

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 2 TAPUNG KECAMATAN TAPUNG
KABUPATEN KAMPAR**



Oleh

SYAFRI YANDIKA

NIM. 10813001890

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 2 TAPUNG KECAMATAN TAPUNG
KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I.)



Oleh

SYAFRI YANDIKA

NIM. 10813001890

**PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Syafri Yandika NIM. 10813001890 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 01 Rajab 1433 H

21 Mei 2012 M

Menyetujui

Ketua Program Studi
Kependidikan Islam

Pembimbing

Amirah Diniaty, M.Pd.Kons.

Drs. H. M. Nur Ali, MA.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Syafri Yandika NIM. 10813001890 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 24 Rajab 1433 H/14 Juni 2012 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada Program Studi Kependidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 24 Rajab 1433 H
14 Juni 2012 M

Menyetujui
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
Penguji I

Amirah Diniaty, M.Pd.Kons.
Penguji II

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Nunu Mahnun, M.Pd.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
NIP. 19700222 199703 2 001

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidup yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi saat kulemah tak berdaya (Ayah dan Ibu tercinta) yang selalu memanjatkan doa untuk putra bungsu tercinta dalam setiap sujudnya.

Terima kasih
Ayah dan bunda
untuk
semuanya.

ABSTRAK

SYAFRI YANDIKA (2012) : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAPUNG KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR.

Kompensasi yang diterima guru pegawai negeri sipil berbeda-beda tergantung dari pekerjaan, jabatan dan golongan mereka. Kompensasi yang diberikan kepada guru pegawai negeri sipil diharapkan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah. Komitmen itu dapat dilihat dari keterikatan mereka kepada sekolah, usaha yang maksimal dalam memajukan sekolah dan loyalitas terhadap sekolah sebagai organisasi atau lembaga tempat dimana dia bekerja. Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung ditemukan gejala ada sebagian guru yang menunjukkan perilaku kurang komit atau memiliki komitmen yang rendah terhadap sekolah. Setiap orang bekerja karena ingin mendapatkan kompensasi, begitu juga dengan guru, mereka mengajar juga ingin mendapatkan gaji demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diterima guru pegawai negeri sipil di Sekolah menengah Atas Negeri 2 Tapung? Bagaimana Komitmen guru pegawai negeri sipil di Sekolah Menengah Negeri 2 Tapung? Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai negeri sipil di sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan subjek utama yaitu guru pegawai negeri sipil sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Komitmen yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Populasi penelitian adalah seluruh guru pegawai negeri sipil yang berjumlah 30 orang. Karena populasi tergolong kecil, maka penulis menggunakan total sampling. Untuk mengumpulkan data tentang kompensasi dan komitmen penulis menggunakan angket. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*.

Berdasarkan penyajian dan analisis data, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1. Kompensasi yang diterima oleh guru pegawai negeri sipil berada dalam kategori sedang yakni sebesar 66.667%. 2. Komitmen guru pegawai negeri sipil juga berada dalam kategori sedang yakni sebesar 88.333%. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung dengan koefisien determinasi sebesar 37.7 %, dan 62.3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

SYAFRI YANDIKA (2012) : THE EFFECT OF COMPENSATION TOWARD CIVIL SERVANT TEACHERS' COMMITMENT AT THE STATE SENIOR HIGH SCHOOL 2 TAPUNG KAMPAR REGENCY

Compensation that was accepted by teachers of civil servant is different, it is based on their job, position and faction. The purpose of compensation that was given to them is to improve their commitment to the school. The commitment can be looked from their binding to school, the maximal effort to advance and loyalty to the school as an organization or institution of their job. The research was carried out at SMA N 2 Tapung. In this school, there were some symptoms that was found. Some of teacher had low commitment to the school. Everyone do their job to get compensation, and also the teachers, they also do their job to get salary for their need. Therefore, the purpose of this research to know how compensation that was got by teacher at SMA N 2 Tapung is, how civil servant teachers' commitment at SMA N 2 Tapung is, and whether or not there is significant effect of compensation toward teacher's commitment at SMA N 2 Tapung Kampar Regency.

This research is descriptive research with the main subject is teachers of civil servant while the object is commitment that influenced by giving compensation. This research was conducted at SMA N 2 Tapung Kampar Regency. The population of this research was 30 teachers. Because of the population was small population in order that the writer using total sampling. In collecting the data of compensation and commitment, the writer used observation. In analyzing the data, the writer used correlation analyzing product moment.

According to presentation and analyzing the data, the research findings can be concluded as: 1. Compensation that accepted by teachers in middle category is 66.667%. 2. Teachers' commitment in middle category is 88.333%. 3. There is significant effect between compensation and civil servant teachers' commitment at SMA N 2 Tapung. Determination coefficient of 37.7 % and 62.3% was influenced by other factor that did not researched in this research.

شفر ينديك () : تأثير الاعطاء على عزم المدرسين الموظفين في
المدرسة العالية الحكومية

الاعطاء الذي ناله المدرسون الموظفون يتفرق بين أحد منهم . وهذا يتعلق بما
فيهم وأعمالهم وفرقهم. للمدرسين الموظفين لترقية عزمهم
. وذلك العزم رأي من رباطهم إلى المدرسة، وكسبهم لتقدمها، وتوحدهم إليها
كالاتحاد أو المكان وهم يعملون فيه. وجدت الأية في المدرسة العالية الحكومية
أن بعض من المدرسين يدلون إلى عمل نقيص العزم أو يملكو
فرد يعمل عملا لنيل الاعطاء، وكذلك بمدرس. المدرس يعلم علما لطالبه إحدى من غايته
لنيل الاعطاء أو الأجرة أيضا لمملنة حاجته في الحاية. وأما أغراض البحث لمعرفة كيف
الاعطاء الذي ناله المدرسون الموظفون في المدرسة العالية الحكومية ؟ وكيف
عزم المدرسين الموظفين في المدرسة العالية الحكومية تافونج ؟ وكيف تأثير الاعطاء
على عزم المدرسين الموظفين في المدرسة العالية الحكومية

وهذا البحث بحث وصفي عددي. وأما موضوع البحث فهو المدرسون الموظفون و
فرد البحث فهو العزم يتأثر بالاعطاء. هذا البحث يقام بالمدرسة العالية الحكومية
. وأما مجموعة البحث فهي جميع المدرسين الموظفين
وعددهم ٣٠ . ن عدد مجموعة البحث قليل، ويتم هذا البحث بدون العينات.
جمع البيانات عن المفهوم، استخدم الباحث الاستبيان ثم يحلل البيانات بطريقة وصفية
نوعية نسبية. (product moment)

بناء على تقديم البحث و تحليله فلخص الباحث أن : (. الاعطاء الذي يقبل
في المرحلة المتوسطة وهي ، . عزم المدرسين
الموظفين في المرحلة المتوسطة وهي ، . هناك تأثير مهم بين الاعطاء
والعزم المدرسين الموظفين في المدرسة العالية الحكومية تافونج وتقع بين ،
، % وكذلك يتأثر بأسباب أخرى التي لم يقوم الباحث فيها.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	9
C. Permasalahan.....	10
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoretis	14
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Konsep Operasional	38
D. Asumsi dan Hipotesa	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	41
B. Objek dan Subjek Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	43
F. Teknik Analisa Data	51
BAB. IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	54
B. Penyajian Data	65
C. Analisa Data	68
BAB. V PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pemberian Skor pada Pilihan Jawaban Angket.....	44
Tabel III.2	Hasil Analisis Validitas Angket Kompensasi.....	46
Tabel III.3	Hasil Analisis Validitas Angket Komitmen.....	48
Tabel III.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel III.5	Tabel interpretasi koefisien korelasi <i>Product moment</i>	52
Tabel IV.1	Data Guru dan Pegawai SMAN 2 Tapung.....	57
Tabel IV.2	Data Siswa/I SMAN 2 Tapung.....	60
Tabel IV.3	Data Sarana dan Prasarana SMAN 2 Tapung.....	65
Tabel IV.4	Tabulasi Jawaban Angket Kompensasi Guru Pegawai Negeri Sipil di SMAN 2 Tapung.....	65
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Angket Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil di Sman 2 Tapung.....	67
Tabel IV.6	Persentase Kompensasi yang Diterima Guru Pegawai Negeri Sipil di SMAN 2 Tapung.....	69
Tabel IV.7	Persentase Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil Di Sman 2 Tapung.....	71
Tabel IV.8	Perhitungan Mencari Koefisien Korelasi Kompensasi dengan Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam suatu negara dapat menunjang pembangunan dan dapat pula menjadi beban pembangunan. Manusia menjadi beban pembangunan karena potensinya belum dikembangkan atau diberdayakan secara optimal. Esensi pengembangan sumber daya manusia ialah bagaimana menyiapkan manusia pembangunan produktif yang bermanfaat bagi dirinya, keluarganya, lingkungan masyarakatnya, agamanya, bangsanya, dan negaranya.¹

Pendidikan nasional diselenggarakan demi meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi tanpa harus meninggalkan nilai-nilai keagamaan dan hubungan sosial kemasyarakatan. Dalam upaya meningkatkan SDM, pengembangan di bidang pendidikan menduduki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 juga dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan

¹ Husaini Usman, *Manajemen (Teori, praktek dan riset pendidikan) edisi 3*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, hlm. 226

kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam proses pendidikan tenaga pendidik memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peran pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya.²

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi

² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm. 229

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.³

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintahan maupun kebutuhan masyarakat antara lain:

1. pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

³ Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 7 *Tentang Guru dan Dosen*.

2. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.⁴

Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplimentasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi, karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan.

Orang mau bekerja pada dasarnya disebabkan karena beberapa hal, yaitu:

1. Keinginan untuk hidup, yaitu keinginan orang untuk dapat makan dan minum agar dapat tetap hidup.
2. Keinginan untuk memiliki sesuatu, yaitu keinginan orang untuk memiliki harta benda yang dapat menunjukkan status seseorang di masyarakat.
3. Keinginan akan pengakuan, yaitu keinginan pengakuan atas pekerjaannya atau prestasi kerjanya, baik berupa uang maupun bukan uang seperti pujian atau penghargaan.
4. Keinginan untuk kekuasaan, yaitu keinginan akan kekuasaan seperti hak untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain.⁵

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru memiliki hak dan kewajiban, yaitu:

1. Hak guru antara lain:
 - a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op. Cit.*, hlm. 233

⁵ Nurmansyah. SR, *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru :UNILAK Press, 2011, hlm. 200

- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
 - d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
 - e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
 - f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
 - g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
 - h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
 - i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
 - j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
 - k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.
2. Kewajiban guru antara lain:
- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
 - b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
 - c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
 - d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
 - e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁶

Demikian juga dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional.

⁶ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 dan 20 Tentang Guru dan Dosen

1. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
 - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan
 - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
 - a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis,
 - b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁷

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian yang mencakup segala bentuk upah dan penghargaan/imbalan (*reward*) meliputi : gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung, seperti asuransi dan liburan.⁸ Bagi pegawai kompensasi dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja serta komitmen terhadap organisasi. Adapun pengakuan organisasi terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai akan menimbulkan pengukuhan atas sikap dan perilaku yang telah dilakukan. Kepuasan kerja pegawai akan mencegah terjadinya ketidakhadiran, pemborosan waktu, *turnover* dan di sisi lain dapat membangkitkan

⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 40 *Tentang Sistem pendidikan Nasional*

⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009, hlm.190

semangat kerja, sehingga pegawai terdorong berprestasi dan berkinerja lebih baik.⁹

Seiring dengan perkembangan zaman, maka dibutuhkan program kompensasi yang tepat dan benar untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para guru akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para guru itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut guru menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Bila para guru memandang kompensasi mereka tidak memadai komitmen mereka terhadap sekolah bisa menurun, karena kompensasi termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen, seperti yang dikemukakan Stum, ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain : budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja(kompensasi) yang sesuai dengan kebutuhan.¹⁰

Guru yang memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar harus memiliki komitmen. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan

⁹ *Ibid*, hlm. 198

¹⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi, 2008, hlm. 164

perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung didirikan pada tahun 1991 yang beralamat di Jl. Garuda Sakti Km. 30 Desa Sari Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar memiliki guru 35 orang, terdiri dari guru PNS dan guru honorer. Kompensasi yang diberikan pemerintah kepada guru pegawai negeri sipil meliputi : gaji pokok, insentif, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional, tunjangan beras, tunjangan perumahan, dan asuransi. Gaji pokok pegawai negeri sipil didasarkan kepada Golongan, berdasarkan Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011, terhitung satu tahun Masa Kerja Golongan (MKG) Golongan II B mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 1.634.800,-. Golongan II C Rp. 1.703.900,-. Golongan II D Rp. 1.776.000,-. Golongan III A Rp. 1.902.300,-. Golongan III B Rp. 1.982.800,-. Golongan III C Rp. 2.066.600,-. Golongan III D Rp. 2.154.100,-. Golongan IV A Rp. 2.245.200,-. Golongan IV B Rp. 2.340.200,-. Selain gaji pokok dan tunjangan-tunjangan di atas, guru PNS di SMA Negeri 2 Tapung juga menerima gaji tambahan sebesar Rp. 10.000,- perjam pelajaran dan guru honorer mendapatkan Rp. 24.000,- perjam pelajaran.¹¹

Dengan kompensasi yang diberikan oleh pemerintah kepada guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung sebagai bentuk balas jasa belum

¹¹ Sumber : TU SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Riau

menjadikan guru pegawai negeri sipil berkomitmen terhadap sekolah sebagai sebuah organisasi. Hal ini berdasarkan pengamatan prapenelitian yang penulis lakukan di SMA Negeri 2 Tapung teridentifikasi gejala-gejala sebagai berikut: kurangnya kerjasama antara sesama guru, masih ada guru pegawai negeri sipil yang acuh tak acuh dengan kegiatan kesiswaan yang diadakan di sekolah, masih ada guru pegawai negeri sipil yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas. masih ada guru pegawai negeri sipil yang datang terlambat ke sekolah, masih ada guru pegawai negeri sipil yang hanya berada di sekolah selama jam pelajarannya saja, adan guru pegawai negeri sipil yang berjualan di halaman sekolah pada jam pelajaran berlangsung, adanya guru yang menjadikan kantin sebagai “kantor”.

Sesuai dengan latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**.

B. Penegasan Istilah

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹²
2. Kompensasi adalah segala bentuk dan penghargaan/imblan (*reward*) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti : gaji, insentif,

¹² Nugroho Dewanto, *Kamus Bahasa Indonesia Pendidikan Dasar*, Bandung : Yrama Widya, 2004, hlm. 269.

komisi dan bonus serta pemabayaran finansial tidak langsung seperti asuransi dan liburan.¹³

3. Komitmen adalah merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.¹⁴
4. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.¹⁵
5. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagai mana yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah bahwa persoalan pokok kajian ini adalah kompensasi dan komitmen guru

¹³ Sudarmanto, *Op. Cit.*, hlm. 190

¹⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : kencana, 2008, hlm. 292

¹⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta, 2009, hlm. 21

¹⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 pasal 1 ayat 1 *Tentang Kepegawaian*

pegawai negeri sipil. Berdasarkan pokok kajian tersebut, maka identifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut:

- a. Etos kerja guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung belum maksimal.
- b. Kurangnya Kerjasama antar sesama guru.
- c. Usaha guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung belum maksimal dalam memajukan sekolah
- d. Masih ada guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung yang acuh tak acuh dengan Kegiatan kesiswaan.
- e. Masih ada guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung yang kurang berkomitmen terhadap sekolah,

2. Batasan Masalah

Sebagai upaya untuk menghindari pembahasan yang meluas maka penulis memberikan batasan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Fokus kajian masalah yang ada dalam penelitian ini hanya berkisar pada kompensasi dan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar serta pengaruh kompensasi terhadap komitmen.
- b. Adapun kebenaran dari hasil penelitian ini tidak berlaku secara umum akan tetapi terbatas hanya kepada guru pegawai negeri sipil SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kompensasi yang diterima guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?
- b. Bagaimana komitmen guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui kompensasi yang diterima guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
- b. Untuk mengetahui komitmen guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, untuk memberikan sumbangan karya ilmiah bagi perpustakaan UIN Suska Pekanbaru.
- b. Secara akademis, sebagai syarat untuk menyelesaikan program S1 di bidang Manajemen Pendidikan Islam yang penulis tekuni.
- c. Sebagai penambahan wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- d. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan guru dalam membangun komitmen organisasional di sekolah.
- e. Sebagai bahan perbandingan dan relevansi bagi penelitian berikutnya yang membahas masalah yang sama atau sebagai lanjutan dari penelitian ini.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kerangka Teoritis

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Andrew E. Sikula, kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.¹⁷

Sedangkan menurut Dessler, kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan/imbalan (*reward*) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti : gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung, seperti asuransi dan liburan.¹⁸

Menurut Milkovich dan Boudreau, kompensasi adalah pengembalian uang dan jasa serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.¹⁹ Malayu S. P. Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada

¹⁷A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004, hlm. 83

¹⁸Sudarmanto, *Loc. Cit.*

¹⁹Nurmansyah SR, *Op. Cit.*, hlm. 198

organisasai/perusahaan.²⁰ Selain itu William B. Werther dan Keith Davis mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.²¹ Sedangkan Ike Kusdyah Rachmawati menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.²²

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi di sekolah meliputi : gaji, tunjangan-tunjangan, insentif, fasilitas perumahan, fasilitas pembelajaran, asuransi dan sebagainya yang diberikan oleh sekolah/pemerintah kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai balasan dari pekerjaan mereka.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura

²⁰ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010, hlm. 118

²¹ *Ibid.*, hlm. 119

²² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi, 2008, hlm. 143

yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)²³

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi. Disamping contoh di atas dalam variasi yang luas itu dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.²⁴

c. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi antara lain adalah :

- 1) Gaji
Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan
- 2) Tunjangan.
Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kemahalan dan lain sebagainya.
- 3) Fasilitas

²³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011, hlm. 316

²⁴ *Ibid.*, hlm. 317

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan seperti : fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.

4) Insentif

Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja²⁵

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sondang P. Siagian Suatu sistem imbalan (kompensasi) harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah yang serasional mungkin. dan merupakan kebenaran pula bahwa dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam menetapkan kompensasi, faktor tersebut tidak bisa tidak harus diperhitungkan. faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu dapat diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi. keumuman tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi bersangkutan.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 199

2) Tuntutan serikat kerja

Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3) Produktivitas

Untuk mencapai tujuan dan berbagai sarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. apabila para karyawan merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktifitas mereka akan rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para karyawan dianggap wajar. berarti kedua belah pihak, organisasi dan para karyawan, perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dan gaji dengan tingkat produktifitas kerja.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut, berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri/suami, tunjangan

anak, tunjangan transportasi, tunjangan kemahalan, bonus dan sebagainya.

5) Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkewajiban dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan ke karyawan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan sebagainya. Tidak ada satupun organisasi yang bebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut.²⁶

e. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus dapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan konsistensi.

²⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara, 2009, hlm. 265-267

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.²⁷

f. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kelebihan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi

²⁷ Malayu S. P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 122-123

yang akan dibayar tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil (*output*) besar kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. kelebihan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. sedangkan kelemahan sistem ini ialah kualitas barang/karya yang dihasilkan kurang baik dan pegawai/karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara suatu cara penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya. penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjkannya, serta banyaknya alat yang digunakan untuk menyelesaikannya. dalam sistem borongan pekerja bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.²⁸

²⁸ *Ibid.*, hlm. 124-125

g. Tujuan Kompensasi

Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan kepala/manajer wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.

4) Motivasi

Apabila kompensasi atau balas jasa ditetapkan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjanya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, seperti batas upah minimum maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.²⁹

2. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Menurut Mathis dan Jackson komitmen adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan Mowdey menyebutkan komitmen merupakan dimensi perilaku penting

²⁹ *Ibid.*, hlm. 121-122

yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Disamping itu Lincoln menyatakan komitmen itu mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.³⁰

Luthans menyatakan komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Selain itu Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai ketertarikan pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).³¹

Hunt dan Morgan mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bila :

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
- 2) Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.³²

Di samping itu Spector menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen, yaitu sebagai berikut :

³⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi, 2008, hlm. 155

³¹ Edy Sutrisno, *Loc. Cit.*,

³² Sopiah, *Op. Cit.*, hlm. 156

1) Pendekatan pertukaran (*exchange approach*).

Dimana komitmen organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan organisasi terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.

2) Pendekatan psikologis

Dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.³³

Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Mattesom menyebutkan bahwa komitmen melibatkan tiga sikap, yaitu:

- 1) Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi.
- 2) Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi
- 3) Perasaan setia terhadap organisasi

Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain. Oleh karena itu, tidak muncul biaya pergantian karyawan yang tinggi, sebagai tambahan, karyawan berkomitmen dan sangat terampil memerlukan pengawasan yang lebih sedikit. pengawasan yang ketat dan proses pengendalian pengawasan

³³ *Ibid.*, hlm.157

yang kaku menghabiskan banyak waktu dan biaya. Lebih lanjut lagi, seorang karyawan yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dan tujuan individu dan organisasi. Karyawan berpikir mengenai tujuan dirinya dan organisasi sebagai hal pribadi.³⁴

b. Bentuk-Bentuk Komitmen

Meyer, Allen dan Smith mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap berharap pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.³⁵

Summer dan Acito mendefinisikan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* adalah tingkat ketertarikan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh

³⁴ Jhon M. Ivancevich dkk, penerjemah Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*, Jakarta : Erlangga, 2005, hlm. 234

³⁵ *Ibid.*,

dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

2) *Continuance commitment* dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar dari organisasi semakin tinggi.

3) *Normative commitment* adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitannya dengan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi. Dengan adanya kewajiban moral seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Menurut Kanter ada tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1) Komitmen berkesinambungan (*continuence commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam

melaksanakan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.³⁶

Dari tiga pendapat di atas, baik pendapat Meyer, Summers dan Acito maupun Kanter memiliki pendapat yang sama bahwa komitmen organisasional di kelompokkan menjadi tiga, hanya istilahnya saja yang berbeda. Spector, Summers dan Acito memberi nama tiga kelompok itu sebagai : a) *affective commitment*, b) *Continuance commitment*, c) *Normative commitment* sedangkan Kanter mengelompokkan komitmen organisasional menjadi : a) *Continuance commitmen*, b) *Cohesion commitment*, c) *Control Commitment*.

³⁶ Sopiah, *Op. Cit.*, hlm. 158

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi pekerjaan, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya sebagai organisasi.³⁷

Sedangkan David mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat

³⁷ *Ibid.*, hlm. 163

pekerjaan dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki komitmen yang berlainan.³⁸

Stum mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen, yaitu :

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan³⁹

Sedangkan Young mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen:

- 1) Kepuasan terhadap promosi
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Komunikasi
- 4) Kepuasan terhadap kepemimpinan
- 5) Pertukaran ekstrinsik
- 6) Pertukaran intrinsik

³⁸ *Ibid.*, hlm. 164

³⁹ *Ibid.*

7) Imbalan ekstrinsik

8) Imbalan intrinsik⁴⁰

Selain itu Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal, keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organisasional*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Faktor non organisasional, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.⁴¹

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah :

- 1) Faktor personal
- 2) Faktor organisasional
- 3) Faktor non organisasional.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

3. Pengaruh

Pengaruh menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁴² Dalam penelitian ini pengaruh adalah yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik secara langsung maupun tidak. Berarti Kompensasi yang menjadi penyebab itu secara langsung atau tidak terhadap komitmen guru PNS.

Menurut Badudu dan Zain, pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi; sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. sedangkan menurut Poerwadarminta Pengaruh ialah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan (ghaib dsb)⁴³.

Dari pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah suatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, pengaruh merupakan hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam hal ini kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap komitmen guru pegawai negeri sipil.

4. Guru

a. Pengertian Guru

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya)

⁴² Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya : Appolo, 1997, hlm. 484

⁴³ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia. Cetakan XII*, Jakarta : Balai Pustaka, 1991, hlm 731

mengajar.⁴⁴ Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen disebutkan 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.⁴⁵ Disamping itu Syaiful Sagala menjelaskan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.⁴⁶

b. Kedudukan, Fungsi dan Tujuan Guru

1) Kedudukan Guru

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.⁴⁷

⁴⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-3*, Jakarta : Balai Pustaka, 2005, hlm. 377

⁴⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 1 *tentang Guru dan Dosen*

⁴⁶ Syaiful Sagala, *Loc. Cit.*

⁴⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 2 *tentang Guru dan Dosen*

2) Fungsi Guru

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁴⁸

3) Tujuan guru

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁴⁹

5. Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵⁰

⁴⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 4 *tentang Guru dan Dosen*

⁴⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 6 *Tentang Guru dan Dosen*

⁵⁰ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 pasal 1 ayat 1 *Tentang Kepegawaian*

b. Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

1) Kedudukan Pegawai Negeri sipil

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam kedudukan dan tugas Pegawai Negei harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik

2) Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia

3) Hak Pegawai Negeri Sipil

Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negei harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah⁵¹

⁵¹ *Ibid*

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru pegawai negeri sipil adalah suatu ikatan psikologis guru pegawai negeri sipil pada sekolah yang ditandai dengan adanya :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai sekolah.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan sekolah
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai tenaga pendidik atau warga sekolah.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan adalah yang digunakan sebagai perbandingan yang menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang relevan pernah dilakukan antara lain:

1. Sri Wahyuni mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau pada 2008 meneliti dengan judul : pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Para Finance Pekanbaru. berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Para Finance dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan angka T_{hitung} (14,678) dan T_{tabel} (2,021). kesimpulannya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Para Finance Pekanbaru dimana R (koefisien korelasi *product moment*)

sebesar 0,918 dengan interpretasi hubungan sangat kuat. besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Para Finance berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi adalah sebesar 84,3% selebihnya atau 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Dewi Novita mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim pada tahun 2009, meneliti dengan judul : pengaruh budaya, gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kepuasan kerja Auditor di Pekanbaru. hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Auditor sebesar 11,4% dengan *P value* 0,000 (0%). Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,670 (67,0%) dibanding variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional yang masing-masing memiliki koefisien parsial sebesar 0,259 (25,9%) dan 0,180 (18,0%) sedangkan variabel budaya organisasi dinyatakan tidak memiliki pengaruh, karena koefisien korelasi parsialnya menunjukkan angka negatif.

Meskipun penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni dan Dewi Novita ada kesamaannya dengan penelitian yang penulis lakukan namun terdapat perbedaan yang mendasar. Sri wahyuni meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Para Finance Pekanbaru, Dewi Novita meneliti tentang pengaruh budaya, gaya kepemimpinan dan komitmen

terhadap kepuasan kerja Auditor di Pekanbaru. Sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung kabupaten Kampar. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis teliti belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini merupakan suatu konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran penulisan ini. Adapun kajian ini berkenaan dengan pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru. Sehubungan dengan ini, maka indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Indikator kompensasi (Variabel X) :

1. Guru menerima gaji yang layak dengan tugas yang diembannya.
2. Guru menerima insentif dan tunjangan-tunjangan
3. Guru merasa sejahtera dengan pemberian gaji, insentif dan tunjangan.
4. Guru merasakan pemberian kompensasi yang adil.
5. Guru mendapatkan jaminan kesehatan (ASKES)
6. Guru mendapat penghargaan dari prestasi yang mereka peroleh
7. Guru memperoleh jaminan keamanan dan kenyamanan ketika melaksanakan tugas

Indikator komitmen organisasional (Variabel Y) :

1. Guru memiliki keterikatan dengan sekolah.

2. Guru memiliki persepsi mengenai tujuan dirinya dan sekolah sebagai hal pribadi.
3. Guru selalu berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan dan kepentingan sekolah.
4. Guru mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sekolah .

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan dalam melakukan penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa asumsi dasar sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang diterima masing-masing guru PNS berbeda-beda
- b. Kompensasi yang diberikan secara benar dapat meningkatkan kesejahteraan guru.
- c. Komitmen setiap guru PNS berbeda-beda
- d. Komitmen guru harus ditanamkan dalam jiwa karena dengan kekuatan internal tersebut guru akan mengarahkan segala upaya demi segala tugasnya

2. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵²

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rajawali Press, 2006, hlm. 130

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kabupaten Kampar.

H_o : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April samapai bulan Mei 2012.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di SMAN 2 Tapung Kabupaten Kampar, Jalan Garuda Sakti Km. 30 Desa Sari Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

B. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang dipengaruhi oleh kompensasi

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan objek penelitian.⁵³

Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kabupaten Kampar yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subyek penelitian. Hal

⁵³*Ibid.*, h.115

ini sesuai dengan yang dikemukakan Arikunto, apabila populasinya terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak dapat dilakukan penelitian populasi.⁵⁴

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan interview, tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya.⁵⁵ Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain:

1. Observasi

Penulis langsung turun ke lapangan dan mengamati komitmen organisasi para guru yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi.

2. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dengan maksud agar orang tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna⁵⁶. Dalam hal ini responden adalah guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kabupaten Kampar.

Angket yang digunakan adalah angket tertutup dan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dari skala tersebut adalah berupa data interval.⁵⁷ Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi dan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar . Angket berjumlah sebanyak 60

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 131

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 232

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1990, hlm.

item dalam bentuk pernyataan. Angket yang sudah disusun kemudian diuji cobakan untuk melihat kejelasan isi oleh responden. Uji coba angket dilakukan pada tanggal 13 April 2012 kepada 30 responden. Pada saat pengisian angket responden mengerjakan dengan tenang dan cepat. Responden memahami isi angket dengan baik. Kesemua angket ini adalah item positif untuk mengungkap permasalahan kompensasi dan komitmen guru Pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁵⁸ Data dapat diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu profil sekolah, data-data guru dan karyawan yang ada pada SMAN 2 Tapung Kabupaten Kampar.

E. Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan skala. Skala tersebut kemudian diberi skor berdasarkan model skala likert. Adapun kategori jawaban untuk skala kompensasi dan komitmen guru pegawai negeri sipil sebagai berikut.

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, Op. Cit., hlm. 231

TABEL III.1
PEMBERIAN SKOR PADA PILIHAN JAWABAN
KOMPENSASI DAN KOMITMEN GURU PEGAWAI NEGERI
SIPII DI SMAN 2 TAPUNG

No	Pernyataan	
	Jawaban	Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	N	3
4	TS	2
5	STS	1

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2. Uji Validitas

Menurut Hartono, validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen.⁵⁹ Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Untuk mengukur validitas digunakan analisis faktor yakni mengkorelasikan skor item instrumen dan skor totalnya dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Adapun rumus yang digunakan adalah *product moment* dari pearson.

⁵⁹ Hartono, *Analisis Item Instrumen*, Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerja sama dengan Musa Media: Bandung, 2010., hlm. 81.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dan skor total

X : Jumlah skor butir

Y : Jumlah skor total

x² : Jumlah kuadrat butir

Y² : Jumlah kuadrat total

XY : Jumlah perkalian skor item dan skor total

N : Jumlah responden

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada output SPSS, yakni dengan membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel. Apabila nilai hitung lebih besar dari nilai tabel maka dapat dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai hitung lebih rendah dari nilai tabel maka disimpulkan item tersebut tidak valid sehingga perlu diganti atau digugurkan.

Pada uji validitas sampel yang digunakan sebanyak 30 orang responden. Untuk menentukan nilai “r” tabel digunakan df = N-nr yang berarti df = 30-2 = 28. Dari tabel nilai koefisien korelasi signifikan 5% diketahui nilai “r” sebesar 0.361.

TABEL III.2
HASIL ANALISIS VALIDITAS KOMPENSASI

Butir pernyataan	Nilai “r” hitung	Kesimpulan
Butir 1	0.551	Valid
Butir 2	0.471	Valid
Butir 3	0.551	Valid
Butir 4	0.721	Valid
Butir 5	0.185	Tidak valid
Butir 6	0.598	Valid
Butir 7	0.114	Tidak valid
Butir 8	0.149	Tidak valid
Butir 9	0.152	Tidak valid
Butir 10	0.030	Tidak valid
Butir 11	0.043	Tidak valid
Butir 12	0.034	Tidak valid
Butir 13	0.171	Tidak valid
Butir 14	0.571	Valid
Butir 15	0.431	Valid
Butir 16	0.503	Valid
Butir 17	0.434	Valid
Butir 18	0.333	Tidak valid
Butir 19	0.248	Tidak valid
Butir 20	0.443	Valid
Butir 21	0.090	Tidak valid
Butir 22	0.272	Tidak valid
Butir 23	0.179	Tidak valid
Butir 24	0.541	Valid
Butir 25	0.161	Tidak valid
Butir 26	0.045	Tidak valid
Butir 27	0.354	Tidak valid
Butir 28	0.444	Valid
Butir 29	0.077	Tidak valid
Butir 30	0.383	Valid

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tiga puluh pernyataan pada variabel kompensasi bahwa pernyataan yang valid berjumlah 13 pernyataan dan yang tidak valid berjumlah 27 pernyataan. pernyataan-pernyataan yang tidak valid digugurkan mengingat masing-masing item yang valid sudah mewakili indikator. Untuk butir 1 hasilnya sebesar $0.551 > 0.361$ r tabel, untuk butir 2 hasilnya sebesar $0.471 > 0.361$ r tabel, untuk butir 3 hasilnya sebesar

0.511 > 0.361 r tabel, untuk butir 4 hasilnya sebesar 0.721 > 0.361 r tabel, untuk butir 5 hasilnya sebesar 0.185 < 0.361 r tabel, untuk butir 6 hasilnya sebesar 0.598 > 0.361 r tabel, untuk butir 7 hasilnya sebesar 0.114 < 0.361 r tabel, untuk butir 8 hasilnya sebesar 0.149 < 0.361 r tabel, untuk butir 9 hasilnya sebesar 0.152 < 0.361 r tabel, untuk butir 10 hasilnya sebesar 0.030 < 0.361 r tabel, untuk butir 11 hasilnya sebesar 0.043 < 0.361 r tabel, untuk butir 12 hasilnya sebesar 0.167 < 0.361 r tabel, untuk butir 13 hasilnya sebesar 0.171 < 0.361 r tabel, untuk butir 14 hasilnya sebesar 0.571 > 0.361 r tabel, untuk butir 15 hasilnya sebesar 0.432 > 0.361 r tabel, untuk butir 16 hasilnya sebesar 0.503 > 0.361 r tabel, untuk butir 17 hasilnya sebesar 0.434 > 0.361 r tabel, untuk butir 18 hasilnya sebesar 0.333 < 0.361 r tabel, untuk butir 19 hasilnya sebesar 0.248 < 0.361 r tabel, dan untuk butir 20 hasilnya sebesar 0.443 > 0.361 r tabel, untuk butir 21 hasilnya sebesar 0.090 < 0.361 r tabel, untuk butir 22 hasilnya sebesar 0.272 < 0.361 r tabel, untuk butir 23 hasilnya sebesar 0.179 < 0.361 r tabel, untuk butir 24 hasilnya sebesar 0.541 > 0.361 r tabel, untuk butir 25 hasilnya sebesar 0.161 < 0.361 r tabel, untuk butir 26 hasilnya sebesar 0.045 < 0.361 r tabel, untuk butir 27 hasilnya sebesar 0.354 < 0.361 r tabel, untuk butir 28 hasilnya sebesar 0.444 > 0.361 r tabel, untuk butir 29 hasilnya sebesar 0.077 < 0.361 r tabel, dan untuk butir 30 hasilnya sebesar 0.383 > 0.361 r tabel.

TABEL III.3
HASIL ANALISIS VALIDITAS KOMITMEN GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL

Butir pernyataan	Nilai “r” hitung	Kesimpulan
Butir 31	0.408	Valid
Butir 32	0.333	Tidak valid
Butir 33	0.446	Valid
Butir 34	0.348	Tidak valid
Butir 35	0.461	Valid
Butir 36	0.609	Valid
Butir 37	0.145	Tidak valid
Butir 38	0.349	Tidak valid
Butir 39	0.357	Tidak valid
Butir 40	0.721	Valid
Butir 41	0.534	Valid
Butir 42	0.264	Tidak valid
Butir 43	0.248	Tidak valid
Butir 44	0.263	Tidak valid
Butir 45	0.584	Valid
Butir 46	0.384	Valid
Butir 47	0.393	Valid
Butir 48	0.434	Valid
Butir 49	0.147	Tidak valid
Butir 50	0.557	Valid
Butir 51	0.352	Tidak valid
Butir 52	0.072	Tidak valid
Butir 53	0.052	Tidak valid
Butir 54	0.283	Tidak valid
Butir 55	0.293	Tidak valid
Butir 56	0.238	Tidak valid
Butir 57	0.259	Tidak valid
Butir 58	0.311	Tidak valid
Butir 59	0.364	Valid
Butir 60	0.553	Valid

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tiga puluh pernyataan pada variabel komitmen guru pegawai negeri sipil bahwa pernyataan yang valid berjumlah 13 pernyataan dan yang tidak valid berjumlah 27 pernyataan. pernyataan-pernyataan yang

tidak valid digugurkan mengingat masing-masing item yang valid sudah mewakili indikator. Untuk butir 31 hasilnya sebesar $0.408 > 0.361$ r tabel, untuk butir 32 hasilnya sebesar $0.333 < 0.361$ r tabel, untuk butir 33 hasilnya sebesar $0.446 > 0.361$ r tabel, untuk butir 34 hasilnya sebesar $0.348 < 0.361$ r tabel, untuk butir 35 hasilnya sebesar $0.461 > 0.361$ r tabel, untuk butir 36 hasilnya sebesar $0.609 > 0.361$ r tabel, untuk butir 37 hasilnya sebesar $0.145 < 0.361$ r tabel, untuk butir 38 hasilnya sebesar $0.349 < 0.361$ r tabel, untuk butir 39 hasilnya sebesar $0.357 < 0.361$ r tabel, untuk butir 40 hasilnya sebesar $0.721 > 0.361$ r tabel, untuk butir 41 hasilnya sebesar $0.534 > 0.361$ r tabel, untuk butir 42 hasilnya sebesar $0.264 < 0.361$ r tabel, untuk butir 43 hasilnya sebesar $0.248 < 0.361$ r tabel, untuk butir 44 hasilnya sebesar $0.263 < 0.361$ r tabel, untuk butir 45 hasilnya sebesar $0.584 > 0.361$ r tabel, untuk butir 46 hasilnya sebesar $0.384 > 0.361$ r tabel, untuk butir 47 hasilnya sebesar $0.393 > 0.361$ r tabel, untuk butir 48 hasilnya sebesar $0.434 > 0.361$ r tabel, untuk butir 49 hasilnya sebesar $0.147 < 0.361$ r tabel, dan untuk butir 50 hasilnya sebesar $0.557 > 0.361$ r tabel, untuk butir 51 hasilnya sebesar $0.352 < 0.361$ r tabel, untuk butir 52 hasilnya sebesar $0.072 < 0.361$ r tabel, untuk butir 53 hasilnya sebesar $0.052 < 0.361$ r tabel, untuk butir 54 hasilnya sebesar $0.283 < 0.361$ r tabel, untuk butir 55 hasilnya sebesar $0.293 < 0.361$ r tabel, untuk butir 56 hasilnya sebesar $0.238 < 0.361$ r tabel, untuk butir 57 hasilnya sebesar $0.259 < 0.361$ r tabel, untuk butir 58 hasilnya sebesar

0.311 < 0.361 r tabel, untuk butir 59 hasilnya sebesar 0.364 > 0.361 r tabel, dan untuk butir 60 hasilnya sebesar 0.553 > 0.361 r tabel.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada instrumen yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁶⁰ Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan secara aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus *cronbach alpha*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Keterangan:

- r₁₁ : Nilai reliabilitas
- Si : Jumlah varians skor tiap-tiap item
- St : Varians total
- k : Jumlah item

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁶⁰ Hartono, *Ibid*, hlm. 101

TABEL III.4
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
Kompensasi (X)	30	0.649
Komitmen (Y)	30	0.767

Sumber: Data Olahan 2012

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum menggunakan taraf signifikan 5% dengan nilai “r” tabel sebesar 0.361. Maka r hasil > r tabel yang berarti instrumen penelitian reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Sebelum mencari pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung, penulis terlebih dahulu mencari persentase masing-masing variabel untuk mengetahui bagaimana gambaran kompensasi dan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung, dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

P : Persentase

F : Frekuensi Jawaban Responden

N : *Number of Cases* (Jumlah Responden)

100 : Bilangan Tetap

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2

Tapung adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad ^{61}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dan skor total

x^2 : Jumlah kuadrat butir

y^2 : Jumlah kuadrat total

xy : Jumlah perkalian skor item dan skor total

Interpretasi terhadap koefisien korelasi dengan cara kasar atau cara sederhana yakni dengan menggunakan pedoman pada table sebagai berikut.

TABLE. III.5
TABEL INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI
PRODUCT MOMENT

Besarnya "r" <i>product moment</i>	Interpretasi
0.00 – 0.200	Korelasi antar variable X dengan Y sangat lemah atau tidak ada korelasi
0.200 – 0.400	Korelasinya lemah atau rendah
0.400 – 0.700	Korelasinya sedang atau cukup
0.700 - 0.900	Korelasinya kuat atau tinggi
0.900 – 1.000	Korelasinya sangat kuat atau sangat tinggi

⁶¹ Hartono, *Statistik Dalam Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar bekerjasama dengan Zanafa Publishing, 2009, hlm. 84

Selanjutnya untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung ditentukan dengan rumus Koefisien Diterminasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KP = Nilai koefisien Diterminan

r = Nilai Koefisien korelasi⁶²

⁶² Riduwan, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2010, hlm. 81

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Sekolah

Pada tahun 1991 dibangunlah sebuah sekolah di lokasi Jalan Garuda Sakti Km 30 Sarigaluh. Kec. Tapung. Selesai pembangunan gedung sekolah maka dibukalah pendaftaran untuk pertama kali dengan jumlah siswa 33 orang, dengan jumlah pengajar sebanyak 10 orang guru.

Pada awal berdiri sekolah diberi nama SMA Dasa Karya. Kec. Tapung. Kemudian pada tahun 2000 SMA Dasa Karya di Negerikan menjadi SMAN 2 Tapung dan nama tersebut bertahan sampai sekarang. Yang dikelola oleh LKMD Desa Sari Galuh. Kec. Tapung. Sekolah SMAN 2 Tapung sangat strategis dan mudah dijangkau oleh alat transportasi bagi peserta didik, jarak dari pusat kecamatan sekitar 10 Km, sedangkan jarak dari pusat kota sekitar 35 Km. sejak berdiri SMAN 2 Tapung ini, dari tahun ketahun terjadi peningkatan siswanya. Hal ini membuktikan bahwa sekolah sangat dibutuhkan guna menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik guna generasi muda tapung dan sekitarnya khususnya.

2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi Sekolah SMAN 2 Tapung

“ Menjadikan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapung sebagai pusat pengembangan SDM yang berkualitas, cerdas, terampil dan mempunyai perilaku akhlak yang baik, santun yang berlandaskan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa”

b. Misi Sekolah

- 1) Menumbuh kembangkan semangat belajar yang efektif.
- 2) Menciptakan dan memelihara susasana yang kondusif di lingkungan sekolah
- 3) Memiliki mutu lulusan yang baik dibidang akademis
- 4) Memberdayakan warga sekolah dan masyarakat dalam membangun SDM yang berkualitas melalui Komite Sekolah
- 5) Menanamkan komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap SMAN 2 Tapung
- 6) Menghindarkan dari penyalahgunaan narkoba di lingkungan sekolah.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Pencapaian STL 6,01
- 2) 30% dari lulusan dapat diterima di Perguruan Tinggi Negeri
- 3) Memiliki kelompok belajar yang baik dalam bidang kesenian, olahraga dan pramuka
- 4) SMAN 2 Tapung bebas dari narkoba

3. Sumber Daya Manusia Sekolah

a. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi dan bertugas sebagai educator, manajer, administrator, pemimpin / leader dan innovator :

1) Kepala Sekolah berfungsi sebagai educator

Kepala sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

2) Kepala sekolah selaku manajer mempunyai tugas :

- a) Menyusun perencanaan
- b) Mengorganisasikan kegiatan
- c) Mengarakan kegiatan
- d) Mengkoordinasikan kegiatan
- e) Melakukan pengawasan
- f) Melakukan evaluasi
- g) Menentukan kebijaksanaan
- h) Mengadakan Rapat
- i) Mengambil keputusan
- j) Mengatur proses belajar mengajar
- k) Mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS)
- l) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

3) Kepala sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi :

- a) Melaksanakan perencanaan
- b) Membagi tugas/ melakukan pengorganisasian

Adapun nama-nama Kepala Sekolah yang pernah menjabat di SMAN 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

- 1) Drs. Amir Husein, M.Pd
- 2) Drs. Idward
- 3) Drs. Amir Husein, M.Pd
- 4) Drs. Agussalim (sampai sekarang)

b. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidik merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi dirinya. Adapaun keadaan guru di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten adalah sebagai berikut:

TABEL. IV. 1
DATA GURU DAN PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 2 TAPUNG

No	Nama	Mata pelajaran	Pangkat/Gol. Ruang	Jabatan
1	Aris Wahyuni, S.Pd	Bhs. Inggris	Penata Muda Tk. I / III/b	Guru Madya Tk. I
2	Susanti, S.pd	Bhs. Inggris	Penata Muda Tk. I / III/b	Guru Madya Tk.I
3	Dra. Ely Yasmi	Matematika	Penata Muda Tk. I / III/b	Guru Madya Tk.I
4	Drs. AH. Durori	P. Agama Islam	Penata Muda / III/a	Guru Madya

TABEL IV. 1
SAMBUNGAN
DATA GURU DAN PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 2 TAPUNG

No	Nama	Mata pelajaran	Pangkat/Gol. Ruang	Jabatan
5	Rusdi Nur, S. Pd. I	Bhs. Arab	Penata Muda / III/a	Guru Madya
6	Nasib Mangitua, SE	Ekonomi	Penata Muda / III/a	Guru Madya
7	Muhsinin, S. Si	Biologi	Penata Muda Tk. I / III/b	Guru Madya Tk. I
8	Leni Lestari S.Pd	Ekonomi	Penata Muda Tk. I / III/b	Guru Madya Tk. I
9	Leni Kusumawati S.Pd	Sejarah	Penata Muda / III/a	Guru Madya
10	Roni Sarwani, S. Pd	Seni	Penata Muda / III/a	Guru Madya
11	Hendri S. Pd	Bhs. Indonesia	Penata Muda / III/a	Guru Madya
12	Hera Dharmayetti, S. Pd	Kimia	Penata Muda / III/a	Guru Madya
13	Erlinawidiawati, S. Pd	Biologi	Penata Muda / III/a	Guru Madya
14	Yuni Isminingsih, S.Pd	Penjaskes	Penata Muda / III/a	Guru Madya
15	Hasliana, S.Pd	Fisika	Penata Muda / III/a	Guru Madya
16	Khairiyah, A.Md	Bhs. Indonesia	Pengatur / II/c	Guru Muda
17	Surya Gus Fadli, A.Md	Bhs. Inggris	Pengatur / II/c	Guru Muda
18	Drs. Darfis	Matematika	Penata Muda / III/a	Guru Madya
19	Drs. Suyono	Fisika	Penata Muda / III/a	Guru Madya
20	Restuti, S.Pd	Sosiologi	Penata Muda / III/a	Guru Madya

TABEL IV. 1
SAMBUNGAN
DATA GURU DAN PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 2 TAPUNG

No	Nama	Mata pelajaran	Pangkat/Gol. Ruang	Jabatan
21	Rita Maria Fasya, S. Si	Biologi	Penata Muda / III/a	Guru Madya
22	Sri Susanti, S. TP	Matematika	Penata Muda / III/a	Guru Madya
23	Albert Hutaliban, A. Md	PPKn	Pengatur / II/c	Guru Muda
24	Saifulni Tanjung, A. Md	Seni	Pengatur / II/c	Guru Muda
25	Endah Neneng, SE	Ekonomi	Penata Muda / III/a	Guru Madya
26	Wahyu Sapto, A.Md	Penjaskes	Pengatur / II/c	Guru Muda
27	Mhd. Munip, SH. I	Bhs. Arab	Penata Muda / III/a	Guru Madya
28	Nina Herlina, S. Pd	Bhs. Indonesia	Penata Muda / III/a	Guru Madya
29	Muhibud, S. Kom	TIK	Penata Muda / III/a	Guru Madya
30	Dra. Rohati Br. Barus	BK	Penata Muda / III/a	Guru Madya
31	Sulistiowati, SH	PPKn	-	Guru Honda
32	Arniati, S.Pd	Kimia	-	Guru Honda
33	Dina Febrianti, S.Pd	Sosiologi	-	Guru Honda
34	Dedi Aprian, ST	Kimia	-	Guru Honda
35	Joko Wibowo, SP	Pertanian	-	Guru Honda
36	Ahmad Syamsudin, M.Pd.I	PAI/Ka. TU	-	Honor Komite
37	Yeni Yuseva	Staff TU	-	Honor Komite
38	Catur Puji Purwanti,	Pustakawan	-	Honor Komite
39	Parwoto	Penj.Sekolah	-	Guru Honda

c. Siswa

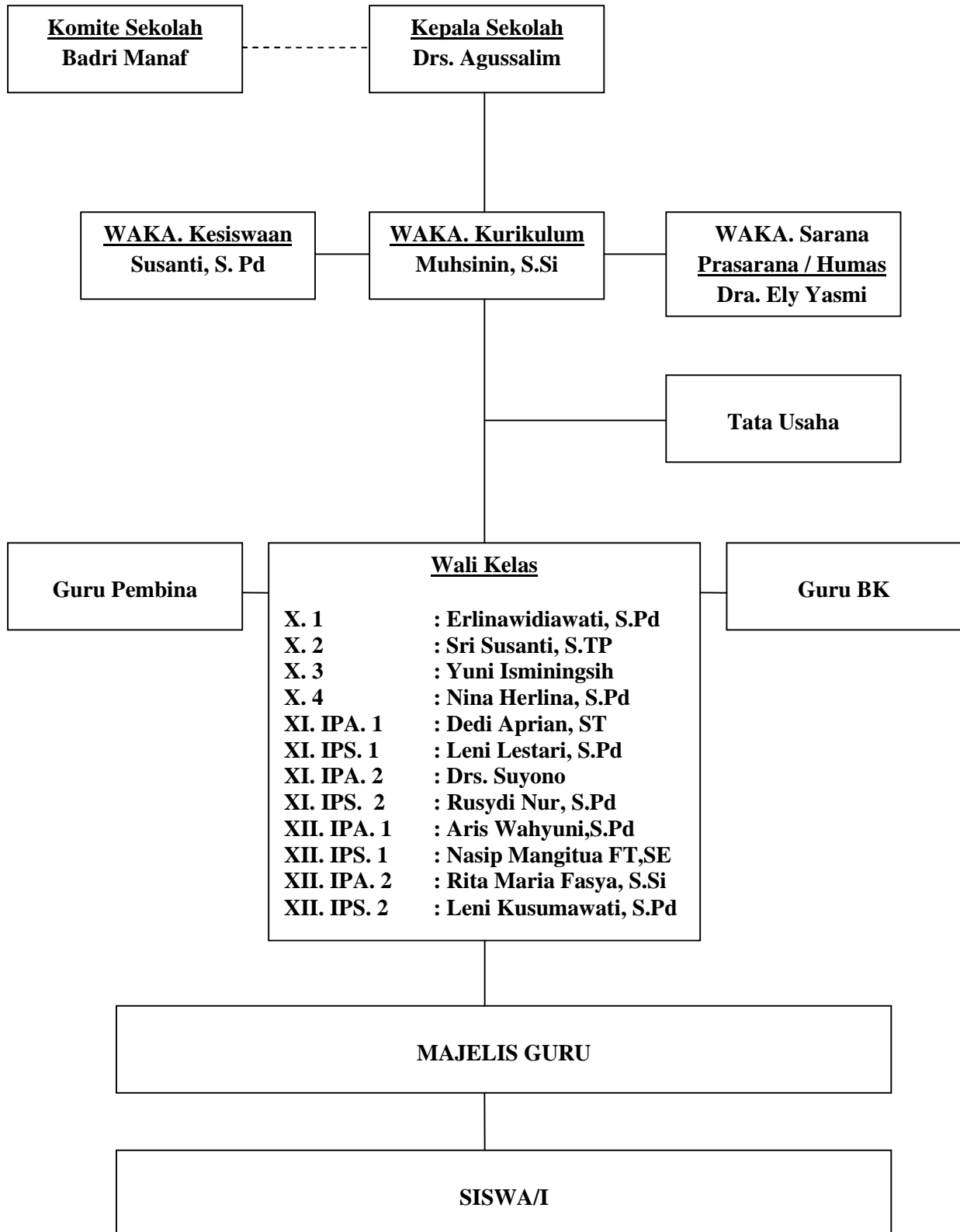
Siswa merupakan salah satu komponen bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan disekolah. Antara guru dan siswa, keduanya merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Guru sebagai pendidik / pengajar sedangkan siswa sebagai anak didik. Jumlah siswa menurut data statistik tahun ajaran 2011 /2012:

TABEL IV.2
DATA SISWA/I SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2
TAPUNG

KELAS	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
X	130	57	73
XI	143	62	61
XII	122	54	58
JUMLAH	395	173	222

Sumber : TU SMAN 2 Tapung

Struktur Organisasi Sekolah Menengah Negeri 2 Tapung



1. Kurikulum

Kurikulum adalah suatu hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu program pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu perhatian maksimal terhadap pengembangan dan inovasi kurikulum merupakan suatu hal yang mesti dilakukan. Kurikulum yang ditetapkan di SMAN 2 Tapung adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kurikulum ini merupakan pengembangan dari kurikulum sebelumnya yaitu KBK, hanya saja pada KTSP sekolah diberikan wewenang yang sebenarnya dalam keseluruhan sistem pembelajaran di sekolah, yaitu :

- a. Kurikulum ini membuat perencanaan pengembangan kompetensi subjek didik lengkap dengan hasil belajar dan indikatornya sampai dengan kelas.
- b. Kurikulum ini membuat pola pembelajaran tenaga kependidikan dan sumber daya lainnya untuk meningkatkan mutu hasil belajar, oleh karena itu perlu adanya perangkat kurikulum, pembina kreatifitas dan kemampuan tenaga pendidikan serta pengembangan system informasi kurikulum.
- c. Kurikulum ini dapat mengiring peserta didik memiliki sikap mental belajar mandiri dan menentukan pola yang sesuai dengan dirinya.
- d. Kurikulum ini menggunakan prinsip evaluasi yang berkelanjutan sesuai dengan identifikasi yang telah dicapai.

Kurikulum ini menekankan pada pencapaian kompetensi siswa, baik secara individu maupun secara kelompok dengan menggunakan sebagai metode atau pendekatan yang berpatias, sumber belajar yang digunakan pada kurikulum ini tidak hanya guru yang efektif akan tetapi siswalah yang menemukan materi yang ingin dicapai, mencakup lingkungan belajar yang menyenagngkan agar peserta didik terasa nyaman, senang dan termotivasi untuk belajar mandiri.

Dalam konsep kurikulum ini disusun berdasarkan kemampuan dasar minimal yang harus dikuasai oleh peserta didik setelah menyelesaikan suatu pelajaran. Kurikulum tersebut disusun sedemikian sehingga kurikulum tersebut terdiri atas :

- a. Pendidikan Agama
 - 1) Pendidikan Agama Islam
- b. Pendidikan Dasar Umum
 - 1) Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan.
 - 2) Matematika
 - 3) Bahasa Indonesia
 - 4) Bahasa Inggris
 - 5) Sejarah Nasional dan Umum
 - 6) Pendidikan Jasmani
- c. Ilmu Pengetahuan Alam yang terdiri atas :
 - 1) Biologi
 - 2) Fisika

3) Kimia

d. Ilmu Pengetahuan Sosial Yang terdiri atas :

1) Sejarah Budaya

2) Geografi

3) Ekonomi

4) Sosiologi

5) Tata Negara

6) Antropologi

e. Penjaskes

1) Pendidikan Seni

f. Bahasa Asing

1) B.Arab

g. Muatan Lokal

1) Pertanian

2) TIK

2. Sarana dan prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana merupakan salah satu factor yang mendukung keberhasilan proses belajar mengajar, karena dengan sarana dan prasarana yang lengkap akan dapat membantu tercapainya tujuan pengajaran yang telah ditetapkan.

Data sarana dan prasarana yang dimiliki SMAN 2 Tapung. Kec. Tapung tahun 2011/ 2012:

TABEL IV.3
DATA SARANA DAN PRASARANA SEKOLAH MENENGAH
ATAS NEGERI 2 TAPUNG

SARANA DAN PRASARANAN	JUMLAH	KETERANGAN
Kantor Kepala Sekolah	1	Kondisi baik
Kantor Majelis Guru	1	Kondisi baik
Ruang Kelas	11	Kondisi baik
Gedung Serba Guna	-	Belum Ada
Ruang Shalat	-	Belum Ada
Ruang Osis	1	Kondisi baik
Koperasi Sekolah	-	Belum Ada
Ruang Tata Usaha	1	Kondisi baik
Ruang Bk	-	Belum Ada
Ruang Pustaka	1	Kondisi baik
Ruang Labor	1	Kondisi baik
Sarana dan Olahraga	Memadai	Kondisi baik
Ruang Pratek Komputer	1	Kondisi baik
Ruang Wakil Kepala sekolah	-	Belum Ada
Ruang Tamu	1	Kondisi baik
Kamar Mandi / WC Murid	2	Kondisi baik
Kamar Mandi / WC. Guru	1	Kondisi baik

B. Penyajian Data

Sebagai langkah awal untuk menganalisa data, maka berikut ini penulis paparkan tabulasi kompensasi dan tabulasi komitmen guru pegawai negeri sipil.

TABEL IV. 4
TABULASI JAWABAN ANKET KOMPENSASI GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI SMAN 2 TAPUNG

Res	Nomor Butir Item													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	2	49
2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	51

TABEL IV. 4
SAMBUNGAN
TABULASI JAWABAN ANKET KOMPENSASI GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI SMAN 2 TAPUNG

Res	Nomor Butir Item													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	2	47
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	47
6	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	54
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	50
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	52
9	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	3	51
10	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	2	48
11	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	47
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	53
13	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	48
14	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	55
15	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	52
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	55
17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	54
18	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	52
19	4	4	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	2	44
20	4	4	5	4	2	3	3	4	3	5	4	4	2	47
21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	53
22	4	4	5	4	2	4	3	4	5	5	4	4	4	52
23	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	47
24	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	52
25	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	3	3	2	48
26	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	55
27	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	54
28	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	52
29	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	54
30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	55
Jmlh	117	125	138	126	93	115	114	119	139	145	112	107	80	1530

Sumber: Data Olahan 2012

TABEL IV.5
TABULASI JAWABAN ANKET KOMITMEN GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI SMAN 2 TAPUNG

Res	Nomor Butir Item													Jumlah
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	4	3	5	50
2	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	53
3	4	3	4	4	2	2	3	4	5	5	4	3	4	50
4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	53
5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	51
6	4	2	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	50
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	50
8	3	2	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	50
9	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	54
10	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	5	51
11	2	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	50
12	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	50
13	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	50
14	2	2	4	4	2	2	4	4	5	5	4	2	4	50
15	3	2	4	4	3	2	3	4	5	5	4	2	5	54
16	3	2	4	3	3	2	3	4	5	5	3	4	5	56
17	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	52
18	3	2	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	50
19	2	3	5	4	3	2	3	4	5	4	2	2	5	51
20	2	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	50
21	3	2	5	4	3	2	3	4	5	5	4	2	5	54
22	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	51
23	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	49
24	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	54
25	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	50
26	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	56
27	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	56
28	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	54
29	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	55
30	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	56
Jmlh	96	84	134	118	98	88	110	128	140	136	113	88	142	1560

Sumber: Data Olahan 2012

C. Analisa Data

Penulis menggunakan standar deviasi untuk menentukan interval klasifikasi/kategorisasi masing-masing variabel. Adapun patokannya sebagai berikut:

—————→	Rangking Atas
M + 1 SD	
—————→	Rangking Tengah
M – 1 SD	
—————→	Rangking Bawah

1. Kompensasi Yang Diterima Guru Pegawai Negeri Sipil di SMAN 2 Tapung

Langkah awal untuk menentukan interval klasifikasi/kategorisasi variabel kompensasi yakni dengan menghitung mean dan standar deviasi.

$$M_x = \frac{\sum X}{N}$$

$$= \frac{1530}{30}$$

$$M_x = 51$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N}}$$

$$= \sqrt{\frac{276}{30}}$$

$$= \sqrt{9.2}$$

$$SD_x = 3.033$$

Kategori sedang:

$$\begin{aligned}
 &= M - 1 SDx \text{ — } M + 1 SDx \\
 &= 51 - 1(3.033) \text{ — } 35.237 + 1(3.033) \\
 &= 47 \text{ — } 54
 \end{aligned}$$

Sehingga interval kategorisasi variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Cukup} = 55 - 65$$

$$\text{Sedang} = 48 - 54$$

$$\text{Tidak cukup} = 1 - 47$$

Gambaran hasil perhitungan angket kompensasi akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

TABEL IV.6
PERSENTASE KOMPENSASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
SMAN 2 TAPUNG

No	Kategori	Interval	Jumlah	
			F	P
1	Cukup	55-65	4	13.333%
2	Sedang	48 – 54	20	66.667%
3	Tidak cukup	1-47	6	20 %

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 4 orang (13.333%) yang dapat dikatakan menerima kompensasi yang Cukup, 20 responden (66,667%) dalam kategori sedang, dan 6 responden (20%) menerima kompensasi yang tidak cukup.

2. Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tapaung

Langkah awal untuk menentukan interval klasifikasi/kategorisasi komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung yakni dengan menghitung mean dan standar deviasi.

$$M_y = \frac{\sum y}{N}$$

$$= \frac{1560}{30}$$

$$M_y = 52$$

$$SD_y = \sqrt{\frac{\sum y^2}{N}}$$

$$= \sqrt{\frac{170}{30}}$$

$$= 5.666$$

$$SD_y = 2.380$$

Kategori sedang

$$= M - 1 SD_y \text{ — } M + 1 SD_y$$

$$= 52 - 1(2.380) \text{ — } 52 + 1(2.380)$$

$$= 49 \text{ — } 54$$

Sehingga interval kategorisasi variabel komitmen guru pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = 55 - 60$$

$$\text{Sedang} = 49 - 54$$

$$\text{Rendah} = 1 - 48$$

Gambaran hasil perhitungan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung akan dijelaskan pada tabel berikut:

TABEL IV.7
PERSENTASE KOMITMEN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI SMAN 2 TAPUNG

No	Kategori	Interval	Jumlah	
			F	P
1	Tinggi	55-60	5	16.667%
2	Sedang	49 – 54	25	83.333%
3	Rendah	1 – 48	0	0.000%

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel di atas menunjukkan terdapat 5 responden (16.667%) yang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi, 25 responden (76.316%) memiliki komitmen dalam kategori sedang, dan 0 responden (0.000%) yang dalam kategori rendah

3. Korelasi Antara Kompensasi Dengan Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil Di SMAN 2 Tapung

Untuk mencari korelasi antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung digunakan rumus korelasi *product moment*

TABEL IV. 8
PERHITUNGAN MENCARI KOEFISIEN KORELASI
KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN GURU PEGAWAI
NEGERI SIPIL

No	X	Y	x	y	xy	x ²	y ²
1	49	50	-2	-2	4	4	4
2	51	53	0	1	0	0	1
3	47	50	-4	-2	8	16	4
4	52	53	1	1	1	1	1

TABEL IV. 8
SAMBUNGAN
PERHITUNGAN MENCARI KOEFISIEN KORELASI
KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL

No	X	Y	x	y	xy	x ²	y ²
5	47	51	-4	-1	4	16	1
6	54	50	3	-2	-6	9	2
7	50	50	-1	-2	2	1	2
8	52	50	1	-2	-2	1	2
9	51	54	0	3	0	0	9
10	48	51	-3	-2	6	9	4
11	47	50	-4	-1	4	16	1
12	53	50	2	-2	-2	4	4
13	48	50	-3	-2	6	9	4
14	55	50	4	-2	-8	16	4
15	52	54	1	2	3	1	4
16	55	56	4	4	16	16	16
17	54	52	3	0	0	9	0
18	52	50	1	-1	-1	1	1
19	44	51	-7	-1	7	49	1
20	47	50	-4	-1	4	16	1
21	53	54	2	2	4	4	4
22	52	51	1	-1	-1	1	1
23	47	49	-4	-3	12	16	9
24	52	54	1	2	2	1	4
25	48	50	-3	-5	15	9	25
26	55	56	4	4	16	16	16
27	54	56	3	4	12	9	16
28	52	54	1	2	2	1	4
29	54	55	3	3	9	9	9
30	55	56	4	4	16	16	16
30 = N	1530 = ΣX	1560 = ΣY	0 = Σx	0 = Σy	133 Σxy	276 = Σx^2	170 = Σy^2

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel kerja di atas telah dapat diketahui:

$$N = 30$$

$$\sum xy = 133$$

$$\sum x^2 = 276$$

$$\sum y^2 = 170$$

Selanjutnya angka-angka tersebut disubstitusikan ke dalam rumus, yaitu:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{133}{\sqrt{(276)(170)}} \\ &= \frac{133}{46920} \\ &= \frac{133}{216.61} \\ r_{xy} &= 0.614 \end{aligned}$$

Berkonsultasi pada tabel *r product moment* df 28, Pada taraf signifikan 5% = 0.361 sedangkan pada taraf 1% = 0.463. Sementara hasil yang diperoleh yakni 0.614 lebih besar dari nilai “r” tabel, baik pada taraf signifikan 5% maupun 1%. Oleh karena nilai “r” hitung lebih besar dari nilai tabel “r” *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung. Dengan sendirinya hipotesa alternatif (Ha) yang penulis ajukan dapat diterima, sementara hipotesa nihil (Ho) ditolak.

Untuk mengetahui seberapa besarnya variabel bebas (Kompensasi) mempengaruhi variabel terikat (komitmen) maka dicari Koefisien Determinasinya dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KP = 0.614^2 \times 100\%$$

$$KP = 37.7 \%$$

Dengan demikian, komitmen guru Pegawai negeri sipil yang dipengaruhi kompensasi adalah 37.7 % dikategorikan sedang, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh guru pegawai negeri sipil berada dalam kategori sedang yakni sebesar 66.667%.
2. Komitmen guru pegawai negeri sipil juga berada dalam kategori sedang yakni sebesar 88.333%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen guru pegawai negeri sipil di SMAN 2 Tapung dengan Koefisien Determinasi sebesar 37.7 %, berada dalam kategori sedang dan 62.3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kepada Pemerintah Pusat maupun Daerah diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan guru-guru, fasilitas/sarana dan prasarana pendidikan supaya guru-guru dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.
2. Kepada guru pegawai negeri sipil supaya meningkatkan komitmennya. Dengan komitmen yang tinggi diharapkan guru dapat menjalankan tugas keprofesionalannya dalam mencerdaskan anak bangsa dan membangun peradaban nasional melalui pendidikan. Karena guru merupakan sentral pendidikan.

3. Kepada pihak sekolah diharapkan kiranya tetap dapat memberikan bonus, penghargaan, promosi jabatan kepada guru yang memiliki prestasi, dedikasi yang tinggi dan tentunya solid kepada sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen.*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian
- Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011,
A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004.
- Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya : Appolo, 1997
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : kencana, 2008.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011.
- Hartono, *Analisis Item Instrumen*, Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerja sama dengan Musa Media: Bandung, 2010
- Husaini Usman, *Manajemen (Teori, praktek dan riset pendidikan) edisi 3*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi, 2008.
- Jhon M. Ivancevich dkk, penerjemah Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*, Jakarta : Erlangga, 2005.
- Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010.
- Nugroho Dewanto, *Kamus Bahasa Indonesia Pendidikan Dasar*, Bandung : Yrama Widya, 2004.
- Nurmansyah. SR, *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru :UNILAK Press, 2011.

- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara, 2009.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi, 2008.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*, Bandung : Alfabeta, 2010,
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1990.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press, 1998.
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-3*, Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia. Cetakan XII*, Jakarta : Balai Pustaka, 1991