

**PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI SEKOLAH MENENGAH  
PERTAMA NEGERI DI KOTA PEKANBARU**

**Oleh : Sriwahyuni**

*Email : [sriwahyuni81297@gmail.com](mailto:sriwahyuni81297@gmail.com)*

**Dosen Pembimbing : Abdul Sadad S.Sos.,M.Si**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. HR. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

**Abstract**

*Efforts to improve the performance of certification teachers have been anticipated by the Pekanbaru City government by providing additional employee income. However, the provision of additional income which aims to improve teacher performance has decreased every year and is eliminated in 2019. The objectives of this study were to find out: 1) how to provide additional compensation for certification teacher employee income, 2) how the performance of certification teachers and 3) the effect of giving Additional compensation for Employee Income for the performance of State Junior High School certification teachers in Pekanbaru City. This research is a quantitative research using a survey method which was conducted at the State Junior High Schools in Pekanbaru City. The population in this study were 1153 certified teachers in 45 State Junior High Schools in Pekanbaru City. The sampling technique used a two-stage cluster random sampling method with 92 teachers as respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. After the data was collected, it was analyzed using statistical tests through the SPSS program. The results of the study with the correlation test obtained the value of  $r_{count} 0.321 > r_{table} 0.205$  with a significance level of 5%. Because  $r_{count}$  is greater than  $r_{table}$ , it can be concluded that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. So that there is an influence between the provision of additional compensation for employee income on the performance of teachers in State Junior High School certification in Pekanbaru City. The percentage of influence of variable X on variable Y is 10.3% while the remaining 89, 7% is influenced by other variables. The provision of additional compensation for employee income has a low relationship with teacher performance, the closeness of the relationship is in the range 0.200 - 0.399 which is in the low category.*

**Keywords :** *Employee Income Additional Compensation, Performance, Teacher Certification*

## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pasal 8 undang-undang dimaksud disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru adalah dengan adanya program sertifikasi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan sertifikat saja namun dengan adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara guru dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil kinerja seorang guru yaitu melalui hasil belajar siswa yang baik. Kinerja guru yang baik akan tercermin apabila hasil kerja guru dihargai dengan baik pula.

Program sertifikasi yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dapat dikatakan sebagai

motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru. Seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik. Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan atau yang lainnya.

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja, tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu yang dibutuhkan pegawai dalam peningkatan kinerja. Pemberian kompensasi berguna untuk meningkatkan kinerja sekaligus peningkatan kesejahteraan berupa penambahan penghasilan. Dalam hal ini tambahan penghasilan / insentif bersifat penghargaan atas apa yang dilakukan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dengan adanya otonomi daerah pemerintah memberikan kesempatan kepada pemerintah daerah untuk dapat mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki guna terlaksananya otonomi daerah yang efektif dan efisien. Dalam konteks kesejahteraan pemerintah daerah dapat memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan pegawai berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah. Terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan

memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberian kompensasi diluar gaji tetap dan tunjangan kesejahteraan yang diterima guru setiap bulannya merupakan salah satu upaya untuk mendekatkan pada tingkat penghasilan dengan pemenuhan standar hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Tambahan penghasilan atau insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja dapat meningkat.

Upaya peningkatan kinerja guru juga dilakukan oleh pemerintah Kota Pekanbaru yaitu melalui pemberian insentif yang kemudian disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP ini diatur di dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 64 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 285 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Tambahan penghasilan di lingkungan pemerintah Kota Pekanbaru merupakan tambahan penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai daerah diluar gaji atau upah, tunjangan jabatan fungsional, tunjangan jabatan struktural, dan tunjangan jabatan fungsional umum. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui peningkatan kesejahteraan dengan kriteria berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi.

Berkaitan dengan diberlakukannya program tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, maka guru sertifikasi juga memperoleh tambahan penghasilan disamping adanya tunjangan sertifikasi atau tunjangan profesi. Berdasarkan Perwako

Nomor 64 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 285 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, guru sertifikasi menerima tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja atau dengan kata lain prestasi kerja berkaitan dengan penilaian kinerja guru.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi guru di lingkungan pemerintah Kota Pekanbaru diberikan kepada guru Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah sertifikasi maupun non sertifikasi berdasarkan prestasi kerja. Indikator pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja dilihat pada tingkat kehadiran. Pemberian TPP yang diberikan kepada guru TK, SD dan SMP bersumber dari APBD Kota Pekanbaru. Sedangkan untuk guru SMA diberikan oleh pemerintah Provinsi Riau.

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil menunjukkan bahwa tambahan penghasilan yang diterima oleh guru sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kesejahteraan guru mengalami penurunan pada 2018 dan lebih rendah dibandingkan dengan guru non sertifikasi dan PNS jajaran birokrasi lainnya. Selain itu fenomena yang terjadi sebagaimana tujuan yang diharapkan dari pemberian tambahan penghasilan berdasarkan Perwako Pekanbaru tersebut, dalam pelaksanaannya belum mampu sepenuhnya meningkatkan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan masih belum optimalnya kinerja guru sertifikasi. Indikator sederhana dapat dilihat pada perolehan hasil belajar secara nasional lewat UN yang mengalami penurunan setiap tahunnya.

Adapun beberapa fenomena yang peneliti temukan sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini antara lain:

1. Masih belum optimalnya kinerja guru yang diindikasikan dengan menurunnya perolehan hasil Ujian Nasional (UN)
2. Berkurangnya jumlah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima guru sertifikasi pada tahun 2018, dan lebih rendah dibanding guru non sertifikasi dan jajaran aparat birokrasi lainnya serta pada tahun 2019 TPP bagi guru sertifikasi ditiadakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Kompensasi menurut **Handoko** dalam **Sudaryo (2018:11)** adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut **Sastrohardiwiryo (2003)** kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Mondy (2003)** dalam **Sudaryo (2018)** bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. *Financial Compensation* (Kompensasi Finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang *kartal* kepada karyawan yang bersangkutan. Implementasi kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

- a) *Direct Financial Compensation* (Kompensasi Finansial Langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, insentif, bonus dan komisi.

- b) *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayarn biaya sakit (berobat), cuti, dan lain-lain.

2. *Nonfinancial Compensation* (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

Kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan mejadi 2 (dua) yaitu :

- a) *Nonfinancial The Job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi nonfinansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi.

- b) *Nonfinancial Job Enviroment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi,

kondisi kerja yang mendukung, dan pembagian kerja.

Berdasarkan klasifikasi kompensasi, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masuk dalam jenis kompensasi finansial berbentuk insentif. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif yang diberikan berupa penambahan penghasilan berdasarkan pada hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai atau lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman yang dikhususkan untuk penilaian kinerja.

**Simamora** dalam **Kadarisman (2012:182)** mengemukakan kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Sedangkan **Rivai (2005)** mengemukakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Lebih lanjut **Rivai (2005)** menjelaskan bahwa sistem ini merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay performance plan*).

**Hasibuan (2008:182)** mengemukakan insentif atau tambahan penghasilan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material atau non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Dengan pemberian tunjangan tersebut diharapkan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa tambahan

penghasilan atau insentif yaitu upah diluar gaji yang diterima oleh pegawai sebagai motivasi agar pegawai meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Tujuan insentif atau tambahan penghasilan adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan yang ada yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja

Pertimbangan dasar penyusunan insentif menurut menurut **Martoyo (2015:119)** dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain sebagai berikut :

- a. Prestasi Kerja  
Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
- b. Lama Kerja  
Ditentukan atas dasar lama kerja pegawai melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.
- c. Senioritas  
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang pegawai dalam organisasi maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi tersebut.

d. Kebutuhan

Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan dan tidak berkekurangan.

e. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai dengan pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Indikator pemberian insentif tidak hanya berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga harus berdasarkan waktu dalam bekerja, masa kerja dan harus memperhatikan tingkat kebutuhan dari pegawai agar pemberian insentif dapat mendorong semangat pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik.

### Kinerja Guru

Menurut **Fattah (1999)** dalam **Sudarma (2014:134)** kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara **Sedarmayanti (2001)** berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kemudian pandangan lain dikemukakan oleh **Samsudin (2005)** dalam **Sudarma (2014)**. Dalam pandangannya kinerja adalah tingkatan pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi'.

Menurut **Mangkunegara (2009)** dalam **Hendriani & Oemar (2011:19)** kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan **Hasibuan (2011)** berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar atau kriteria penilaian yang telah ditetapkan. Standar penilaian merupakan tolak ukur dalam menentukan apakah seorang memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

**T.R Mitchel** dalam **Sedarmayanti (2009)** standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Kecepatan, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

3. Inisiatif, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam bekerja semaksimal mungkin.
5. Komunikasi, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjawab rumusan masalah dari penelitian ini.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Pekanbaru.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah guru sertifikasi SMP Negeri di Kota Pekanbaru yang tersebar di 45 Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Pekanbaru.

### Sampel

Arikunto dalam Riduwan (2015:56) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *Two Stage Cluster Random Sampling*. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

92 orang.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner penelitian yang disebarikan kepada responden atau guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai *Corrected item-total correlation* dimana jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item pada instrument tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item pada instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Riduwan & Sunarto, 2011).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Suatu instrument dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrument tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach*  $> 0,6$

### Korelasi Pearson Product Moment

Uji korelasi *pearson product moment* bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ), sekaligus untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y serta untuk mengetahui tingkat hubungannya apakah termasuk kategori sedang, erat atau sangat sempurna. Untuk

melakukan pengujiannya dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 26*. Untuk menentukan instrumen penelitian valid atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha$  (0,05) dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ), kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument penelitian adalah valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument penelitian adalah tidak valid.

### Uji Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai

Berdasarkan analisis instrumen penelitian dapat diketahui pemberian kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang pernah diterima guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada perolehan skor pada setiap indikator variabel pemberian kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Indikator prestasi kerja dengan skor 396 berada pada kategori sangat setuju. Selanjutnya pada indikator lama kerja dengan skor 403 berada pada kategori sangat setuju. Kemudian pada

indikator kebutuhan dengan skor 353 berada pada kategori setuju dan indikator keadilan dan kelayakan dengan skor 375 berada pada kategori setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru sudah baik, hal ini dilihat dari perolehan jumlah skor 382 yang berada pada kategori setuju.

### Kinerja Guru

Berdasarkan analisis instrumen penelitian dapat diketahui kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Pekanbaru sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada perolehan skor pada setiap indikator variabel kinerja guru. Indikator kualitas pekerjaan dengan skor 412 berada pada kategori sangat setuju. Selanjutnya pada indikator kecepatan dengan skor 417 berada pada kategori sangat setuju. Pada indikator inisiatif dengan skor 388 berada pada kategori setuju, indikator kemampuan dengan skor 417 berada pada kategori sangat setuju dan pada indikator komunikasi dengan skor 290 berada pada kategori kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru sudah baik dilihat pada jumlah skor kinerja guru dengan skor 385 yang berada pada kategori setuju.

### Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* diperoleh hasil uji korelasi bahwa  $r_{hitung}$  (0,321) >  $r_{tabel}$  (0,205) atau  $sig.(0.000) < \alpha$  (0,05). Artinya terdapat pengaruh antara variabel kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) terhadap variabel kinerja guru (Y). Nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,200 – 0,399 yang berada pada kategori rendah, artinya terdapat pengaruh yang rendah antara kedua variabel tersebut. Besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap

variabel Y yaitu sebesar 10,3%, sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Uji signifikan korelasi product moment diketahui  $n = 92$  dengan taraf kesalahan 5% maka  $r_{tabel} = 0,205$ . Diperoleh  $r_{hitung} (0,321) > r_{tabel} (0,205)$  maka hipotesis  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh yang signifikan (rendah) antara pemberian kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru. Dan Hipotesis  $H_o$  ditolak (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi tambahan penghasilan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti dengan meningkatnya kompensasi tambahan penghasilan yang diterima guru maka akan meningkat pula motivasi kerja guru yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Pekanbaru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai kepada guru sertifikasi dengan memperhatikan 92 sampel guru yang diukur dari empat indikator menilai pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai sudah baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif kinerja guru sertifikasi berdasarkan 92 sampel guru sertifikasi yang diukur dari lima indikator menilai kinerja guru sertifikasi sudah baik
3. Kompensasi Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru. Persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 10,3% sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## SARAN

Hendaknya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat diberikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat jumlah. Selain itu agar pemberian tambahan penghasilan dapat efektif dan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, maka pemerintah melalui Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dapat melakukan pengawasan yang lebih intensif baik melalui supervisi maupun penilaian kinerja guru. Kemudian kepada guru sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru diharapkan agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya supaya tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendriani, S., & Oemar, Y. (2011). *Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta.
- Riduwan, & Sunarto. (2011). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sudarma, M. (2014). *Profesi Guru Diuji*,

*Dikritisi, Dan Dicaci.* Rajawali Pers.  
Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A.  
(2018). *Manajemen Sumber Daya  
Manusia Kompensasi Tidak Langsung  
dan Lingkungan Kerja Fisik.* Andi.  
Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis.*  
Alfabeta.