

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sekolah merupakan institusi yang sangat berkaitan dengan upaya sadar pembentukan pribadi seseorang yang diharapkan selaras dengan tuntunan budaya manusia yang semakin tinggi. Peran sekolah sangat kompleks, bukan saja masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan segala aspek yang ada di dalam sekolah.

Untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas, suatu lembaga pendidikan sebagai suatu sistem, dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti program kegiatan pembelajaran, peserta didik, sarana-prasarana pembelajaran, pembiayaan, lingkungan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah, guru dan faktor-faktor lainnya (Rohiat, 2008: 19). Proses peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia disekolah memerlukan guru baik secara individu maupun kolaboratif untuk melakukan kinerja mengajar yang mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas, untuk itu guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Adapun dalam UU No 14 Pasal 1 ayat 1 tahun 2005 menyebutkan: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dengan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, yang sering kali guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari

stakeholders, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dengan melakukan reformasi setahap demi setahap. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 15) strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah sudah mencakup delapan point yaitu (1) peningkatan kualifikasi; (2) sertifikasi; (3) peningkatan kompetensi; (4) pengembangan karir; (5) penghargaan dan perlindungan; (6) perencanaan kebutuhan akan guru; (7) tunjangan guru; (8) masalah tambahan. Adapun menurut Udin Syaefudin Sa'ud (2010:77) pengembangan profesionalisme guru harus menjadi perhatian global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berdampak pada meningkatkan kesejahteraan guru yaitu pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi guru. Program sertifikasi ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) dan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007. Berdasarkan hukum Undang-Undang tersebut dikemukakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang harus memenuhi sejumlah pernyataan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Adapun sertifikasi guru diartikan sebagai pemberian sertifikat yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi pendidik ini diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi dan telah lulus uji sertifikasi pendidik. Sertifikasi guru ini merupakan salah satu

tanggung jawab yang dilakukan oleh pemerintah sebagai apresiasi jalan untuk menjadikan guru profesional dalam peningkatan mutu pembelajaran yang diimbangi dengan kesejahteraan guru dalam bentuk pemberian tunjangan (kompensasi) sehingga kinerja guru dapat meningkat. Menurut Mulyasa (2008: 34) sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang yang dipilihnya, dengan demikian dengan adanya sertifikasi guru diharapkan kinerja guru lebih berkualitas dan berdampak pada kesejahteraan guru yang berupa tunjangan profesi yang memadai (kompensasi). Menurut Kusumah (2012: 56) mengemukakan bahwa:

Sertifikasi guru jelas menggembirakan, dia datang bagaikan sinar yang menyinari para guru, tetapi sertifikasi guru juga menyedihkan karena kesuciannya banyak dikotori oleh oknum-oknum guru yang tak berakhlakul karimah, sehingga mencederai sertifikasi itu sendiri, padahal tujuan sertifikasi itu bagus, selain mensejahterakan para guru juga membantu guru menjadi profesional.

Menjadi guru yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik didalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin sebagai guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik. Kinerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh guru-guru sertifikasi dan *non*-sertifikasi yaitu mendorong semangat kerja seluruh guru walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti halnya yang diungkapkan Prabu Mangkunegara (2010: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu di upayakan untuk selalu ditingkatkan.

Namun hal ini tidaklah mudah dilakukan, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Prabu Mangkunegara, 2010: 13) bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi pencapain kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Menurut Usman (2010: 250) menyebutkan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (uang). Adapun menurut Griffin (2004: 38) bahwa motivasi adalah penting karena sangat menentukan kinerja dan karena sifatnya tidak terwujud. Maka dari itu kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor dominan yang berpengaruh terhadap kompensasi dan motivasi.

Sebagaimana yang disebutkan oleh Wether dan Davis (dalam Wibowo, 2007: 158) bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi, dan didalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Senada dengan hal tersebut Rowley (2012: 281) mengemukakan bahwa uang memang pada kenyataannya berpengaruh untuk memotivasi kerja dan system imbalan yang dirancang dengan baik akan memotivasi para pekerja ke arah tingkat kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Adapun senada yang diungkapkan oleh Cahyani (2005: 77) kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan/ pegawai, sebab suka tidak suka dan disadari atau tidak uang merupakan faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Selain kompensasi yang dibutuhkan dalam kinerja mengajar guru adanya motivasi sangat diperlukan, dimana motivasi yang rendah akan menghasilkan guru yang kinerja mengajarnya rendah, sedangkan motivasi yang tinggi akan membuat guru berusaha bekerja menjadi lebih baik dan menghasilkan kinerja mengajar guru yang berkualitas.

Dalam melaksanakan tugas pembelajaran, permasalahan akan muncul bukan saja pada guru yang belum tersertifikasi yang menginginkan predikat profesional akan tetapi pada guru yang sudah tersertifikasi. Guru akan menghadapi suatu problema yang berasal dari dalam maupun luar

kepentingan guru seperti halnya guru yang tersertifikasi dituntut berkewajiban harus lebih mampu bekerja secara profesional, memiliki kemampuan kompetensi, motivasi mengajar yang lebih, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja mengajar yang dikelolanya dan diembannya sebagai predikat profesional sehingga tidak ada pemberitaan yang negatif. Menurut Wahyudi (Media Indonesia, 17/11/2012) mengemukakan bahwa sertifikasi yang dilaksanakan saat ini gagal dan hanya menghabiskan dana anggaran. Adapun Fatwa (Kompas. Com, 16/3/2012) juga mengemukakan uji kompetensi yang diadakan pemerintah belum menunjukkan kinerja mengajar guru yang profesional dan guru yang sudah tersertifikasi malah mempunyai motivasi yang kurang dalam mengajar. Adapun menurut Rose (2012: 181) menyatakan *“Any discussion of the relationship of teacher pay to learning outcomes must begin by acknowledging that there is a problem to be solved and teachers must be at the centre of solving it”*. Artinya setiap diskusi tentang hubungan gaji guru (kompensasi) dengan hasil belajar harus dimulai dengan mengakui bahwa ada masalah yang harus dipecahkan dan guru harus berada dipusat pemecahan masalah tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut maka bisa dikatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja mengajar guru dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Adapun fenomena yang terjadi dilapangan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif, ada guru yang sudah sertifikasi kinerjanya meningkat dan adapula yang kinerjanya sama saja tidak ada perubahan yang signifikan, selain itu ada pula guru yang belum sertifikasi tetapi kinerjanya memang sudah bagus karena adanya berbagai pengalaman atau sebaliknya. Adapula sebagian guru yang sudah tersertifikasi malah mempunyai motivasi yang kurang, jarang membuat program pengajaran dan evaluasi, serta keengganan menyelesaikan pekerjaan dalam membuat silabus dan menganalisis pembelajaran yang cocok untuk diajarkan pada siswa, karena berfikir yang penting sudah sertifikasi jadi mengajar hanya sebagai rutinitas bukan tanggung jawab, sehingga mempunyai

kualifikasi kinerja mengajar yang sama dengan guru yang belum tersertifikasi padahal seharusnya yang terjadi guru yang sudah tersertifikasi harus lebih mampu mengembangkan kompetensinya dan memenuhi jam pelajaran sebanyak 24 jam kinerja mengajarnya serta lebih mampu berinovasi serta kurangnya fasilitas pembelajaran/ alat bantu dalam kegiatan mengajar.

Sebagaimana diketahui dari data yang diperoleh bahwa jumlah guru yang sudah tersertifikasi hingga akhir tahun 2011 khusus Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Guru yang Sudah Tersertifikasi.

TK	SD	SMP	SMA	SMK	Pengawas	Total
4	631	218	120	41	35	1049

Tabel 1.2.
Rata-Rata Hasil Uji Kompetensi Guru.

SD	SMP	SMA/ SMK
40%	38,42%	49%

Sumber: Dinas Pendidikan Tulang Bawang Barat (TBB) 2012.

Tabel 1.3.
Rata-Rata Hasil Ujian Nasional (UN) di Kecamatan Tumijajar.

No.	Tahun	Rata-rata Hasil UN
1.	2010	22,5%
2.	2011	23,5%
3.	2012	23,5%

Sumber: Dinas Pendidikan Tulang Bawang Barat (TBB), 2012

Selain itu pada surat kabar internet Lampung Post. Co, Rabu (06/12/12) menurut Ara (Guru) yang menanggapi belum adanya peningkatan kinerja yang signifikan dari guru-guru penerima tunjangan sertifikasi, menyebutkan bahwa “Pada dasarnya banyak guru yang masih belum memiliki kompetensi ideal, sekarang banyak guru yang sudah S2, sekaligus sudah tersertifikasi, tapi performa mengajar dan kinerjanya masih sama seperti saat belum menerima tunjangan”. Adapun Lampung Post dalam *Issu*. Com (17/11/12) mengemukakan tenaga mengajar tidak menerapkan system

pengajaran yang ideal didalam kelas dan program sertifikasi guru dinilai tidak mampu meningkatkan kualitas guru. Sedangkan dari pemberitaan hasil nilai Ujian Nasional (UN) dari tahun 2010 hingga 2012, dinyatakan bahwa UN SD khususnya daerah Lampung kurang memuaskan. Menurut Bujang Rahman (Radar Lampung. Com, 29/01/2012)) mengatakan:

Hingga kini banyak publik menyangsikan hasil UN, karena di lapangan tidak disiapkan secara simultan. Ia pun menyarankan agar persiapan di lapangan dalam pelaksanaan UN bagi siswa SD benar-benar matang. Jangan sampai terulang adanya apresiasi tidak baik dari publik terhadap hasil UN hanya karena kesiapan di lapangan tidak matang.

Adapun hasil penelitian tentang kinerja guru diungkapkan oleh Yensi (2010) dalam penelitiannya mempunyai pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar $R^2 = 45,6\%$. Dan beberapa hasil penelitian tentang kinerja guru sertifikasi yaitu diungkapkan oleh Ramli dalam penelitiannya (2012: 32) dikatakan bahwa

Seseorang guru yang telah memiliki sertifikat pendidik secara otomatis akan menerima tunjangan yang terkait dengan sertifikat tersebut. Dengan demikian terjadi suatu penambahan *income* atas seseorang guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Dengan adanya sertifikat pendidik yang melekat pada seorang guru, dapat disimpulkan bahwa guru tersebut telah memiliki beberapa kemampuan lebih dibandingkan dengan teman-teman guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik. Dan dengan kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja di sekolah.

Adapun menurut Wardana dalam penelitiannya tentang guru sertifikasi (2013: 99) mengungkapkan :

Fakta kinerja mengajar guru yang sertifikasi belum menunjukkan kinerja yang baik, ada pula guru yang mengalami penurunan kinerja setelah mereka mendapatkan sertifikasi. Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan, motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi, demikian temuan sementara dari hasil survey yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Dan mempunyai korelasi sebesar ($r = 0,636$) antara motivasi dan kinerja guru sertifikasi.

Fenomena tersebut menunjukkan tingkat kompetensi para guru masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan mutunya, pembinaan, dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara kontiniu dan peningkatan tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah masih belum mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki guru. Faktor kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa dan motivasi perlu diperhatikan dalam penyeleksiannya apabila ingin meningkatkan kinerja mengajar guru.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi dan dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah.

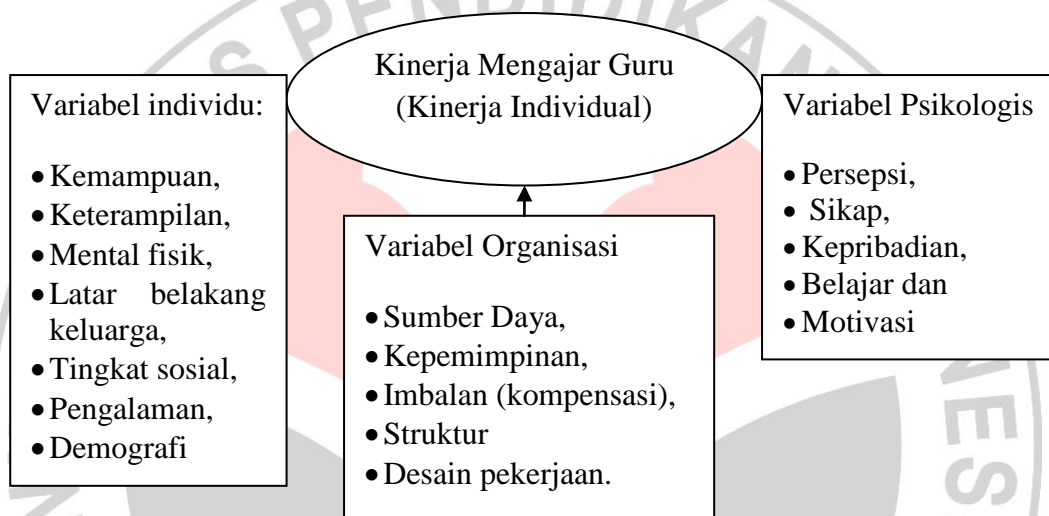
Sebagai pengelola proses belajar mengajar yang profesional, guru dituntut melaksanakan tugas dan kewajibannya, berpengetahuan luas, dan mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja mengajar yang optimal yang tercermin dari prestasi hasil belajar peserta didiknya dalam rangka meningkatkan kualitas dan tujuan pendidikan.

Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh guru mengidentifikasikan bahwa kinerja mengajar guru perlu mendapatkan perbaikan, perhatian dan dapat dilakukan pembinaan lagi. Adapun beberapa faktor yang rendahnya kinerja mengajar guru dapat berasal dari individu guru sendiri, organisasi maupun psikologisnya. Kurang memuaskannya kinerja mengajar tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kurangnya motivasi mengajar,
- b. Adanya perbedaan kesejahteraan/ insentif guru,
- c. Kurangnya fasilitas pembelajaran/ alat bantu mengajar,
- d. Jarangnya membuat program pengajaran dan evaluasi yang inovatif

- e. Kurang mempunya mengelola interaksi pembelajaran dikelas.
- f. Keengganan menyelesaikan pekerjaan dalam membuat silabus dan menganalisis pembelajaran yang cocok untuk diajarkan pada siswa.

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. Faktor-faktor kinerja mengajar guru tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Faktor Kinerja menurut Edi Siregar (2011: 85) dan Malthis dan Jackson (2009: 114).

Berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sangat kompleks, mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta keterkaitan antara program sertifikasi maka pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi pada tiga variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X_1), motivasi mengajar sebagai variabel bebas (X_2) dan kinerja mengajar guru (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a) Kompensasi sebagai pendapatan yang diterima pegawai yang berupa pembayaran keuangan langsung dan pembayaran tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

- b) Motivasi mengajar diartikan sebagai energi psikologi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *'feeling'* dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan yang diharapkan. Adapun motivasi bisa berasal dari diri sendiri (*instrinsik*) maupun dari luar individu (*ekstrinsik*).
- c) Kinerja mengajar guru merupakan perilaku kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas sesuai dengan kriteria tertentu.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi yang diperoleh guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung?
- b. Bagaimana motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung?
- c. Bagaimana kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung?
- d. Berapa besar kontribusi pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung?
- e. Berapa besar kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung?
- f. Berapa besar kontribusi pemberian kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung?
- g. Bagaimana perbedaan kinerja mengajar guru sertifikasi dan non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.

- h. Bagaimana perbedaan kompensasi pada guru sertifikasi dan non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung
- i. Bagaimana perbedaan motivasi mengajar pada guru sertifikasi dan non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung. Tujuan umum ini dirinci menjadi tujuan yang lebih khusus, yaitu untuk mengetahui:

- a. Besarnya gambaran pemberian kompensasi guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- b. Besarnya gambaran motivasi mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- c. Besarnya gambaran kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- d. Besarnya kontribusi variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- e. Besarnya kontribusi variabel motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- f. Besarnya kontribusi pemberian kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.

- g. Besarnya perbedaan kinerja mengajar guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- h. Besarnya perbedaan kompensasi guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.
- i. Besarnya perbedaan motivasi mengajar antara guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulang Bawang Barat, Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:
 - a. Untuk Kepentingan Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini memperkaya khasanah kajian keilmuan, yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari sistem kompensasi dan pemberian motivasi mengajar kepada guru terhadap kinerja mengajar guru.
 - b. Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi yang diterapkan selama ini dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru yang secara signifikan dapat meningkatkan kesejahteraan dan pemotivasian guru.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:
 - a. Guru Sekolah Dasar, sebagai umpan balik dan masukan bagaimana motivasi dan kinerja mengajar mereka selama ini, dan beberapa rekomendasi yang mungkin disampaikan untuk meningkatkan motivasi mengajar sehingga kinerja mengajar guru lebih baik dimasa yang akan datang.

- b. Kepala Sekolah Dasar, sebagai umpan balik dan masukan bahwa sistem tunjangan profesi yang ditetapkan dapat mempengaruhi upaya guru untuk dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.
- c. Bagi Guru, dapat menjadi masukan untuk memperbaiki cara mengajar dalam kinerja mengajar guru.

E. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun rumusan masalah dan tujuan. Serta mengemukakan kerangka pikir yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

Bab III berisi penjelasan yang rinci mengenai metode penelitian. Komponen dari metode penelitian terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, metode penelitian berikut dengan justifikasi penggunaan metode penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data penelitian.

Bab IV berisi hasil penelitian dari analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan tentang masalah penelitian, serta pembahasan yang dikaitkan dengan kajian pustaka.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Penulisan kesimpulan untuk tesis berupa butir demi butir hasil penelitian. Rekomendasi dapat ditujukan kepada para praktisi pendidikan, ataupun kepada peneliti berikutnya.

Daftar pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan tesis. Lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.

