

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu wahana untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri manusia agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan yaitu manusia memiliki kemampuan berfikir, bertindak, berkembang, serta menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan apa yang dituangkan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 dijelaskan bahwa makna tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, maka peran sekolah sebagai tempat proses penyelenggaraan pendidikan secara formal yang bertujuan meningkatkan kualitas manusia. Sesuai dengan pendapat Martinis dan Maisah

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(2010:65), sekolah merupakan suatu organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan secara formal yang sangat menentukan kualitas generasi di masa depan. Keberhasilan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha serta di dukung sarana dan prasarana yang memadai.

Guru merupakan hal yang utama paling dominan dalam pengelolaan pembelajaran karena guru adalah salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang banyak mengambil peran pada proses pendidikan di sekolah. Sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1, 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. Maka guru sebagai salah satu unsur dibidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dalam membentuk kepribadian, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Peranan dan kompetensi yang dimiliki guru sangat penting dalam pengajaran, guru harus selalu meningkatkan kesempatan belajar siswa guna memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2007:21) yang menyatakan bahwa guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran. Selain itu guru harus

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mampu memaknai pembelajaran serta menjadikan pembelajaran sebagai pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalisme guru dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Martinis dan Maisah (2010:81) yang menyatakan bahwa :

Guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan dengan memposisikan diri sebagai berikut :

1. Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didik
2. Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi peserta didik
3. Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya
4. Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahan
5. Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab.
6. Membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan yang lain secara wajar.
7. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.

Kebutuhan akan guru yang profesional sedang menjadi perhatian utama Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Beberapa waktu terakhir penyebaran guru di Indonesia masih kurang merata, sehingga mengakibatkan kebutuhan akan guru menjadi tidak seimbang. Penyebaran guru di kota tidak berimbang dengan jumlah guru di daerah. Inilah yang menyebabkan kualitas pendidikan kita menjadi tidak merata (www.today.co.id).

Kekurangan guru pada setiap satuan pendidikan merupakan kendala utama yang mengakibatkan proses pendidikan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan data dari Direktorat Profesi Pendidik, Ditjen Peningkatan

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) tahun 2010 dari hasil analisa proyeksi guru untuk tingkat SDN, SMPN, SMAN, dan SMKN se-Indonesia dalam hal ini tentang kekurangan akan kebutuhan guru mata pelajaran di Indonesia tahun 2010 - 2014 sebesar 747.898.

Tabel 1.1
Kebutuhan Guru Mata Pelajaran 2010-2014

MATA PELAJARAN	KEBUTUHAN				
	2010	2011	2012	2013	2014
Guru Agama	24.511	3.134	4.633	5.947	7.629
Penjaskes	31.437	2.585	2.941	3.148	3.500
Guru Kelas	159.307	4.670	33.860	33.881	35.275
PKN	4.233	1.059	1.329	1.551	1.815
Bahasa Indonesia	11.601	2.725	3.135	3.497	3.977
Bahasa Inggris	15.306	3.047	3.442	3.733	4.130
Matematika	11.165	2.331	2.729	3.083	3.505
IPA	4.437	983	1.184	1.318	1.541
IPS	4.402	716	860	997	1.180
Seni Budaya	13.806	1.726	1.925	2.040	2.220
TIK	22.747	1.651	1.695	1.769	1.831
MULOK	87.144	2.790	3.076	3.255	3.481
Bimbingan Konseling	44.916	3.746	3.980	4.192	4.488
Fisika	3.486	832	945	1.046	1.161
Biologi	1.664	797	887	1.006	1.156
Kimia	2.969	813	941	1.077	1.232
Sejarah	1.154	354	436	466	538
Geografi	1.096	354	416	477	535
Ekonomi	563	181	565	335	500
Sosiologi	2.731	472	251	563	614
Antropologi	747	455	477	508	525
Sastra Indonesia	1.153	477	490	516	522
Bahasa Asing	393	316	384	441	477
Keterampilan	6.966	495	517	543	549
Kewirausahaan	3.260	274	284	297	304
TOTAL	461.195	56.982	71.352	75.685	82.684

Sumber : NUPTK 2009/Direktorat Profesi Pendidik diolah oleh Litbang Majalah Komunitas

Dari tabel diatas terlihat bahwa kebutuhan guru dari tiap tahun ke tahun `berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat pada tahun 2010-2011 kebutuhan guru

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menurun sebesar 78,01%, sedangkan pada tahun 2011-2012 kebutuhan guru naik sebesar 11,21%, tahun 2012-2013 kebutuhan guru naik sebesar 2,92% dan tahun 2013-2014 kebutuhan guru naik sebesar 4,42%.

Untuk mengatasi kekurangan akan kebutuhan guru tersebut, dengan mengacu pada UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yakni dalam Pasal 2 Ayat (3) bahwa di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) Pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Untuk memenuhi kekurangan akan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelaksanaan *outsourcing* pegawai, yakni dengan mengangkat Guru Tidak Tetap (GTT) atau sering disebut juga guru honorer, di samping mengangkat Guru Tetap (Pegawai Negeri Sipil/PNS).

Guru honorer dalam PP. No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pasal 1 yang berbunyi bahwa Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Kabupaten Purwakarta sebagai salah satu kabupaten penyangga Ibu kota negara Republik Indonesia. Di dalam Restra Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga, mengenai gambaran umum dan Isu strategis (2009–2014)

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menjelaskan tentang keberhasilan pembangunan pendidikan 5 tahun terakhir ini tergolong kategori baik, walaupun masih ada beberapa permasalahan yang saat ini, diantaranya : 1) Sarana dan prasarana pendidikan dalam mendukung keberhasilan PBM yang kurang memadai, 2) Kualitas tenaga pendidik yang belum memadai, 3) Peran serta orang tua siswa dalam mendukung pembiayaan pendidikan masih kurang, 4) Penyebaran sekolah yang kurang merata, 5) Pemanfaatan ICT yang kurang, 6) Kurangnya daya dukung pihak sekolah dalam memajukan atlit pelajar. Untuk mengatasi permasalahan yang ada dalam membangun pendidikan, tentu saja memerlukan dukungan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) pendidikan di Kabupaten Purwakarta.

Salah satu permasalahan pendidikan di Kabupaten Purwakarta disebutkan bahwa dalam rangka mengatasi kekurangan guru pada setiap satuan pendidikan di Kabupaten Purwakarta, sekolah berhak mengangkat guru honorer untuk membantu dalam proses pendidikan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan, dan proses rekrutmen guru honorer biasanya diserahkan kepada sekolah bersangkutan yang menjadi tanggung jawab sekolah dan kompensasinya disesuaikan dengan kemampuan dari masing-masing sekolah.

Berhubungan dengan kompensasi diatas, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam upaya mendorong untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:118), kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang

bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi yang lain. Dalam hal ini bagaimana organisasi menjalankan kebijakan kompensasinya akan memberikan dampak pada kapabilitas organisasi dalam melaksanakan kegiatannya melalui kinerja anggota organisasi yang terlibat di dalamnya.

Sedangkan pengertian kompensasi itu sendiri menurut Marihot Tua Effendi (2007:24) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang cuti, dll.

Pemberian kompensasi juga dapat memenuhi harapan seseorang dan akan meningkatkan kinerja guru apabila diyakini dengan kinerja yang tinggi akan menghasilkan penilaian yang baik, sebagaimana diungkapkan oleh Victor Vroom dengan teori pengharapan dikutip oleh Robbins (2006:238) teori ini mengatakan bahwa :

Karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila diyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan imbalan akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut, oleh karena itu teori ini berfokus pada tiga hubungan, yaitu :

- a. Hubungan upaya – kinerja, probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu maka mendorong kinerja
- b. Hubungan kinerja – imbalan, sampai sejauh mana individu itu menyakini bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan
- c. Hubungan imbalan – sasaran pribadi, sampai sejauh mana imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Selain itu beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengenai kompensasi oleh Ni Ketut (2012) menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian tersebut antara lain menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara pembinaan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 58,5%. Hal ini membuktikan bahwa pembinaan kepala sekolah dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diatas memperkuat pendapat bahwa kompensasi yang mereka terima mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja guru. Hal ini terlihat besarnya hubungan positif yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Disamping kompensasi, motivasi dapat meningkatkan kinerja, maka motivasi sangat penting dalam menggerakkan guru honorer agar mampu mencapai tujuan, mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan Yulk,G (2002:83), bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Davis dalam Martinis dan Maisah (2010:86) jika seseorang sudah mempunyai motivasi, maka ia akan siap mengerjakan hal-hal yang diperlukan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Selanjutnya Davis membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yang mengacu dalam diri dan ekstrinsik mengacu pada faktor-faktor yang dari luar diri misalnya : penghargaan, pujian, hukuman, dan celaan. Menurutnya untuk keberhasilan belajar sebaiknya tenaga pengajar memiliki motivasi intrinsik karena hal itu merupakan kesadaran

dari tenaga pengajar itu sendiri. Namun demikian, motivasi ekstrinsik dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, mengajar, dan melatih peserta didik dalam proses pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Menurut pendapat Martinis dan Maisah (2010:87) kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat untuk hasil atau tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangat kompleks. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson (1985:51-53) secara lebih komperhensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu organisasi, yaitu : Pertama, variabel individu, yang meliputi : (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua variabel organisasi, yang meliputi : (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e). Desain pekerjaan. Ketiga variabel individu (psikologis) meliputi : (a) mental / intelektual, (b) Persepsi, (c) Sikap, (d) Kepribadian, (e) Belajar, (f) Motivasi.

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Mangkunegara (2009:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*).
- (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja

Dari pendapat di atas, kinerja guru honorer sangatlah dipengaruhi bermacam-macam faktor, mulai dari faktor yang mempengaruhi kinerja individu itu sendiri yang akan mempengaruhi kinerja kelompok yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Maka penilaian kinerja guru honorer sangat penting untuk diperhatikan. Penilaian kinerja tersebut dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja guru honorer. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Martinis dan Maisah (2010:110) Tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, 2. menyediakan sarana pembelajaran pegawai, 3. Memperbaiki kinerja berikutnya, 4. mempertimbangkan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*. 5. Memotivasi pegawai, 6. Menciptakan akuntabilitas publik.

Selain itu beberapa penelitian yang pernah dilakukan terhadap kinerja guru diantaranya hasil penelitian Engkay(2010) hasil penelitian menyimpulkan bahwa :

- 1) kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang dan, 3) secara keseluruhan kemampuan manajerial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 54,4% sisanya sebesar 45,5 %

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

merupakan faktor lainnya. Begitupun hasil penelitian Keke (2005) menyimpulkan bahwa terdapat 6,67 % kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru dengan koefisien kolerasi sebesar $r : 0,26$.

Hasil penelitian diatas memperkuat bahwa banyaknya yang mempengaruhi kinerja guru. Berhubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini, guru yang dijadikan objek penelitian di kabupaten Purwakarta adalah guru honorer SMA Negeri yang mencapai rata-rata 36,85 % dari jumlah guru PNS yang berjumlah 369 orang. Dari hasil observasi, wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru honorer di kabupaten Purwakarta menyatakan bahwa masih banyaknya guru honorer ini memerlukan perhatian baik dari segi rendahnya gaji yang mereka terima, banyaknya beban belajar yang harus dicapai, bahkan terkadang bekerja dengan suasana tidak menyenangkan, kemudian mengenai pengangkatan belum semuanya guru honorer dapat diangkat, selain itu dukungan dan perhatian masih kurang karena dalam hal bimbingan, pembinaan dan arahan dari kepala sekolah maupun rekan kerja sesama guru mengenai tugas, kewajiban dan profesi seorang guru yang wajib ia miliki untuk keberhasilan pendidikan di sekolah. Dari pernyataan-pernyataan di atas maka masalah guru honorer di Kabupaten Purwakarta belum sepenuhnya teratasi dengan maksimal, Dugaan sementara ini perlu dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta”**.

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

B. Identifikasi dan Perumusan masalah

Dari uraian pada latar belakang diatas, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru honorer di Kabupaten Purwakarta yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Adapun rincian faktor-faktor tersebut teridentifikasi sebagai berikut :

1. Masalah kompensasi guru honorer yang masih belum mencukupi kebutuhan disebabkan terbatasnya kemampuan dari sekolah masing-masing.
2. Masalah motivasi kerja guru yang teridentifikasi disebabkan berbagai kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki guru honorer seperti kebutuhan penghargaan yang diperoleh guru honorer atas hasil kerjanya selama ini padahal guru honorer mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran disekolah.
3. Masalah penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedianya catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ketahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan uraian faktor-faktor tersebut, maka kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta merupakan fokus masalah yang

memerlukan penelaahan secara empirik. Bagaimanakah kontribusi kompensasi dan motivasi kerja guru honorer terhadap kinerja guru honorer bersangkutan ? Maka dari itu identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah terfokus pada kompensasi, motivasi kerja dan kinerja guru honorer di Kabupaten Purwakarta tahun 2011.

Adapun fokus penelitian ini dirinci ke dalam beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kompensasi guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta ?
2. Bagaimanakah motivasi kerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta ?
3. Bagaimanakah kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta?
4. Bagaimanakah kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta ?
5. Bagaimanakah kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta ?
6. Bagaimanakah kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA

Gina Novianti Rahayu, 2012

Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Negeri di Kabupaten Purwakarta. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kompensasi guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta
2. Motivasi kerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta
3. Kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta
4. Kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta
5. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta
6. Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Purwakarta

D. Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan

sumbangan pemikiran bagi peneliti yang terkait dengan kajian kompensasi, motivasi kerja dan kinerja guru honorer di sekolah meningkat.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi suatu acuan dalam penilaian dan perbaikan dalam meningkatkan kinerja guru honorer yang sehingga memudahkan dalam pembinaan selanjutnya.
- b. Bagi kepala sekolah diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan dalam pemberian kompensasi yang diberikan pada guru honorer dalam rangka peningkatan kinerja guru honorer.
- c. Bagi guru honorer dapat dijadikan masukan untuk mengembangkan motivasi kerja di sekolah untuk terus melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja guru menuju pendidikan yang berkualitas.

E. Struktur Organisasi Tesis

Adapun rincian struktur organisasi Tesis diantaranya : Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan Masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Bab II Kajian pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian, berisi tentang konsep-konsep teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, Bab III Metode Penelitian berisi tentang penjabaran yang rinci mengenai lokasi dan subjek populasi, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, Instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, analisis data, Bab IV Hasil Penelitian dan

Pembahasan, berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan meliputi pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan dan pembahasan atau analisis temuan, BAB V Kesimpulan dan saran berisi tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis dan temuan analisis.

