

---

## PENGARUH SUPERVISI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN GURU SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA GURU PADA SMA SWASTA HANG KESTURI MEDAN

Joni  
STMIK TIME  
Jl. Merbabu No. 32 AA – BB Medan  
e-mail : joni\_hgw@yahoo.com

---

### Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting yang dapat mendorong tercapainya penyelenggaraan sistem pendidikan di sekolah secara optimal. Komitmen guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik diyakini memiliki korelasi dengan kinerja guru. Semakin tingginya komitmen yang dimiliki guru diharapkan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik juga. Melalui supervisi dan kompensasi, diharapkan pembentukan komitmen guru yang lebih baik dapat tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah supervisi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen serta untuk mengetahui apakah komitmen guru berhubungan dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan terhadap 35 orang guru pada SMA Swasta Hang Kesturi Medan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis, supervisi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen, sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen, namun secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hubungan antara komitmen guru dan kinerja guru menunjukkan korelasi positif.

**Kata Kunci** : Supervisi, Kompensasi, Komitmen Guru, Kinerja Guru.

---

### 1. Pendahuluan

Esensi pelaksanaan sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum pada Pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai cita-cita luhur ini, para pendiri bangsa telah menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran. Pernyataan ini ditetapkan dalam Pasal 31 UUD 1945. Langkah konkrit yang selanjutnya dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah dengan menetapkan seperangkat pengaturan tentang pelaksanaan sistem pendidikan yang dituangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1, dijelaskan 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 spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dari pengertian atas pendidikan yang disebutkan itu, dapat diperoleh pemahaman bahwa ada 6 hal yang ingin dicapai dalam pembentukan manusia Indonesia melalui sistem pendidikan nasional. Enam hal yang dimaksud yaitu kekuatan spiritual (agama), pengendalian diri (mental), kepribadian (watak), kecerdasan (pengetahuan), akhlak mulia (perilaku) dan ketrampilan (keahlian).

Kinerja digambarkan sebagai integrasi dari kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan individu dengan organisasinya (Mathis, 2001). Kunci untuk meningkatkan kinerja ini adalah dengan memastikan aktivitas-aktivitas SDM mendukung usaha organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja para personil di dalam organisasi tentulah perlu ditelaah hal-hal yang berhubungan dengan kinerja itu sendiri.

SMA Swasta Hang Kesturi Medan, yang merupakan salah satu institusi pendidikan menengah umum, sangat menyadari pentingnya pengembangan kinerja guru yang didasari oleh komitmen yang tinggi pada organisasi. Hal tersebut dapat menjadi titik tolak bagi pencapaian visi sekolah. Visi SMA Swasta Hang Kesturi Medan adalah menjadi pusat unggulan dalam kedisiplinan dan prestasi yang berlandaskan keimanan dan akhlak mulia.

Berdasarkan pengamatan sebelumnya, komitmen yang dimiliki guru-guru secara keseluruhan sekolah ini masih belum begitu optimal. Salah satu hal yang menandai gambaran komitmen organisasional adalah masuk-keluar pegawai atau *turnover* (Mathis, 2001). Tingkat perputaran tenaga pendidik atau guru pada SMA Swasta Hang Kesturi Medan tidak tergolong rendah sebagaimana dapat dilihat pada **Tabel 1**.

**Tabel 1. Perputaran tenaga pendidik atau gurusma swasta hang kesturi medan 3 tahun terakhir**

Tahun	Perputaran Guru		Jumlah Guru	Persentase
	Masuk	Keluar		
2010	10	8	38	21,05 %
2011	6	7	37	18,92 %
2012	6	8	35	22,86 %

Secara umum, kinerja sebagian besar guru pada SMA Swasta Hang Kesturi dapat dikatakan baik, namun masih terdapat sebagian guru yang berkinerja belum seperti yang diharapkan. Adapun kinerja yang belum begitu baik dapat dilihat dari tidak adanya persiapan yang optimal dari guru dalam proses pembelajaran karena tidak menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terlebih dahulu. Hal lain yang menandai kinerja yang kurang baik ditunjukkan oleh keterlambatan guru dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatkan komitmen yang dimiliki menjadi lebih baik, diharapkan perbaikan serta peningkatan kinerja guru ini dapat dilakukan.

Uraian di atas merupakan dasar pemikiran bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Sekaligus penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru ini menjadi penting untuk dijadikan landasan serta bahan pemikiran bagi langkah-langkah peningkatan kinerja guru ke depan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru?
3. Apakah supervisi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru?
4. Apakah komitmen guru mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi secara parsial terhadap komitmen guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap komitmen guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen guru.
4. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen guru dengan kinerja guru.

## 2. LANDASAN TEORI

Aktivitas supervisi dalam lingkungan pendidikan menurut Sahertian (2008) pada dasarnya adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa kata kunci dari kegiatan supervisi ini adalah pemberian layanan dan bantuan.

Dalam proses supervisi terdapat 2 unsur pokok yang sangat penting diperhatikan. Unsur-unsur yang dimaksud adalah tindakan supervisi dan pelaku supervisi. Konteks dari tindakan supervisi berdasarkan pengertian di atas adalah aktivitas pemberian layanan dan bimbingan. Pelaku supervisi (supervisor) yang dimaksud adalah manajer dalam organisasi, yang dalam lingkup sekolah tentunya adalah kepala sekolah. Dengan demikian supervisi di sekolah dapat diartikan sebagai kegiatan pengawasan dan pemantauan oleh kepala sekolah yang juga bertindak sebagai manajer sekolah terhadap pelaksanaan tugas para guru dalam rangka pemberian layanan dan bimbingan guna peningkatan performa guru.

Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka tujuan dari pelaksanaan supervisi adalah untuk memberikan layanan dan bantuan dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kualitas belajar siswa (Sahertian, 2008). Menurut pendapat Olive, sebagaimana dikutip oleh Sahertian (2008), tujuan dari supervisi pendidikan antara lain:

- a. Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah,
- b. Meningkatkan proses belajar-mengajar di sekolah,
- c. Mengembangkan kompetensi seluruh staf di sekolah.

Kompensasi dapat diartikan sebagai pembayaran, insentif maupun pembagian keuntungan kepada tenaga kerja yang melakukan kerja (Mathis, 2001). Secara singkat kompensasi berarti segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001). Siagian (2003) mengartikan kompensasi sebagai sebuah bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi.

Penerapan sistem kompensasi dapat didasarkan pada beberapa aspek (Hasibuan, 2002). Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan antara lain :

- a. Sistem waktu  
Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.
- b. Sistem hasil (*output*)  
Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.
- c. Sistem borongan  
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Spector (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan pada proses individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Meyer dan Allen (1997), ada 3 komponen komitmen organisasi yaitu:

a. Komitmen Afektif (*affective*)

Di dalam komitmen afektif ada ikatan emosional karyawan kepada organisasinya, yang dinyatakan dengan identifikasi dan keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat akan melanjutkan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya (*want to*).

b. Komitmen Kontinuans (*continuance*)

Komitmen kontinuans mengacu pada kesadaran atas kerugian yang akan ditanggungnya bila meninggalkan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuans kuat dasarnya adalah mereka mempunyai kebutuhan untuk melakukannya (*need to*).

c. Komitmen Normatif (*normative*)

Definisi ini mengandung pengertian bahwa individu merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka seharusnya atau sepatutnya (*ought to*) tetap tinggal dalam organisasinya.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002). Pengertian lain tentang kinerja dikemukakan oleh Yamin dan Maisah (2010), yakni kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dalam situasi kerja.

Dengan demikian kinerja merupakan pencapaian hasil yang didasarkan pada kemampuan yang dimiliki serta faktor pendorong semangat kerja pada seseorang. Berarti bahwa seseorang dengan kemampuan yang tinggi disertai adanya faktor pendorong semangat kerja cenderung menghasilkan kinerja tinggi.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah keberhasilan dan pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tolak ukur kinerja seseorang dengan orang lain dapat berbeda terkait jenis atau volume kerjanya.

**Hasil Penelitian Terdahulu**

Temuan-temuan pada hasil penelitian sebelumnya sangat bermanfaat untuk dijadikan bahan masukan maupun pembanding. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti turut mengkaji berbagai penelitian terdahulu yang meneliti masalah yang sama atau hampir sama dengan penelitian ini. Pada **Tabel 2** berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu tersebut.

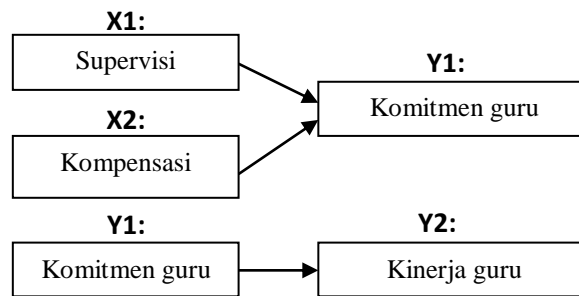
**Tabel 2. Hasil penelitian terdahulu**

Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Keterangan
2003	Tiram Haloho	Pengaruh Supervisi terhadap Komitmen Kerja Bidan di Desa (BDD) di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2003	Supervisi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.	Universitas Sumatera Utara	Analisis data menggunakan regresi berganda dengan sampel penelitian 42 bidan.
2008	Lieke E. M. W	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X	Kompensasi maupun motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen.	Universitas Gunadharma	Pengujian menggunakan regresi dengan subjek penelitian sebanyak 40 guru.
2012	Mathilda	Hubungan Antara Komitmen terhadap Organisasi dengan Kinerja pada Sales Motor	Tidak ada hubungan antara komitmen dengan kinerja sales motor.	Universitas Gunadharma	Data dianalisis dengan analisis non-parametrik dengan sampel 50 salesman.

**Kerangka Konseptual**

Peningkatan kinerja guru dalam sekolah dapat didorong oleh adanya komitmen yang kuat dari guru. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya dalam bab pendahuluan, 2 hal yang diharapkan dapat mengubah komitmen

guru menjadi lebih baik adalah supervisi dan kompensasi. Oleh karena itu, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan secara skematis seperti yang terlihat pada **Gambar 1**.



**Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari skema kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.
- H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.
- H3 : Supervisi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.
- H4 : Komitmen guru mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2009).

Terdapat 3 sifat hubungan antar variabel, yaitu simetris, kausal dan interaktif. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini bersifat kausal. Hubungan kausal adalah hubungan antar variabel yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2009).

Hubungan atau korelasi antar variabel ini dapat bersifat positif atau negatif. Korelasi positif berarti variabel yang satu berbanding lurus dengan variabel yang lainnya. Korelasi negatif berarti variabel yang satu berbanding terbalik dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, yang akan dibandingkan adalah variabel bebas dengan variabel terikat, yang mana terdapat 2 kerangka dalam penelitian ini. Pada kerangka pertama yang akan menganalisis pengaruh supervisi dan kompensasi terhadap komitmen guru, yang menjadi variabel bebas adalah supervisi dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen guru. Pada kerangka kedua yang akan menganalisis hubungan komitmen guru dengan kinerja guru, yang menjadi variabel bebasnya adalah komitmen guru, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2009). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Swasta Hang Kesturi Medan Tahun Pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Mengingat jumlah populasi yang relatif tidak terlalu banyak dalam penelitian ini (lebih kecil daripada 100), maka penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh menetapkan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2009).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket pengisian atau kuesioner untuk memperoleh data yang akan diolah. Kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru sebagai responden terdiri dari pernyataan-pernyataan. Selanjutnya, responden diminta untuk mengisi jawaban pada kuesioner yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan bentuk skala Likert. Skala Likert merupakan skala pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009).

Pengisian jawaban pada instrumen penelitian atau kuesioner dibuat dalam bentuk pemberian tanda centang pada alternatif jawaban. Alternatif jawaban tersebut terdiri dari SS (Sangat Setuju), Setuju (S), Netral (N), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Dalam penelitian ini, metode dalam mengumpulkan data yang digunakan adalah:

- a. Kuesioner, yaitu pemberian angket yang berisi sejumlah pernyataan kepada responden.
- b. Observasi, yaitu pengamatan langsung di lapangan oleh peneliti terhadap proses pelaksanaan tugas oleh guru.
- c. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data dari buku-buku, literatur serta jurnal-jurnal yang dapat mendukung penelitian ini.

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis (Sugiyono, 2009). Adapun metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi (Sugiyono, 2009). Proses analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi atau program komputer SPSS 17.

**4. HASIL PENELITIAN**

Pada analisis regresi pertama, yang diuji adalah pengaruh dari variabel Supervisi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Komitmen Guru (Y1). Pengaruh dari kedua variabel independen ini dapat berupa pengaruh simultan maupun parsial.

Hipotesis untuk pengaruh secara simultan Supervisi dan Kompensasi terhadap Komitmen Guru adalah:

Ho : Supervisi dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru.

Ha : Supervisi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru.

Pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS menghasilkan Uji F seperti ditampilkan pada **Tabel 3** dibawah ini.

**Tabel 3. Hasil uji f regresi pertama**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.461	2	174.731	13.798	.000 <sup>a</sup>
	Residual	405.225	32	12.663		
	Total	754.686	34			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Supervisi

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. adalah 0,000. Kriteria pengujian adalah jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika sebaliknya maka Ho diterima dan Ha ditolak. Karena Sig. adalah 0,000 dan Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Supervisi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru.

Besarnya pengaruh Supervisi dan Kompensasi terhadap Komitmen Guru dapat dilihat melalui nilai Adjusted R Square pada output Koefisien Determinasi seperti disajikan pada **Tabel 3**. Hasil pengolahan pada SPSS menghasilkan *Adjusted R Square* 0,429 atau 42,9%, artinya Supervisi dan Kompensasi berkontribusi memberikan kontribusi dalam membentuk Komitmen Guru sebesar 42,9%, selebihnya ditentukan oleh faktor lain di luar kedua variabel ini, seperti iklim kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

**Tabel 3. Koefisien determinasi regresi pertama**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.429	3.559	1.708

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Supervisi

b. Dependent Variable: Komitmen

Hipotesis untuk pengaruh secara parsial Supervisi terhadap Komitmen Guru adalah :

Ho : Supervisi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru.

Ha : Supervisi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru.

Pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS menghasilkan Uji t seperti ditampilkan pada **Tabel 4** di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil uji t regresi pertama**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.332	5.989		2.226	.033
Supervisi	.059	.169	.057	.349	.729
Kompensasi	.631	.159	.645	3.967	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.332	5.989		2.226	.033
Supervisi	.059	.169	.057	.349	.729
Kompensasi	.631	.159	.645	3.967	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Sig. adalah 0,729. Kriteria pengujian adalah jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika sebaliknya maka Ho diterima dan Ha ditolak. Karena Sig. adalah 0,729 dan Sig. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Supervisi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru.

Hipotesis untuk pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Komitmen Guru adalah :

Ho :Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru.

Ha :Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru.

Pada analisis regresi kedua, yang diuji adalah hubungan atau korelasi dari variabel Komitmen Guru (Y1) dengan Kinerja Guru (Y2). Hubungan atau korelasi antara kedua variabel ini dapat bernilai positif (+) atau negatif (-).

Hipotesis untuk pengujian korelasi kedua variabel ini adalah :

Ho :Komitmen Guru tidak berkorelasi dengan Kinerja Guru.

Ha :Komitmen Guru berkorelasi dengan Kinerja Guru.

Pengolahan data terkait dengan menganalisis hubungan antara Komitmen Guru dengan Kinerja Guru melalui aplikasi SPSS dapat dilihat pada **Tabel 5** di bawah ini. Metode yang digunakan dalam menganalisis korelasi tersebut adalah metode Pearson.

**Tabel 5. Hasil uji korelasi regresi kedua**

**Correlations**

		Kinerja	Komitmen
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.345
	Komitmen	.345	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.021
	Komitmen	.021	.
N	Kinerja	35	35
	Komitmen	35	35

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. adalah 0,021 dan koefisien korelasi 0,345. Kriteria pengujian adalah jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika sebaliknya maka Ho diterima dan Ha ditolak. Karena Sig. adalah 0,021 dan Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Komitmen Guru berkorelasi positif dengan Kinerja Guru. Hal ini berarti jika Komitmen Guru mengalami kenaikan, maka Kinerja Guru juga akan mengalami kenaikan.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen guru.
2. Kompensasi yang diterima guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pembentukan komitmen guru.
3. Supervisi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen guru.
4. Untuk membentuk komitmen guru, tidak dapat hanya mengandalkan pelaksanaan supervisi, tetapi diperlukan faktor lain yang secara simultan dapat mendorong semangat kerja. Kompensasi termasuk faktor lain tersebut.
5. Komitmen guru memiliki hubungan atau korelasi positif dengan kinerja yang dihasilkan guru.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk membentuk komitmen guru, sekolah tidak bisa hanya dengan mengandalkan supervisi sebagai faktor kunci. Supervisi mesti dijalankan bersamaan dengan pemberian kompensasi yang memadai bagi guru. Dengan adanya kompensasi sebagai faktor pendamping supervisi barulah terbentuk faktor yang memengaruhi komitmen guru.

2. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang melakukan penelitian yang sama atau mirip dengan penelitian ini diharapkan dapat menghimpun lebih banyak responden sehingga karakteristik responden dapat dijelaskan lebih lengkap.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Good, Carter V. 1945. *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- [2] Haloho, Tiram. 2003. *Pengaruh Supervisi terhadap Komitmen Kerja Bidan di Desa (BDD) di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2003*. USU.
- [3] Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Lieke, E. M. W. 2008. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*”. Universitas Gunadharma.
- [6] Mathilda. 2012. “*Hubungan Antara Komitmen terhadap Organisasi dengan Kinerja pada Sales Motor*”. Universitas Gunadharma.
- [7] Mathis, R.L. dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- [8] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. USA : Sage Publication.
- [9] Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [10] Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [12] Spector, P. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- [13] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [14] Qaisar, Muhammad, Rehman, Muhammad, Suffyan, Muhammad. 2012. “*Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy*”. ijcrb. Vol. 3 No. 11.
- [15] Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.