

# **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN METODE MENGAJAR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SERTIFIKASI**

**Pristia Winda Pratiwi**

**Samsi, dan Nurdin**

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila

Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro

**Abstract:** This research is purposed to identified whether or not there is influence between compensation, work motivation, and teaching method to certificated teacher work productivity in the state junior high school of Trimurjo district in academic year of 2012/2013. In doing this study, the writer used descriptive verificative method with *ex post facto* and survey approach. The technique sampling that writer applied is probability sampling with simple random sampling. From the analyses of the study is found that (1) there is influence of compensation to certificated teachers work productivity of the state junior high school of Trimurjo district in academic year 2012/2013 about 39,1%. (2) there is influence of work motivation to certificated teachers work productivity of the state junior high school of Trimurjo district in academic year 2012/2013 about 27,1%. (3) there is influence of teaching method to certificated teachers work productivity of the state junior high school of Trimurjo district in academic year 2012/2013 about 34,4%. (4) there is influence of compensation, work motivation, and teaching method to certificated teachers work productivity of the state junior high school of Trimurjo district in academic year 2012/2013 about 58,7%.

***Keyword : Compensation, Work Motivation, Teaching Method, and Certificated Teachers Work Productivity***

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo Tahun Pelajaran 2012/2013. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *simpel random sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo Tahun Pelajaran 2012/2013 sebesar 39,1%. (2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo Tahun Pelajaran 2012/2013 sebesar 27,1%. (3) Ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo Tahun Pelajaran 2012/2013 sebesar 34,4%. (4) Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo Tahun Pelajaran 2012/2013 sebesar 58,7%.

***Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Metode Mengajar, dan Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi***

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah suatu proses upaya yang dilakukan secara sadar dan sengaja untuk meningkatkan nilai perilaku seseorang agar mencapai sesuatu yang lebih baik. Kualitas pendidikan yang baik sangat dibutuhkan demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dibutuhkan suatu usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan seperti yang diharapkan, salah satunya adalah keterlibatan guru. Guru berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, upaya yang harus dilakukan dimulai dengan peningkatan produktivitas kerja guru khususnya bagi guru sertifikasi. Guru sertifikasi yang memiliki produktivitas tinggi adalah guru yang dapat memenuhi jumlah jam wajib mengajar minimum 24 jam tatap muka perminggu, guru yang memiliki disiplin dalam mengajar yang dilihat dari tingkat absensi, dan guru yang disiplin dalam pembuatan perencanaan pembelajaran serta dalam mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah. Namun pada kenyataannya, masih banyak guru sertifikasi yang jumlah jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu. Tingkat ketidakhadiran guru di sekolah juga masih relatif tinggi, masih ditemuinya guru yang tidak hadir pada saat jam kerja. Selanjutnya, masih ada guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran sebelum memulai proses pembelajaran, serta kurang patuhnya guru terhadap tata tertib yang berlaku di sekolah. Kondisi seperti ini merupakan gambaran masih rendahnya produktivitas kerja guru sertifikasi.

Tohardi dalam Edy Sutrisno (2012:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Tiffin dan Cormick dalam Edy Sutrisno (2009:103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada dalam diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada dari luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Kondisi tersebut menunjukkan ada kaitannya antara produktivitas kerja guru sertifikasi dengan kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan dalam hal ini guru sesuai dengan besaran kerjanya diduga akan membuat guru memiliki gairah dalam bekerja. Dengan gairah kerja yang tinggi guru akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya menciptakan pendidikan yang berkualitas di sekolah sehingga terbentuklah produktivitas kerja guru yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja guru sertifikasi tidak hanya dipengaruhi

oleh sistem pemberian kompensasi, ada faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru sertifikasi yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Semakin besar motivasi kerja yang terdapat dalam diri guru yang telah sertifikasi diduga akan semakin tinggi pula usahanya untuk menciptakan kualitas pendidikan yang baik sehingga terciptalah produktivitas kerja guru tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dalam bekerja merosot maka akan berdampak pula pada menurunnya produktivitas kerja.

Selain itu, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja guru adalah metode mengajar. Metode mengajar adalah cara yang dipergunakan oleh guru sebagai sarana untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa agar tujuan pembelajaran mudah dicapai. Kaitannya metode mengajar dalam meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi adalah perlu dipahami bahwa setiap guru yang telah sertifikasi berarti telah teruji kompetensinya termasuk dalam pemilihan, penggunaan, dan penguasaan metode mengajar yang tepat. Dengan penerapan metode mengajar yang tepat diharapkan siswa dapat dengan mudah mengerti materi pelajaran. Sehingga, akan berdampak pada hasil belajar siswa dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah serta mencerminkan adanya produktivitas kerja guru yang tinggi di dalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Metode Mengajar Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo Tahun Pelajaran 2012/2013”**.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013?
3. Apakah ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah sebab akibat. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variable-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variable terikat dalam suatu penelitian (Sukardi, 2007:165). Sementara itu, metode *survey* merupakan suatu metode untuk secara kuantitatif menentukan hubungan-hubungan antara variable-variabel serta membuat generalisasi untuk populasi yang dipelajarinya. (Margono, 2007:31)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo. Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 121 guru. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 93 guru. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 2%

(Budi Koestoro dan Basrowi, 2006:250)

Populasi 121 guru dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121(0.05)^2}$$

n = 92,898 dibulatkan menjadi 93

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Pengujian hipotesis dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier multipel. Dengan persamaan regresi, sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.
3. Ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

4. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketiga variabel X, pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013, maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Sedangkan untuk regresi keempat menggunakan regresi linier multipel.

#### 1. Hipotesis Pertama

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 39,908 + 0,293X$$

- 1) Konstanta sebesar a = 39,908 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi (X=0), maka rata-rata skor produktivitas kerja guru sertifikasi adalah 39,908.
- 2) Koefesien regresi untuk b sebesar 0,293 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada kompensasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 0,293.

Kriteria pengujian hipotesis:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak. Sebaliknya H<sub>1</sub> diterima.

Untuk pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi dilakukan uji t. Hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 9,236 dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk (n-2)$  diperoleh  $t_{tabel}$  1,986 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,236 > 1,986$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi. Hal ini berarti pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja guru sertifikasi sangat signifikan.

Dengan kata lain, hipotesis pertama yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya r square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,391.

Artinya 39,1 % dari produktivitas kerja guru sertifikasi (Y) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), dan sisanya 60,9% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## 2. Hipotesis Kedua

$H_0$ : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

$H_1$ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 29,327 + 0,548X$$

- 1) Konstanta sebesar  $a = 29,327$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja ( $X=0$ ), maka rata-rata skor produktivitas kerja guru sertifikasi adalah 29,327.
- 2) Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,548 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada motivasi kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 0,548.

Kriteria pengujian hipotesis:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Untuk pengujian signifikansi pengaruh motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi dilakukan uji t. Hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,153 dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk (n- 2)$  diperoleh  $t_{tabel}$  1,986 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,153 > 1,986$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi sangat signifikan.

Dengan demikian, hipotesis kedua yaitu ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya  $r$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,271. Artinya 27,1 % dari produktivitas kerja guru sertifikasi (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan sisanya 72,9% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## 3. Hipotesis Ketiga

$H_0$ : Tidak ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

$H_1$ : Ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 31,091 + 0,428X$$

- 1) Konstanta sebesar  $a = 31,091$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor metode mengajar ( $X=0$ ), maka rata-rata skor produktivitas kerja guru sertifikasi adalah 31,091.
- 2) Koefisien regresi untuk  $b$  sebesar 0,428 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada metode mengajar, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 0,428.

Kriteria pengujian hipotesis:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Untuk pengujian signifikansi pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi dilakukan uji  $t$ . Hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,453 dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk (n- 2)$  diperoleh  $t_{tabel} 1,986$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,453 > 1,986$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi. Hal ini berarti pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi sangat signifikan.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013 dapat diterima. Adapun besarnya  $r$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,344. Artinya 34,4 % dari produktivitas kerja guru sertifikasi ( $Y$ ) dipengaruhi oleh metode mengajar, dan sisanya 65,6% nya disumbangkan oleh faktor lain.

#### 4. Hipotesis Keempat

$H_0$ : Tidak ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

$H_1$ : Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 34,564 + 0,345 X_1 + 0,234 X_2 + 0,379 X_3$$

- 1) Konstanta sebesar 34,564 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar ( $X=0$ ), maka skor produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 34,564.
- 2) Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi kompensasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 0,345 jika variabel lain dianggap tetap.
- 3) Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,234 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi motivasi kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 0,234 jika variabel lain dianggap tetap.

- 4) Koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,379 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi metode mengajar, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi sebesar 0,379 jika variabel lain dianggap tetap.

Kriteria pengujian hipotesis:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 93 dan  $\alpha$  0.05 maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $75,007 > 3,947$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013. Adapun pengaruh penggunaan kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,587 yang berarti besar sumbangan kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi adalah 58,7% sedangkan 41,3 % nya disumbangkan oleh faktor lain.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi (Y)**

Kompensasi dipandang mempunyai pengaruh yang tinggi dengan produktivitas kerja guru sertifikasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil membuat guru sertifikasi memiliki gairah dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan terbentuklah produktivitas kerja guru sertifikasi yang tinggi. Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2008:134) menyatakan, “di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas dan bukan jumlah jam kerja”.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menenteramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. (Edy Sutrisno, 2012:189)

Pemberian kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan dalam hal ini guru sesuai dengan besaran kerjanya, menjadikan guru memiliki gairah dalam bekerja. Dengan gairah kerja yang tinggi guru akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya menciptakan pendidikan yang berkualitas di sekolah sehingga terbentuklah produktivitas kerja guru yang tinggi.



## **2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi(Y)**

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno, 2012:111)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Imam Wahyudi, 2012:100). Sementara itu, motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hamzah B. Uno, 2007:71)

Motivasi kerja memiliki kaitan terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Semakin besar motivasi kerja yang terdapat dalam diri guru yang telah sertifikasi, maka semakin tinggi pula usahanya untuk menciptakan kualitas pendidikan yang baik sehingga terciptalah produktivitas kerja guru tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dalam bekerja merosot maka akan berdampak pula pada menurunnya produktivitas kerja.

## **3. Pengaruh Metode Mengajar (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi (Y)**

Metode mengajar adalah salah satu cara yang dipergunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pengajaran (B. Suryosubroto, 2002:43). Sedangkan menurut Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno (2011:55), metode mengajar adalah cara-cara menyajikan bahan pelajaran kepada siswa untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, seorang guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya bila dia tidak menguasai satupun metode mengajar yang dirumuskan dan dikemukakan para ahli psikologi dan pendidikan. (Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, 2010:46)

Metode mengajar adalah cara yang dipergunakan oleh guru sebagai sarana untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa agar tujuan pembelajaran mudah dicapai. Kaitannya metode mengajar dalam meningkatkan produktivitas kerja guru sertifikasi adalah perlu dipahami bahwa setiap guru yang telah sertifikasi berarti telah teruji kompetensinya termasuk dalam pemilihan, penggunaan, dan penguasaan metode mengajar yang tepat. Dengan penerapan metode mengajar yang tepat diharapkan siswa dapat dengan mudah mengerti materi pelajaran. Sehingga, akan berdampak pada hasil belajar siswa dan peningkatan kualitas

pendidikan di sekolah serta mencerminkan adanya produktivitas kerja guru yang tinggi di dalamnya.

#### **4. Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Metode Mengajar (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi (Y)**

Muchdarsyah Sinungan (2003:16), mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga sebagai berikut.

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Teori lain mengungkapkan bahwa, produktivitas merupakan sebuah fungsi dari motivasi ditambah disiplin ditambah sejumlah faktor-faktor lain, yang mungkin terdapat dalam situasi-situasi khusus. Sehingga produktivitas di dalam organisasi sebagian besar tergantung dari motivasi para anggotanya, dan tingkat atau derajat hingga di mana tindakan-tindakan mereka ditunjukkan kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris (Winardi, 2000:126).

Menurut Masnur Muslich (2007:2), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Tiffin dan Cormick dalam Edy Sutrisno (2009:103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

4. Faktor yang ada dalam diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
5. Faktor yang ada dari luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Produktivitas kerja guru sertifikasi dapat dipengaruhi oleh sistem pemberian kompensasi yang layak dan adil yang dapat mempengaruhi kualitas kerja guru. Kemudian motivasi kerja yang akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Serta penguasaan dan penerapan metode mengajar yang tepat untuk tercapainya tujuan pembelajaran dan terciptalah pendidikan yang berkualitas di sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi baik, maka produktivitas kerja guru sertifikasi juga akan baik, begitu pula sebaliknya.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru baik, maka produktivitas kerja guru sertifikasi juga akan baik, begitu pula sebaliknya.
3. Ada pengaruh metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013. Hal ini dapat diartikan bahwa metode mengajar guru baik, maka produktivitas kerja guru sertifikasi juga akan baik, begitu pula sebaliknya.
4. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri Kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013. Pada penelitian ini menunjukkan apabila kompensasi, motivasi kerja, dan metode mengajar baik, maka produktivitas kerja guru sertifikasi juga akan baik, begitu pula sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djamarh, Syaiful Bahri, dan Aswan Zain. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fathurrohman, Pupuh, dan M. Sobri Sutikno. 2011. *Strategi Belajar Mengajar: Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Refika Aditama. Bandung.
- Koestoro, Budi dan Basrowi. 2006. *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Surabaya: Yayasan Kampusina.
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Komponen MKDK*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Muchlis Masnur. 2007. *Stratifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinungan. Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sukardi. 2007. *Metodelogi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Suryosubroto, B. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Prestasi Pustakaraya. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.