

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu penunjang utama maju atau mundurnya suatu pendidikan karena guru memiliki peran penting untuk menggerakkan roda organisasi tersebut. Oleh karena itu, dunia pendidikan sangat membutuhkan sosok seorang guru yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi supaya dapat menunjang produktifitas pendidikan yang berkualitas.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara. 2004:67). "Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya akan dipakai sebagai dasar pemberian terhadap pegawai tersebut, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja." Adapun komponen-komponen penilaian bagaimana kinerja itu baik atau tidak, seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2005: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Jadi dalam peningkatan kualitas pendidikan yang mempunyai peran penting adalah bagaimana seorang guru menampilkan kemampuan profesionalnya dalam memberikan pendidikan kepada siswanya. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Sejalan dengan Mangkunegara (2001:67) "Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Tinggi rendahnya kinerja pegawai berhubungancukup erat dengan sistem pemberian penghargaan kepada yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi dimana mereka bekerja. Apabila lembaga dalam pemberian penghargaan yang tidak tepat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Dalam dunia pendidikan permasalahan demi permasalahan sering kita temui, mengingat banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut adalah guru. Menurut Syaiful Sagala (2009 : 6) yaitu “Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah”. Selanjutnya “Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi kepada masyarakat”.

Oleh karena itu, seorang guru adalah manusia yang mempunyai kebutuhan dalam kehidupannya maka lembaga perlu memperhatikannya. Apabila lembaga dapat memenuhi kebutuhan guru, maka diharapkan guru dapat memaksimalkan kemampuannya dalam mengajar agar guru puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai peserta didiknya. Seperti yang diungkapkan oleh Munif Chatib (2013:55) menyatakan bahwa “Mensejahterakan guru salah satunya dengan cara sekolah memberikan saham kepada guru yang sudah memenuhi kriteria tertentu. Misalnya, dari segi loyalitas, kompetensi, dan lama kerja. Pasti, para guru akan merasa memiliki sekolah sehingga mereka cenderung memajukan sekolah tersebut”.

Rendahnya kualitas guru akan berpengaruh terhadap daya saing dan kualitas peserta didik yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Namun pada kenyataannya masih banyak guru yang

menunjukkan kinerja yang rendah sehingga berakibat pada kurangnya kedisiplinan dan rendahnya tingkat kehadiran guru saat bekerja.

SMK Bina Wisata Lembang terletak di Jalan Mutiara I Blok 1 Lembang memiliki 41 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) dan Guru Tidak Tetap (GTT). seperti yang dapat kita lihat di tabel berikut:

Table 1.1
Jumlah Tenaga Pendidik SMK Bina Wisata Lembang

| Status Kepegawaian | | | Jumlah |
|--------------------|----------|-----------|-----------|
| GTY | GTT PNS | GTT | |
| 4 | 6 | 31 | 41 |

Sumber: Bagian Kesiswaan SMK Bina Wisata Lembang

Dari data diatas, SMK Bina Wisata Lembang memiliki 41 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah 4 orang, Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) yaitu berjumlah 6 Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 31 orang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang di ungkapkan oleh Mangkunegara (2006:15) antara lain adalah “Faktor eksternal hal ini dapat menggambarkan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.” Untuk melihat tingkat kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang, rendahnya kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru Tidak Tetap (GTT) yang ada di SMK Bina Wisata Lembang. Seperti yang tertera pada tabel berikut:

Table 1.2
Penilaian Kinerja Pendidik SMK Bina Wisata Lembang

| Tahun | Guru | Kategori penilaian | Hasil Kerja | | Kompetensi | |
|-------|------|--------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| | | | Jumlah Guru | Persentase (%) | Jumlah Guru | Persentase (%) |
| 2010 | Guru | Baik | 2 | 7 | 19 | 68 |

| | | | | | | |
|--------|------------------|--------|----|-----|----|-----|
| | Tidak Tetap | Cukup | 26 | 93 | 7 | 25 |
| | | Kurang | 0 | 0 | 2 | 7 |
| Jumlah | | | 28 | 100 | 28 | 100 |
| 2011 | Guru Tidak Tetap | Baik | 1 | 4 | 20 | 71 |
| | | Cukup | 26 | 93 | 6 | 21 |
| | | Kurang | 1 | 4 | 2 | 7 |
| Jumlah | | | 28 | 100 | 28 | 100 |
| 2012 | Guru Tidak Tetap | Baik | 2 | 7 | 19 | 66 |
| | | Cukup | 26 | 90 | 9 | 31 |
| | | Kurang | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Jumlah | | | 29 | 100 | 29 | 100 |
| 2013 | Guru Tidak Tetap | Baik | 9 | 29 | 26 | 84 |
| | | Cukup | 19 | 61 | 5 | 16 |
| | | Kurang | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Jumlah | | | 31 | 100 | 31 | 100 |
| 2014 | Guru Tidak Tetap | Baik | 5 | 16 | 19 | 61 |
| | | Cukup | 25 | 81 | 10 | 32 |
| | | Kurang | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Jumlah | | | 31 | 100 | 31 | 100 |

Sumber: Data Diolah Hasil Penilaian Kepala Sekolah

Adapun unsur-unsur yang dinilai kepada guru tidak tetap, antara lain: 1) hasil kerja yang meliputi Tanggung Jawab, Kerjasama. 2) Kompetensi yang meliputi Ketaatan, Kejujuran, Kesetiaan, Kepemimpinan di kelas.

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja guru, maka dapat dilihat bahwa masih banyak guru yang mendapatkan nilai dengan kriteria “cukup” dalam komponen hasil kerja. Hal ini karena dari tahun ketahun Guru Tidak Tetap (GTT) masih tingginya rata-rata guru yang mendapatkan nilai kriteria “cukup” yaitu sebanyak 24 guru dibandingkan dengan nilai kriteria “baik” dan “kurang” dengan rata-rata hanya 1 guru saja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas dan didukung dengan data yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di SMK Bina Wisata Lembang belum optimal. Masalah ini apabila tidak diatasi secara tepat

Indra Irawan , 2015

PENGARUH KOMPETENSASI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK WISATA LEMBANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Dampak lain yang mungkin akan timbul yaitu siswa tidak termotivasi lagi untuk belajar, dikarenakan kurangnya motivasi belajar yang diberikan oleh guru.

Dari hasil yang kurang memuaskan tersebut diperkirakan karena kurangnya motivasi mengajar guru sehingga hasil yang didapat masih belum memuaskan. Pentingnya sikap profesional seorang guru dengan melihat fenomena diatas, dalam hal ini guru SMK Bina Wisata Lembang merupakan hal yang seharusnya tidak perlu terjadi, karena sikap seorang guru yang profesional dapat ditanamkan dalam diri setiap guru dengan penuh tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Untuk melihat fenomena yang kinerja guru, penulis berkesempatan melakukan *sharing* dengan beberapa siswa-siswi SMK Bina Wisata Lembang, guru banyak yang keluar dari sekolah ketika jam pelajaran yang beralasan kepentingan pribadinya. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Table 1.3
Rekapitulasi Tanggapan Siswa Terhadap Guru

| No | Penilaian | Target Realisasi (%) | Persentase (%) | Jumlah Responden |
|----|---|----------------------|----------------|------------------|
| 1 | Guru jarang memberikan dorongan semangat belajar kepada siswa | 0 | 55 | 42orang siswa |
| 2 | Guru kurang disiplin (kehadiran) | 0 | 49 | |
| 3 | Guru lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan mengajar | 0 | 42 | |
| 4 | Guru selalu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dalam belajar mengajar di kelas | 100 | 45 | |
| 5 | Guru menggunakan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar | 100 | 52 | |
| 6 | Guru mampu berkomunikasi dengan baik ketika di di dalam kelas maupun di luar | 100 | 75 | |

| | | | |
|---------|--|--|--|
| sekolah | | | |
|---------|--|--|--|

Sumber : Data Hasil *Sharing* dengan Siswa

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang paling penting bagi seorang guru adalah sikap profesional. Dengan menjunjung tinggi sikap profesional maka akan meningkatkan kinerja seorang guru dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru merupakan salah satu penentu sukses atau tidaknya dalam mencapai tujuan sekolah tersebut, baik tujuan pendidikan sekolah itu sendiri maupun tujuan pendidikan nasional sehingga guru diupayakan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini memang tidak semudah membalikan telapak tangan, karena untuk meningkatkan kinerja guru maka organisasi harus memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada guru, seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002:65) menyatakan bahwa "...Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi". Selanjutnya menurut Tjutju Yunarsih dan Suwatno (2009:122) menyatakan bahwa "Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai." Dari pendapat tersebut, dapat diambil benang merahnya yaitu pemberian insentif kepada pegawai maka akan memberikan motivasi kepada guru sehingga akan berkaitan langsung kepada kinerja guru tersebut.

Dengan adanya beberapa permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tingkat kinerja guru yang masih rendah. Hal ini dilakukan untuk melihat upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak sekolah SMK Bina Wisata Lembang untuk menghadapi tingkat kinerja guru yang masih belum optimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:65) bahwa "Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi". Selanjutnya menurut Haryanto (Safitri dan Nursalim, 2013: 15) kebanyakan yayasan atau lembaga pengelola sekolah swasta

tidak mampu memberikan gaji yang layak kepada guru karena keterbatasan sumber dana dari wali murid. Lanjutnya, banyak sekolah yang mengandalkan bantuan dari pemerintah untuk menggaji guru, misalnya saja dari BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan tunjangan fungsional serta tunjangan profesi, walaupun hanya 20% dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang boleh untuk gaji guru.

Selanjutnya penulis mendapatkan data kompensasi yang akan didapatkan oleh guru selama satu bulan. Guru mendapatkan kompensasi yang diterapkan di SMK Bina Wisata Lembang berdasarkan lama masa kerja, jumlah jam mengajar, dan jabatan.

Guru SMK Bina Wisata Lembang mendapatkan gaji berdasarkan seberapa banyak jam mengajar setiap bulannya. Gaji yang diterima Guru SMK Bina Wisata Lembang juga lebih rendah daripada Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung Barat tahun 2014 yaitu sebesar Rp. 2.006.000. Dibawah ini merupakan tarif honorarium per jam pada Sekolah Bina Wisata Lembang sebagai berikut:

Table 1.4
Tarif Honorarium Guru Bina Wisata Lembang

| Uraian | Tarif Honorarium per jam |
|------------------------------|--------------------------|
| Guru SMK Bina Wisata Lembang | Rp. 20.000 |

Sumber: Bendahara SMK Bina Wisata Lembang

Berdasarkan Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa tarif per jam Guru SMK Bina Wisata Lembang sebesar Rp. 20.000. Tarif honorarium tersebut ditentukan oleh berapa jam kerja guru di SMK Bina Wisata Lembang dalam satu bulan. Berikut data tunjangan rutin yang akan diterima oleh guru setiap bulannya.

Table 1.5
Data Tunjangan Rutin (Insentif) SMK Bina Wisata Lembang

| No | Jabatan | Besarnya kompensasi/bulan |
|----|------------------|---------------------------|
| 1 | Kepala Sekolah | Rp. 1.140.000,- |
| 2 | Wakasek urusan : | |

Indra Irawan , 2015

PENGARUH KOMPETENSAI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK WISATA LEMBANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | |
|---|---|---------------|
| | 1. Kurikulum 2. Humas 3. Kesiswaan 4. Sarana prasarana | Rp. 675.000,- |
| 3 | Kaprog/Ketua Jurusan | Rp. 300.000,- |
| 4 | Wali Kelas: | Rp. 150.000,- |
| 5 | Kepala Lab | Rp. 300.000,- |
| 6 | Kepala Perpustakaan | Rp. 90.000,- |
| 7 | Piket | Rp. 90.000,- |

Sumber: Data Bendahara SMK Bina Wisata Lembang

Adapun insentif lain yang diberikan kepada guru-guru SMK Bina Wisata Lembang diantaranya:

1. Membuat soal ulangan, baik soal untuk UTS maupun UAS. Insentif yang diberikan untuk membuat soal yaitu sebesar Rp. 25.000,-/mata pelajaran.
2. Mengawas ulangan baik UTS maupun UAS, Insentif yang diberikan untuk mengawas UTS maupun UAS yaitu sebesar Rp. 20.000,-/mata pelajaran.
3. Menjadi panitia UTS maupun UAS, Insentif yang diberikan bila menjadi panitia UTS maupun UAS bila guru tersebut menduduki jabatan struktural diperkirakan sebesar Rp. 300.000,-. Jabatan struktural yang di maksud seperti kepala sekolah, sekretaris serta bendahara UTS maupun UAS. Sedangkan bagi panitia lain seperti panitia yang bertugas untuk mengatur lembar jawaban siswa diberikan insentif minimal sebesar Rp. 200.000,-/guru tergantung pada tugas apa yang di emban oleh guru yang bersangkutan.
4. Insentif khusus. Insentif ini berupa prestasi dari guru. Misalnya saja saat mengikuti diklat guru tersebut mendapatkan prestasi. Maka guru yang bersangkutan tersebut bisa mendapatkan insentif khusus dari kepala sekolah. Besaran insentif yang diberikan Kepala Sekolah untuk insentif khusus ini adalah berdasarkan subjektifitas dari Kepala Sekolah.

Sedangkan bentuk kompensasi tidak langsung seperti: tunjangan hari raya, seragam bagi guru baik seragam olahraga maupun batik sekolah, tunjangan bila ada guru di SMK Bina Wisata Lembang yang meninggal, serta pemberian *reward* kepada guru yang hadir 90% selama satu tahun pelajaran.

Kompensasi yang diberikan di SMK Bina Wisata Lembang dirasa masih belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kab. Bandung Barat yaitu sebesar Rp. 2.006.000. kompensasi ini belum sesuai harapan guru, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah. Karena kompensasi merupakan salah bentuk penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada pegawainya. Sehingga ketika pegawai merasa puas dengan kompensasi yang didapatkan, maka akan meningkatkan kinerjanya. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan berbanding lurus dengan pemenuhan kebutuhan guru.

Dengan demikian bahwa permasalahan yang terdapat di SMK Bina Wisata Lembang, yang diduga disebabkan oleh faktor kompensasi yang belum memadai. Untuk membantu memecahkan permasalahan ini, diperlukan pendekatan teoritis yang tepat. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis melakukan pendekatan dengan menggunakan pendekatan perilaku organisasi.

Menurut Komarudin (2002:66) menyatakan bahwa “Struktur kompensasi yang baik cenderung menarik sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menerimanya dengan pantas, *ikhlas* dan adil.” Maka bukan hanya dengan pemberian kompensasi akan memecahkan masalah tersebut dengan mudah tetapi sistem dan struktur kompensasinya pun harus tepat karena apabila tidak tepat akan menimbulkan kecemburuan antar individu yang mendapatkan kompensasi tersebut. Lanjut Komarudin kendatipun ketidakpuasan karyawan mungkin didorong oleh perbedaan kompensasi yang diterima di berbagai perusahaan yang sejenis, namun perasaan diperlakukan tidak adil seringkali di picu oleh ketidakadilan dalam struktur kompensasi intern yang diberlakukan oleh perusahaan.

Selanjutnya menurut Rochman (1992:22) menyatakan bahwa “Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk bagaimana dia mempersiapkannya.”

Berdasarkan uraian permasalahan seperti yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di SMK Bina Wisata Lembang”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kompensasi. Oleh karena itu, selain memperhatikan kinerja guru, lembaga mampu memberikan kompensasi yang layak kepada Guru. Karena dengan pemberian kompensasi akan mempengaruhi kualitas kinerja guru dalam melakukan proses belajar mengajar.

Dijelaskan dalam UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang juga menguraikan mengenai hak dan kewajiban pendidik di antaranya: penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Kewajiban dan hak seorang pendidik telah diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, dan salah satunya adalah bahwa guru harus mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Maka dengan adanya komitmen profesional akan menuntut guru untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian pendidikan yang bermutu dan berkualitas akan segera dicapai dengan mudah.

Untuk menciptakan kinerja guru yang baik maka diperlukan perhatian dari sekolah untuk menciptakan sistem kompensasi yang tepat sehingga guru semakin terpacu untuk terus meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kompensasi adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh lembaga sekolah, yang harus disesuaikan dengan hak seorang guru yang telah diungkapkan dalam undang-undang sistem pendidikan diatas.

Untuk mempertahankan guru yang mempunyai kompetensi baik tidak hanya dengan memperhatikan secara khusus saja. akan tetapi sekolah sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan khusus harus memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya dengan memberikan imbalan sebagai balas jasa yang sesai dan adil. Dengan seperti itu diharapkan guru akan membangun semangat kerja yang tinggi dan bertanggungjawab pada profesinya, sebab apabila banyak guru yang terus menurun kinerjanya akan mengancam pada kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Penulis mencoba merumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi yang diberikan kepada guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap tingkat kinerja guru.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang.
2. Untuk memperoleh gambaran tingkat kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang.
3. Untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini diantaranya berguna: (1) Menjadikan sumber informasi keilmuan mengenai kompensasi dan kinerja; (2) Dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori organisasi pada umumnya; (3) Dapat memberikan dampak positif bagi penulis, responden dan pembaca.

Secara praktis, hasil penelitian ini diantaranya berguna: (1) Sebagai bahan informasi bagi Sekolah SMK Bina Wisata Lembang untuk dapat lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru; (2) Sebagai sumbangan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dari dalam dirinya agar lebih disiplin dan bertanggung

Indra Irawan , 2015

PENGARUH KOMPETENSASI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK WISATA LEMBANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

jawab atas tugas sebagai seorang pendidik; (3) Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompensasi terhadap kinerja guru.

Indra Irawan , 2015

PENGARUH KOMPETENSASI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK WISATA LEMBANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu