

**HUBUNGAN INSENTIF NON MATERIAL DENGAN
KOMITMEN KERJA GURU DI SMK
NEGERI KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

**LUCIA DWI ASTRIA PUTRI
17173/2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

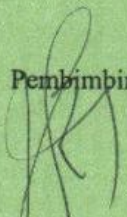
HUBUNGAN INSENTIF NON MATERIAL DENGAN KOMITMEN
KERJA GURU DI SMK NEGERI KOTA SOLOK

Nama : Lucia Dwi Astria Putri
NIM/BP : 17173/ 2010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

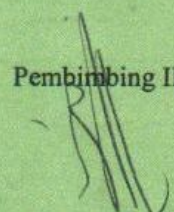
Padang, Juli 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I


Drs. Syahril, M.Pd
NIP. 19630424 198811 1.001

Pembimbing II


Drs. Irsyad, M.Pd
NIP. 19630630 199001 1.001

PENGESAHAN

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

Judul : Hubungan Insentif Non Material dengan
Komitmen Kerja Guru di SMK Negeri Kota
Solok
Nama : Lucia Dwi Astria Putri
NIM : 17173
Tahun Masuk : 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2014

	Tim Penguji	
	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Syahril, M.Pd	1.
2. Sekretaris	: Drs. Irsyad, M. Pd	2.
3. Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	3.
4. Anggota	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	4.
5. Anggota	: Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd	5.

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Insentif Non Material dengan Komitmen Kerja Guru di SMK Negeri Kota Solok**
Penulis : **Lucia Dwi Astria Putri**
NIM/BP : **17173/ 2010**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Drs. Syahril, M.Pd**
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari fenomena yang menunjukkan bahwa komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok diindikasikan rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, salah satunya adalah insentif non material. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok. Hipotesis penelitian adalah “terdapat hubungan yang berarti antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok”.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Solok yang berjumlah 215 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling* dan besarnya sampel berjumlah 67 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) insentif non material di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori tepat (80%) dari skor ideal; (2) komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori cukup tinggi (74%) dari skor ideal; (3) terdapat hubungan yang berarti antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,334 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya insentif non material dapat mempengaruhi komitmen kerja guru.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Insentif Non Material dengan Komitmen Kerja Guru di SMK Negeri Kota Solok”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Irsyad M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Sekolah dan Guru SMK Negeri Kota Solok
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2010 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan

saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Juli 2014
Penulis,

Lucia Dwi Astria Putri
17173/2010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	7
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Komitmen Kerja	
1. Pengertian Komitmen Kerja	9
2. Pentingnya Komitmen Kerja	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	13
4. Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Kerja	14
5. Indikator Komitmen Kerja	14
B. Insentif	
1. Pengertian Insentif.....	19
2. Tujuan Pemberian Insentif.....	21
3. Bentuk-bentuk Insentif	22
C. Hubungan Insentif Non Material dengan Komitmen Kerja Guru	29
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	38
F. Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisa Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	
1. Deskripsi Data Insentif Non Material	47
2. Deskripsi Data Komitmen Kerja Guru	49
B. Persyaratan Analisis	51
C. Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA	60
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Guru	34
2. Hasil Perhitungan Sampel	37
3. Sampel Guru berdasarkan Strata Pendidikan	37
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja Guru	48
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Insentif Non Material	50
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	51
7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	52
8. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Insentif Non Material dengan Komitmen Kerja Guru	31
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Guru	48
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Insentif Non Material	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	64
2. Angket Penelitian	65
3. Hasil Uji Coba Angket Penelitian Insentif Non Material	71
4. Hasil Uji Caba Angket Penelitian Komitmen Kerja	72
5. Data Mentah Hasil Penelitian Insentif Non Material.....	82
6. Data Mentah Hasil Penelitian Komitmen Kerja	84
7. Skor mentah	86
8. Pengolahan Data Hasil Penelitian	89
9. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	101
10. Tabel Nilai dalam Distribusi t	102
11. Tabel Nilai Chi Kuadrat	103
12. Tabel Spearman	104
13. Surat Izin Penelitian	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan komponen utama dalam pembangunan suatu bangsa. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, peranan pendidikan sangat dibutuhkan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan oleh setiap manusia dalam menjalani kehidupannya. Kegiatan pendidikan harus dilakukan secara sadar dengan tujuan memanusiaikan manusia. Salah satu lembaga yang bertugas melaksanakan pendidikan adalah sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Sekolah mempunyai misi dan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu unsur penting didalam pendidikan adalah tenaga pendidik seperti guru. Guru merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan karena berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru harus meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga yang profesional. Guru harus melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Guru di pandang sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan di suatu sekolah, karena guru secara langsung berhubungan dengan siswa.

Guru sebagai orang yang bertanggung jawab didalam pelaksanaan pembelajaran dituntut untuk memiliki sekurang-kurangnya tiga tugas pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi. Tiga tugas pokok tersebut harus dipenuhi dan diharapkan pembelajaran yang dilaksanakan lebih berkualitas. Tugas pokok diatas merupakan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang guru yang harus dilaksanakan.

Dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban; (1)menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2)mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3)memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Tugas dan tanggung jawab guru yang begitu besar untuk mencapai tujuan pendidikan hendaknya dijalankan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh kualitas pendidikan yang baik. Tugas yang diemban guru akan terlaksana dengan baik jika dalam diri tersebut terdapat komitmen yang tinggi untuk menjalankan setiap tugas.

Didalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, oleh Poerwadarminta (2003:396) mengatakan bahwa “Komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu atau kesanggupan untuk melakukan sesuatu. Komitmen yang tinggi yang dimiliki guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap cara kerja guru. Guru

yang mempunyai komitmen yang tinggi akan bekerja dengan baik didalam proses belajar mengajar, begitu pula sebaliknya guru yang memiliki komitmen yang rendah akan terlihat dari pelaksanaan tugasnya yang tidak terlaksana dengan baik.

Menurut Wibowo (2007:159) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari organisasi. Sejalan dengan itu, Goleman (2005:348) mengidentifikasikan ” Ciri-ciri orang yang memiliki komitmen adalah siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan”.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan terlihat dari sikapnya yang peduli terhadap tugas yang diembannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, memiliki semangat yang tinggi dan kepedulian, selalu menyediakan tenaga, waktu dan fikiran untuk tugas sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis serta dilengkapi dengan informasi guru-guru SMK Negeri Kota Solok, diperoleh informasi bahwa komitmen kerja guru masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain :

1. Masih ada guru yang dalam proses pembelajaran masih menggunakan perangkat pembelajaran lama atau dapat dikatakan guru tersebut menggunakan perangkat pembelajaran yang sama dari semester ke semester yang lainnya sehingga terlihat disini bahwa guru tersebut belum memperbaharui perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran dikelas.
2. Guru dalam mengajar cenderung memberikan tugas tanpa memberikan petunjuk dan arahan yang jelas kepada siswa, hal ini dapat terlihat dari masih ada sebagian guru yang hanya mencatatkan soal dipapan tulis lalu meninggalkan siswa didalam kelas.
3. Guru mengabaikan tugas pokoknya di sekolah karena sibuk dengan kegiatannya diluar sekolah seperti terdapat beberapa guru yang terlambat dan bahkan tidak mengajar pada saat jam pelajaran sehingga banyak siswa yang berkeliaran dihalaman sekolah pada saat jam pelajaran sedang berlangsung.

Fenomena diatas menunjukkan rendahnya komitmen kerja guru. Banyak hal yang mempengaruhi komitmen kerja guru. Salah satu hal penting yang menyebabkan rendahnya komitmen kerja guru adalah kurangnya insentif. Sejalan dengan itu Timpe (2012:11) menyatakan “Insentif finansial penting untuk mendapatkan komitmen karyawan”.

Insentif sangat penting untuk mendorong kerja guru. Dengan pemberian insentif yang memadai membuat guru merasa lebih dihargai pengabdianya sebagai pendidik, sehingga akan mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab

dan peduli terhadap tugas yang diembannya. Fenomena yang terlihat dilapangan insentif yang diterima guru masih rendah, seperti:

1. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang berprestasi ketika guru berhasil membawa siswa menjuarai olimpiade mata pelajaran, atau dapat dikatakan tidak ada penghargaan yang diberikan.
2. Kurangnya pemberian pujian baik secara lisan ataupun tulisan kepada guru yang menunjukkan tanggung jawab dan keunggulan dalam bekerja.
3. Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap pekerjaan guru seperti kurang memberikan pengarahan bagaimana seharusnya didalam mempersiapkan proses belajar mengajar sehingga menyebabkan sebagian guru suka menunda-nunda pekerjaan, kurang peduli dan lain-lain karena kurangnya perhatian dari kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan Insentif Non Material dengan Komitmen Kerja Guru di SMK Negeri di Kota Solok”.

B. Identifikasi Masalah

Guru mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik atau sesuai dengan yang diharapkan jika memiliki komitmen kerja yang tinggi didalam dirinya. Ini menunjukkan bahwa komitmen itu penting sekali bagi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Terkait dengan permasalahan komitmen kerja guru tersebut, banyak permasalahan yang dapat diteliti diantaranya adalah:

1. Masih ada guru yang menggunakan perangkat pembelajaran lama sehingga terlihat disini guru tersebut belum memperbaharui perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran di dalam kelas.
2. Masih ada sebagian guru yang hanya mencatatkan soal soal di papan tulis lalu meninggalkan siswa di dalam kelas.
3. Terdapat beberapa guru yang terlambat dan bahkan tidak mengajar pada saat jam pelajaran sehingga banyak siswa yang berkeliaran di halaman sekolah pada saat jam pelajaran sedang berlangsung.
4. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang berprestasi
5. Kurangnya pemberian pujian baik secara lisan ataupun tulisan kepada guru yang menunjukkan tanggung jawab dan keunggulan dalam bekerja
6. Kurangnya pemberian tanda jasa kepada guru yang loyalitas dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Untuk meneliti permasalahan tersebut dalam waktu terbatas dan mendalam tidaklah mungkin peneliti lakukan. Oleh sebab itu sesuai dengan masalah lapangan, peneliti membatasi tentang Hubungan Insentif Non Material dengan Komitmen Kerja Guru di SMK Negeri Kota Solok. Dengan melihat bahwa pemberian insentif adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi timbulnya komitmen kerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimanakah komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok ?
2. Bagaimanakah insentif non material guru di SMK Negeri Kota Solok ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok ?

E. Tujuan Penelitian

Seiring dengan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Komitmen kerja guru SMK Negeri Kota Solok
2. Penerimaan insentif non material guru SMK Negeri Kota Solok
3. Hubungan antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi:

1. Guru di SMK Negeri Kota Solok sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja
2. Kepala sekolah di SMK Negeri Kota Solok dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru melalui insentif non material yang diterima

3. Peneliti sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan Strata Satu (S1)

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori cukup tinggi yaitu 72%
2. Insentif non material di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori tinggi yaitu 83%
3. Terdapat hubungan yang berarti antara insentif non material dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,334$ pada taraf kepercayaan 99%

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian komitmen kerja guru di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori cukup. Maka penulis menyarankan agar pegawai meningkatkan lagi komitmen kerjanya, agar dalam menjalankan tugas, guru dapat menyelesaikannya menjadi lebih efektif dan efisien. Kepala sekolah juga diharapkan agar selalu memperhatikan guru, agar selalu berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya.

2. Pimpinan atau Kepala Sekolah SMK Negeri Kota Solok perlu meningkatkan insentif non material yang diterima oleh guru, agar guru memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
3. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dahlmihar. 2006. *Hubungan Pemberian Insentif dengan Komitmen Guru dalam Bertugas Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang*. Skripsi. AIP FIP UNP. Padang
- Goleman, Daniel. 2005. *Kepemimpinan berdasarkan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gymnastiar, Abdullah. 2002. *Membangun Kredibilitas*. Bandung. MQS Pustaka Grafika.
- Hasibuan, Melayu. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Handari. 2003. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Novri. 2005. *Dampak Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi*. Tesis. Padang: PPS UNP