

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui kinerja mengajar guru yang baik dan berkualitas, perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Berdasarkan penelitian sederhana yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 September 2015, umumnya kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang masih rendah. Rendahnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan.

Dalam proses pembelajaran, guru tidak membuat bahan acuan belajar, disini guru tidak mandiri dan tidak menjalankan tugasnya, kurangnya bahan ajar yang menarik. (kurangnya persiapan guru sebelum mengajar), guru tidak memberikan lingkungan belajar yang baik atau menyenangkan, guru tidak menentukan metode yang cocok sebelum proses belajar mengajar dimulai, guru tidak merencanakan media yang cocok atau sesuai, keluasan dan kedalaman materi pelajaran serta aktivitas belajar yang direncanakan guru perlu disesuaikan dengan kemampuan dan perkembangan siswa.

Guru harus sudah dapat menerapkan pembelajaran berkarakter, guru dapat memilih bagaimana pembelajaran yang cocok dipakai di kelas untuk para siswanya. Seperti yang dikemukakan oleh Hunt (1999, hlm.24) dalam Majid

Wartini, 2016

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP NON-PNS DI SMK BINA WISATA LEMBANG

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

(2005, hlm.94), unsur-unsur perencanaan pembelajaran tersebut adalah mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi.

Sedangkan dilihat dari pelaksanaan guru masih banyak kekurangan seperti guru masih belum menyelesaikan administrasinya disaat pembelajaran berlangsung. Kurangnya motivasi guru terhadap murid, tidak disiplinnya guru saat sebelum memulai pembelajaran ataupun sesudah jam pembelajaran, kurang mengembangkan materi bahan ajar, guru memakai bahan ajar buku acuan hanya satu tidak lebih, guru kurang menguasai bahan ajar, sumber bahan ajar dan media yang tidak sesuai, metode pengajaran yang kurang bervariasi, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas. Seperti yang dikemukakan oleh Usman (2008, hlm.120) bahwa “pelaksanaan pembelajaran mengikuti prosedur memulai pelajaran, mengelola kegiatan belajar mengajar, mengorganisasikan waktu, siswa, dan fasilitas belajar, melaksanakan penilaian proses dan hasil pelajaran, dan mengakhiri pelajaran.”

Tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran menurut Majid (2005, hlm.104) meliputi kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Dalam penilaian disini, terdapat masalah-masalah seperti terkadang guru mencampur adukkan kepentingan pribadi dengan kepentingan di sekolah, guru tidak melaksanakan evaluasi di akhir pelajaran karena keterbatasan waktu, kurangnya guru dalam memberikan evaluasi tertulis, dikarenakan evaluasi lisan lebih praktis, kurangnya kemampuan guru dalam mengklasifikasikan siswa disaat proses evaluasi berlangsung. kurangnya guru dalam mengikutsertakan siswa dalam mengemukakan kritik dan saran, dikarenakan proses kritik dan saran dianggap tidak perlu.

Disini sebelum evaluasi berlangsung guru harus merumuskan tujuan dilaksanakannya evaluasi, menetapkan aspek-aspek yang harus dievaluasi apakah kognitif, afektif atau psikomotorik. Guru harus memilih dan menentukan teknik yang akan dipergunakan di dalam pelaksanaan evaluasi, misalnya apakah evaluasi itu akan dilaksanakan dengan teknik tes atau teknik non tes. Guru harus menyusun

alat-alat pengukur yang akan dipergunakan dalam pengukuran dan penilaian hasil belajar, guru harus memberikan interpretasi dan menarik kesimpulan, guru harus mengadakan revisi.

Hal ini didukung oleh pendapat Debora, jurusan administrasi perkantoran kelas XI AP 1 yang mengeluhkan bahwa proses pembelajaran masih belum maksimal, dan masih ada guru yang terlambat masuk pada saat bel sudah berbunyi sehingga menghambat proses pembelajaran. Kemudian dalam proses pembelajaran umumnya guru masih menggunakan metode konvensional yaitu metode ceramah, sehingga siswa merasa mengantuk ketika pembelajaran berlangsung.

SMK Bina Wisata Lembang terletak di Jalan Mutiara I Blok PPI No 8 Lembang memiliki 45 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) dan Guru Tidak Tetap Non-PNS (GTT non-PNS) seperti yang dapat kita lihat di tabel berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Tenaga Pendidik SMK Bina Wisata Lembang

Status Kepegawaian			Jumlah
GTY	GTT PNS	GTT Non-PNS	
5	5	35	45

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Bina Wisata Lembang

Dari data di atas, SMK Bina Wisata Lembang memiliki 45 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah 5 orang, Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) yaitu berjumlah 5 orang dan Guru Tidak Tetap Non-PNS (GTT Non-PNS) berjumlah 35 orang.

Untuk mengetahui tingkat kinerja guru tidak tetap yang ada di SMK Bina Wisata Lembang diperlukan adanya data kinerja guru. Dengan adanya data kinerja guru, setiap guru memiliki program kerja yang jelas dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam data kinerja terdapat aspek-aspek penilaian berdasarkan pada komponen penilaian kinerja guru. Selain itu, data kinerja berisi tentang bagaimana guru dengan tingkat kewaspadaannya dalam mengerjakan pekerjaan, selain itu

juga berdasarkan pada ketaatan guru tersebut pada standar kerja serta bagaimana guru tersebut beretika dalam bekerja. Rendahnya kinerja guru di SMK Bina Wisata Lembang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru tidak tetap Non-PNS (GTT Non- PNS) yang ada di SMK Bina Wisata Lembang, seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Guru Tidak Tetap Non-PNS SMK Bina Wisata Lembang

Tahun	Kategori	Hasil Kerja		Kompetensi	
	Penilaian	Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)
2011	Baik	1	4	20	72
	Cukup	26	92	6	21
	Kurang	1	4	2	7
Jumlah		28	100	28	100
2012	Baik	3	10	19	66
	Cukup	25	86	9	31
	Kurang	1	4	1	3
Jumlah		29	100	29	100
2013	Baik	9	29	25	81
	Cukup	21	68	5	16
	Kurang	1	3	1	3
Jumlah		31	100	31	100
2014	Baik	5	16	21	68
	Cukup	25	81	9	29
	Kurang	1	3	1	3
Jumlah		31	100	31	100
2015	Baik	6	17	25	71
	Cukup	28	80	9	26
	Kurang	1	3	1	3
Jumlah		35	100	35	100

Sumber: Data Diolah Hasil Penilaian Kepala Sekolah

Wartini, 2016

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP NON-PNS DI SMK BINA WISATA LEMBANG

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

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

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2011/2012 terjadi peningkatan hasil kerja untuk kategori penilaian baik sebesar 3,51%, selanjutnya untuk kategori penilaian cukup terjadi penurunan sebesar 1,76%, sedangkan untuk kategori penilaian kurang tidak ada peningkatan ataupun penurunan. Pada tahun 2012/2013 terjadi peningkatan hasil kerja untuk kategori penilaian baik sebesar 10%, selanjutnya untuk kategori penilaian cukup terjadi penurunan sebesar 6,67%, sedangkan untuk kategori penilaian kurang tidak ada peningkatan ataupun penurunan. Pada tahun 2013/2014 terjadi penurunan hasil kerja untuk kategori penilaian baik sebesar 6,44%, selanjutnya untuk kategori penilaian cukup terjadi peningkatan sebesar 6,45%, sedangkan untuk kategori penilaian kurang tidak ada peningkatan ataupun penurunan. Pada tahun 2014/2015 terjadi peningkatan hasil kerja untuk kategori penilaian baik sebesar 1,52%, selanjutnya untuk kategori penilaian cukup terjadi peningkatan sebesar 4,55%, sedangkan untuk kategori penilaian kurang tidak ada peningkatan ataupun penurunan.

Berdasarkan analisis data penilaian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kinerja guru untuk penilaian kategori “baik” yang paling tinggi adalah pada tahun 2013 yaitu sebesar 29% , kemudian pada tahun 2015 mencapai 17%, selanjutnya pada tahun 2014 yaitu sebesar 16%, kemudian pada tahun 2012 sebesar 10%, dan data kinerja guru yang paling rendah berada pada tahun 2011 yaitu hanya sebesar 4% dari jumlah guru.

Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja guru belum optimal, hal ini terlihat dari jumlah guru yang berada pada kategori “baik” belum mencapai setengahnya dari jumlah guru tidak tetap non-PNS yang ada di SMK Bina Wisata Lembang. Kemudian dapat dilihat bahwa masih banyak guru yang mendapatkan nilai dengan kriteria “cukup” dalam komponen hasil kerja yang akan berpengaruh pada kualitas guru tersebut, yang apabila dibiarkan akan berimbas pada eksistensi organisasi tersebut.

Selain data diatas, Penulis mendapat data lain yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja guru, yakni mengenai kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Dari data yang penulis lampirkan mengenai kesesuaian latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu, dapat ditarik informasi bahwasanya tidak semua guru mengajar sesuai dengan latar belakang pada saat di Perguruan Tinggi. Selain itu, masih ada beberapa guru yang masih belum sesuai dengan kualifikasi untuk menjadi seorang guru. Hal tersebut diindikasikan sebagai salah satu penyebab rendahnya nilai pada aspek penguasaan materi pada penilaian kinerja guru.

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas, maka diindikasikan kinerja guru di SMK Bina Wisata masih rendah yang dibuktikan dengan data yang ada dan keluhan peserta didik yang berkaitan dengan kinerja guru. Sehingga perlu diteliti mengapa tingkat kinerja kerja guru di SMK Bina Wisata Lembang masih rendah, dan dicari mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja guru masih rendah.

Menurut Mathis dan Jackson (2002, hlm.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, hlm.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 yang boleh untuk gaji guru.

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

Guru tidak tetap non-PNS SMK Bina Wisata Lembang mendapatkan gaji berdasarkan seberapa banyak jam mengajar setiap bulannya sebesar Rp. 25.000,00 per jam. Besarnya gaji tersebut berdasarkan kesepakatan antara kepala sekolah,

pihak komite dan juga pihak yayasan dengan Nomor : Skep/046/GTT/K4/YPBW IVIII 2012.

Gaji yang diterima guru tidak tetap non-PNS SMK Bina Wisata Lembang juga lebih rendah dari pada Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bandung Barat tahun 2016. Adapun UMK Bandung Barat tahun 2016 yaitu sebesar Rp 2.280.000. Di bawah ini merupakan tarif honorarium per jam pada guru non-PNS SMK Bina Wisata Lembang sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Tarif Honorarium Guru Tidak Tetap Non-PNS SMK Bina Wisata Lembang

Keterangan	Jumlah Jam Mengajar/Bulan	Total
Jumlah Jam Mengajar Tertinggi	50 x Rp 25.000	Rp 1.250.000
Jumlah Jam Mengajar Terendah	8 x Rp 25.000	Rp 200.000

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Bina Wisata Lembang

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah jam mengajar tertinggi adalah 50 jam dan jam mengajar terendah adalah 8 jam. Maka tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar tertinggi adalah 50 x Rp. 25.000,00 yaitu sebesar Rp. 1.250.000,00 perbulan. Dan tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar terendah adalah 8 x Rp. 25.000,00 yaitu hanya sebesar Rp. 200.000,00.

Adapun insentif lain yang diberikan kepada guru tidak tetap non-PNS 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 dimaksud 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 diemban 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 akan 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 masih belum sesuai dengan harapan guru, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah. Karena kompensasi merupakan salah satu 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.

Berbeda dengan Rivai (2005, hlm.17) yang menyebutkan bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kebutuhan yang dibuat pekerja, tujuan yang khusus, kemampuan, kompleksitas, komitmen, umpan balik, situasi, pembatasan, perhatian pada setiap kegiatan, usaha, ketekunan, ketaatan, kesediaan untuk berkorban dan memiliki standar yang jelas.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Angela dalam Sopiha (2008, hlm.166) bahwa “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut”.

Tidak semua guru di SMK Bina Wisata Lembang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sementara ketika komitmennya rendah maka akan berdampak pada kinerja gurunya tersebut. Hal ini juga dapat berpengaruh pada

produktivitas sekolah sehingga dapat mempengaruhi kualitas lulusan peserta didiknya, dan juga berpengaruh pada kualitas gurunya tersebut.

Demikian pula halnya bahwa tingkat kehadiran guru dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana komitmen organisasi yang sudah dimiliki oleh guru di SMK Bina Wisata Lembang. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran guru di SMK Bina Wisata Lembang.

Tabel 1. 4
Presentasi Kehadiran Guru Tidak Tetap Non-PNS SMK Bina Wisata Lembang

No	Tahun Ajaran	Kehadiran Guru (%)	Peningkatan/Penurunan (%)
1.	2010/2011	90,74	(-3,36)
2.	2011/2012	87,38	
3.	2012/2013	78,35	(-9,03)
4.	2013/2014	87,63	9,28
5.	2014/2015	85,28	(-2,35)

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Bina Wisata Lembang (data diolah sendiri)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang tidak 100% terpenuhi setiap tahun ajarannya. Dilihat dari 2011/2012 mengalami penurunan 3,36%, selanjutnya pada tahun 2012/2013 mengalami penurunan kembali sebanyak 9,03%. Dan pada tahun 2013/2014 mengalami kenaikan kehadirannya sebanyak 9,28%, tetapi pada tahun 2014/2015 mengalami penurunan kembali sebanyak 2,35%.

Sehingga, berdasarkan analisis data absen di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun 2010/2011 yaitu sebesar 90,74%, kemudian pada tahun 2013/2014 mencapai 87,63%, selanjutnya pada tahun 2011/2012 yaitu sebesar 87,38%, pada tahun 2014/2015 mencapai 85,28%, dan data kehadiran guru yang paling rendah berada pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 78,35%

Hal ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang merasa tidak puas sehingga terjadi penurunan tingkat kehadiran guru. Apabila guru sering tidak

hadir maka diidentifikasi proses pembelajaran akan berkurang. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan rendahnya komitmen organisasi guru pada SMK Bina Wisata Lembang. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak buruk untuk kedepannya dan tidak sesuai dengan apa yang sekolah harapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan seperti yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Definisi mengenai kinerja tersebut merujuk pada pendapat dari Wibowo dan didukung oleh Moehariono yaitu:

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sehubungan dengan definisi di atas, banyak ahli yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, hlm.74), menyatakan bahwa:

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu, yang kedua adalah *leadership factor* yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, selanjutnya adalah *team factors* yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, selanjutnya yaitu *system factor* yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi dan yang terakhir adalah *contextual/situasional factors* yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001, hlm.51) antara lain:

“(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan dan penggajian; (6) kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana dan orasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi”.

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009, hlm.122) bahwa “insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai”.

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, maka berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan faktor yang akan diteliti sebagai pembatasan masalah yang akan diidentifikasi yaitu faktor kompensasi dan komitmen. Disini penulis mengambil kompensasi dan komitmen sebagai variabel independen terhadap fokus permasalahan yaitu kinerja guru.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) yaitu kinerja mengajar guru masih rendah. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak maksimal. Mengingat guru sebagai kunci penting keberhasilan kualitas lulusan sekolah, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak kepada kualitas lulusan SMK Bina Wisata Lembang.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasional guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang?
4. Adakah pengaruh kompensasi guru tidak tetap non-PNS terhadap kinerja guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang?

5. Adakah pengaruh komitmen organisasional guru tidak tetap non-PNS terhadap kinerja guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang?
6. Adakah pengaruh kompensasi guru tidak tetap non-PNS terhadap kinerja guru tidak tetap non-PNS melalui komitmen organisasional guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum penelitian untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh persepsi guru tentang kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran tingkat kompensasi guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang.
2. Mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasional guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang.
3. Mengetahui gambaran tingkat kinerja guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi guru tidak tetap non-PNS terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang.
5. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional guru tidak tetap non-PNS terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Bina Wisata Lembang.
6. Mengetahui pengaruh kompensasi guru tidak tetap non-PNS terhadap kinerja guru tidak tetap non-PNS melalui komitmen organisasional guru tidak tetap non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoretis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoretis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru

mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh kompensasi dan komitmen guru. Sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Bina Wisata Lembang kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan komitmen guru terhadap kinerja guru.