

**ANALISA PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 SAWAHLUNTO**

TESIS

Oleh

ELFIDA YETTI

06 206 059



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
2008**

**ANALISA PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMA NEGERI 1 SAWAHLUNTO**

**Oleh : Elfida Yetti
(Di bawah Bimbingan : Dr. Harif Amali Rivai
dan Dr. Nasri Bachtiar).**

Ringkasan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Sawahlunto, yang sampelnya adalah semua guru SMA Negeri 1 Sawahlunto yang berjumlah 60 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$, (2) variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, (3) sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini diduga disebabkan oleh karena motivasi yang ditawarkan kuisisioner dalam penelitian ini kurang menarik, sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang guru, dimana kuisisioner yang ditawarkan hanya berupa motivasi internal dan tidak ada motivasi eksternal.

Nilai koefisien determinan (R^2) yang diperoleh sebesar 0,415 menunjukkan kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sawahlunto adalah sebesar 41,5% sedangkan selebihnya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah tidak terlepas dari peranan dan dedikasi guru, karena guru merupakan orang yang berhubungan langsung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru merupakan orang yang selalu dekat dengan siswa dalam membina dan mengembangkan segala potensi mereka, baik kemampuan berfikir (kognitif), sikap, dan tingkah laku (afektif) maupun kemampuan keterampilan (psikomotor)

Guru adalah orang yang profesional di bidangnya, artinya tugas seorang guru tidak dapat digantikan oleh orang lain. Oleh sebab itu menjadi guru tidaklah semudah yang dibayangkan. Menurut Tarjih (1995) guru bukan hanya berdiri di depan kelas untuk memberi sejumlah materi atau bahan pelajaran, akan tetapi lebih dari itu peranan guru sangat menentukan keberhasilan siswa dalam proses pendidikan terutama dalam pembentukan sikap dan prilaku yang baik serta mampu menyesuaikan diri dengan masyarakat nantinya. Kemudian Sutomo, (1993:17) mengemukakan bahwa peranan utama guru dalam proses pendidikan disekolah adalah sebagai pendidik, sebagai pengajar, sebagai pembimbing dan sebagai administrator. Sebagai tenaga pendidik harus mampu mendidik siswa agar siswa memiliki sikap yang sesuai dengan yang diharapkan, sebagai pengajar guru memberikan ajaran dan memberikan pengetahuan yang dimiliki kepada siswa, agar siswa memiliki pengetahuan sesuai dengan apa yang diajarkan sedangkan sebagai administrator guru merupakan pelengkap bagi siswa

karena segala keperluan siswa dalam pendidikan mengarah kepada guru.

Dengan kata lain guru memegang peranan penting dalam menentukan mutu/kualitas pendidikan yang dilaksanakan disekolah, untuk itu guru harus bisa menciptakan kondisi belajar yang kondusif dan rangka pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri.

Guna menjawab tantangan tersebut, guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Prestasi guru tingkat keberhasilan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Cooper yang dikutip oleh Samsudin (159:2006) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian kinerja guru, diantaranya adalah motivasi. Motivasi kerja guru merupakan dorongan atau keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan komitmen yang tinggi dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sejalan dengan pendapat Samsudin (281:2006) bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong, dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dengan demikian motivasi merupakan segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan lebih baik.

Setiap guru harus memiliki kinerja yang tinggi, untuk itu guru harus memiliki motivasi yang tinggi pula dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi menyebabkan guru bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat, bertanggung jawab, tekun dan penuh keseriusan dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan keterkaitan serta bagaimana kontribusi antara variabel kepuasan kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sawahlunto. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata kinerja guru SMA Negeri 1 Sawahlunto memperoleh skor sebesar 4,35 dengan tingkat ketercapaian 87,08% berada pada kriteria baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Sawahlunto artinya kepuasan kompensasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Sawahlunto. Komitmen organisasional yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Sawahlunto
4. Ternyata dari hasil penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja guru.
5. Secara bersama-sama ketiga variabel independen kepuasan kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 41,5% sedangkan 58,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini 1988, *Organisasi dan Adminstrasi Pendidikan Teknologi dan Pengajaran*. P2LPTK Jakarta.
- As'ad, Muhammad, 1995, *Psikologi Industri*, edisi refisi cetakan 2, Yogyakarta, Liberty.
- Casio, Wayne F, 1991, *Applied Phsycology in Personal Managemen Prentince* Hal Ind. Inc.
- Dessler, Gerry, 1992, *Organisation Theory Reston Publishing*, Company, Inc.
- Gibson, J.L dkk, 1992, *Organisasi dan Manajemen* (Sulistiyono, Pen) Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1983, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani, 1993, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE,
- Hasibuan S.P Malayu, 1994, *Manajemen dan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : STIE. Yogyakarta.
- Ilyas, Wandra 2006, *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Komitmen dn Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Padang*. Magister Manajemen Universitas Negeri Padang. Tidak dipublikasikan.
- Israel, Arturo 1990, *Pengembangan Kelembagaan Pengalaman Proyek. Proyek Bank Dunia*, LP3ES. Jakarta.
- Kamaludin, 1989, *Manajemen*, Jakarta P2LPTKDikti, DEPDIKBUD Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1998, *Kamus Populer*, Jakarta, Erlangga.
- Keenan, Kate, 1996, *Pedoman Manajemen Pemotivasi*, Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Mathis, Robert. L, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Salemba*, Jakarta.
- Michel, Leibunon and Harold P. Weintei, 1993, *Money ins Everything, Annual Report Human Resources*.
- Rivai, Harif Amali, 2005, *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual*. Padang, Jurnal Kajian Bisnis Volume 13, No. 3, September – Desember 2005.
- Robbins, SP, 1993, *Organization Behavior : Consep, Concensus dan Application Prelince Hall*. Ind. Inc.