Motivasi kerja menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja GTT, dimana motivasi akan prestasi pribadi dan keinginan pribadi mereka dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompensasi, Lingkungan dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja GTT jenjang sekolah dasar kota Blitar, oleh sebab itu pihak kepegawaian kota Blitar khususnya Dinas Pendidikan Kota Blitar perlu meningkatkan lagi faktor motivasi kerja dengan memperbaiki indikator motivasi kerja yang masih kurang. Memberikan apresiasi dan penghargaan individual bagi GTT yang memiliki prestasi dalam bekerja.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel yang lebih bervariasi.
3. Pengambilan sampel dapat diperluas lagi tidak hanya pada guru tidak tetap jenjang sekolah Kota Blitar melainkan seluruh Kota Blitar dan jenjang sekolah lainnya.
4. Apabila kinerja guru honorer masih rendah maka dari pihak sekolah dan pemerintah perlu memberikan kompensasi atau jaminan masa depan guru tidak tetap sehingga mendorong dan memotivasi GTT untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Dedy Kusumah Wijaya, 2015. Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Mix*. 2(2): 15-17
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nur Jumriatunnisah dan Muh Hidayatullah, 2017. Pengaruh Budaya, Kompensasi dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bima. *Jurnal Tambora*. 1: 18-20
- Parmin, SE, MM, 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis* (2): 16-19
- Samsudin, sadili, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1 Bandung: Pustaka Setia
- Syafri Ngiode, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batu Daa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 4(2): 20-22
- Wardana, Ludi Wishnu, 2008. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (EMAS)*, Vol. II, No. I.
- Whina Ratnawati, 2018. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 3 (1): 14-16
- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalia, Penerbit: Ghalia Indonesia, Bandung.
- Ghozali. Imam, 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.