

**PENGARUH GAJI DAN PERSEPSI TERHADAP KOMITMEN
MENGAJAR PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)
SWASTA YAPIM SEI GLUGUR MEDAN
(STUDI KASUS GURU HONOR)**

SKRIPSI

Oleh :

**ENDANG LIANI
NIM : 07 832 0099**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

JUDUL : PENGARUH GAJI DAN PERSEPSI TERHADAP KOMITMEN MENGAJAR PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) SWASTA YAPIM SEI GLUGUR MEDAN (STUDI KASUS GURU HONOR)

NAMA : ENDANG LIANI
NPM : 07 832 0099
JURUSAN : MANAJEMEN

**Mengetahui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

(Amrin Malla, SE, MM)

Pembimbing II

(Ihsan Effendi, SE, MSI)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSI)

Deban



(Prof. Dr. H. Sya'ad Affaddin, SE, MEd)

Tanggal Lulus : 2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

RINGKASAN

Endang Liani. NPM. 078320099. "Pengaruh Gaji dan Persepsi Terhadap Komitmen Mengajar Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan (Studi Kasus Guru Honor)". Skripsi 2011.

Kata Kunci : Gaji, Persepsi dan Komitmen

Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta YAPIM Sei Glugur merupakan lembaga pendidikan milik swasta yang didirikan pada tahun 2001. Jumlah guru honor yang ada di sekolah ini sebanyak 32 orang dan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 7 orang. Gaji yang diterima oleh guru honor setiap bulannya relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya jumlah gaji memberi pengaruh positif terhadap komitmen pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan dan untuk mengetahui persepsi memberi pengaruh positif terhadap komitmen pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS 15.00*.

SMA Swasta Yayasan Pendidikan Indonesia Membangun (Yapim) hendaknya meningkatkan mutu pendidikan, dan meningkatkan citra sekolah dengan cara menambah sarana dan prasarana sekolah. Sehingga para orang tua ingin memasukkan anaknya ke sekolah tersebut. Dengan bertambahnya jumlah siswa di sekolah tersebut, pihak sekolah dapat menaikkan gaji guru.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan Puji Syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu untuk kesempurnaan Skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan Perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayahanda "Lingga Yadi" dan ibunda "Semi Yatni" serta adinda "Yuyun Hariyadi" dan seluruh anggota keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, motivasi yang bersifat materil dan spiritual. Penulis juga secara khusus mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus Ketua Sidang Meja Hijau.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Beserta Dosen Pembimbing II yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak H. M. Akbar Siregar selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang telah membimbing penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak Amrin Mulia, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan YAPIM Sei Glugur Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data penelitian.
9. Buat sobatku Nova Indhiani, Saiful dan semua teman-teman Manajemen angkatan 2007 yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya, kiranya Allah S.W.T melindungi kita semua, Amin.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2011
Penulis

(ENDANG LIANI)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Teori Gaji	7
a. Pengertian Gaji dan Peranannya	7
b. Penerapan Sistem Penggajian dan Tujuan Pemberian Gaji.....	8
c. Strategi Kebijakan Kenaikan Upah dan Gaji	9
2. Teori Persepsi.....	9
a. Pengertian Persepsi	9
b. Proses Terjadinya Persepsi.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi	12
3. Teori Komitmen.....	14
a. Pengertian dan Bentuk-bentuk Komitmen	14
b. Konsekuensi Komitmen dan Motif yang Mendasarinya	17
c. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen.....	18
4. Hubungan Gaji, Persepsi dan Komitmen.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	21

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Definisi Operasional	23
D. Jenis dan Sumber Data.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	26

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Data SMA Swasta Yapim	31
2. Visi dan Misi.....	32
3. Guru dan Pegawai Administrasi	33
4. Data Fasilitas Sekolah.....	34
5. Jumlah Siswa	35
6. Gaji.....	35
7. Analisis Deskriptif	36
8. Penyajian Data Angket	39
B. Pembahasan	45
1. Uji Asumsi Klasik.....	45
2. Regresi Berganda.....	51
3. Koefisien Determinasi	52
4. Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)	53
5. Pengujian Signifikan Simultan (Uji F)	53

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	21
2. Grafik Histogram	46
3. Hasil Uji Normalitas	47
4. Scatterplot	49



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian	22
2. Batasan Operasional Indikator Variabel	25
3. Guru dan Pegawai Administrasi SMA Swasta Yapim Sei Glugur Medan	33
4. Fasilitas SMA Swasta Yapim Sei Glugur Medan.....	34
5. Jumlah Siswa SMA Swasta Yapim Sei Glugur Medan Tahun Pelajaran 2006 / 2007 sampai dengan 2009 / 2010	35
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	37
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	38
10. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Gaji (X1)	39
11. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Persepsi (X2)...	41
12. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen (Y).	43
13. Tests of Normality	48
14. Hasil Uji Gejala Multikolinearitas	50
15. Regresi Linier Berganda	51
16. Koefisien Determinasi (R^2).....	52
17. Pengujian Signifikansi Parsial (Uji t)	53
18. Pengujian Signifikan Simultan (Uji F)	54

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen adalah hubungan antara guru dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Allen dan Meyer (Panggabean, 2004 :135) mendefinisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang guru secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Komitmen kelanjutan adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi guru dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Faktor-faktor yang mendorong terciptanya komitmen sangat banyak, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh selama bekerja. Kepuasan akan pembayaran, kepuasan kondisi kerja, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan sesama rekan kerja, merupakan faktor-faktor penentu komitmen (Armansyah, 2002). Yang menjadi pokok perhatian dalam penentu komitmen

yakni masalah pembayaran atau gaji sebagai balas jasa perusahaan kepada guru atas kerja yang mereka lakukan sebagai bentuk kontribusi baik tenaga maupun pikiran yang ada di dalam diri guru.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan (Wursanto, 2001: 53).

Gaji yang dibayarkan kepada guru atau anggota organisasi dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen mereka dalam bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran gaji yang layak memberikan rasa aman guru dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi. Panggabean (2004 : 78).

Gaji guru masih sangat rendah jika dibandingkan dengan gaji guru yang bekerja di suatu perusahaan. Gaji guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar gaji yang diterima (nominal) tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari gaji tersebut. Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang dan membutuhkan keperluan lainnya untuk menambah ilmunya. Namun gaji yang rendah menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain untuk menambah penghasilan, hal ini dapat membuat

loyalitas dan komitmen guru mengalami penurunan terhadap sekolah tempat dia mengajar.

Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional. Namun kenyataannya guru mengalami kesulitan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Persepsi sebagai pengorganisasian penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu. Sehingga menurut Walgito, karena persepsi merupakan aktivitas yang *integrated*, maka seluruh pribadi, seluruh apa yang ada dalam diri individu ikut aktif berperan dalam persepsi itu.

Persepsi adalah aktivitas menerima (melalui panca indera), menyeleksi, mengorganisasikan, menginterpretasikan serta menilai tentang stimulus yang berada dalam lingkungan dan menghasilkan suatu makna tertentu yang unik yang berbeda dengan kenyataannya. (Thoha, 2002: 125)

Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta YAPIM Sei Glugur merupakan lembaga pendidikan milik swasta yang didirikan pada tahun 2001. Jumlah guru honor yang ada di sekolah ini sebanyak 32 orang dan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 7 orang. Gaji yang diterima oleh guru honor setiap

bulannya relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru honor menerima gaji berdasarkan berapa banyak jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima gaji yang berasal dari pemerintah berdasarkan golongan atau pangkat mereka. Gaji yang diterima guru honor juga lebih rendah daripada Upah Minimum Kota (UMK) Medan tahun 2009 yaitu sebesar Rp. 1.020.000. Seharusnya SMA Swasta YAPIM Sei Glugur juga menyesuaikan gaji para guru dengan UMK karena UMK merupakan standar terendah bagi perusahaan atau organisasi untuk menggaji gurunya.

SMA Swasta YAPIM Sei Glugur memberikan gaji setiap bulan kepada guru honor berdasarkan jumlah jam mengajar, setiap satu jam mengajar akan dibayar Rp. 26.000. Guru honor yang mendapatkan tugas sebagai wali kelas akan ditambahkan gajinya sebesar Rp. 80.000 per bulan. Guru yang mendapatkan tugas sebagai guru piket akan mendapatkan tambahan gaji setiap bulan sebesar Rp. 60.000.

Tabel 1.1

Daftar Gaji Guru Honor SMA Swasta YAPIM Sei Glugur Medan/Bulan

Besarnya gaji per bulan	Jumlah guru honor
Rp. 310.000 – Rp. 500.000	3 orang
Rp. 510.000 – Rp. 700.000	6 orang
Rp. 710.000 – Rp. 900.000	20 orang
Rp. 910.000 – Rp. 1.100.000	1 orang
Rp. 1.110.000 – Rp. 1.300.000	1 orang
Rp. 1.310.000 – Rp. 1.500.000	1 orang

Sumber : Tata Usaha (11 Desember 2010)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang guru honor mendapatkan gaji sebesar Rp. 710.000 – Rp. 900.000 dan hanya 3 orang guru honor yang mendapat gaji kurang dari Rp. 500.000. Hal ini dikarenakan guru tersebut adalah guru baru dan jam mengajar yang diberikan sedikit, sehingga gaji yang diterima juga sedikit.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Gaji dan Persepsi Terhadap Komitmen Mengajar Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan (Studi Kasus Guru Honor)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana tersebut di atas maka permasalahan yang akan diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah besarnya jumlah gaji memberi pengaruh terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan?
2. Apakah persepsi berpengaruh terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya jumlah gaji memberi pengaruh terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan?

2. Untuk mengetahui persepsi berpengaruh terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan?

D. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian, manfaat yang diharapkan bagi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMA Swasta YAPIM Sei Glugur Medan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan untuk SMA Swasta YAPIM Sei Glugur Medan khususnya pada pengambil keputusan mengenai sistem pemberian gaji dan persepsi terhadap komitmen mengajar.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Teori Gaji

a. Pengertian dan Peranan Gaji

Gaji dan upah merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru. Perbedaan upah dan gaji hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan (Wursanto, 2001: 53).

Panggabean (2004 : 77) mendefinisikan gaji sebagai imbalan finansial yang dibayarkan kepada guru secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Sedangkan Harianja (2002 : 77) mendefinisikan gaji sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Sedangkan upah diterima tenaga kerja atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif upah perjam atau harian”.

Gaji mempunyai peranan penting bagi seorang guru (Wursanto, 2001 : 54) karena :

- 1). Dengan gaji yang cukup, guru akan bekerja dengan baik.
- 2). Gaji yang cukup dapat mendorong guru untuk menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.
- 3). Dengan gaji yang cukup, guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup guru sendiri maupun keluarganya.

- 4). Gaji yang cukup dapat memberikan status sosial seseorang dalam masyarakat.
- 5). Dengan gaji yang cukup dapat diharapkan loyalitas atau kesetiaan guru terhadap organisasi tempat guru tersebut mengabdikan diri.
- 6). Gaji yang cukup dapat memberikan dapat memberikan ketenangan, ketentraman, dan kesenangan guru dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penerapan Sistem Penggajian dan Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Hasibuan (2000 : 122) menyatakan bahwa sistem penggajian yang umum diterapkan adalah (1), Sistem waktu, yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, ataupun bulanan, (2). Sistem hasil (output), yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan guru. Besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada guru tetap atau sistem waktu dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik dan (3). Sistem borongan, yaitu suatu cara penggajian yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

Menurut Rivai (2004: 379), menjelaskan tujuan pemberian gaji sebagai ikatan kerja, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas guru, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis (Kadin) dan pengaruh pemerintah.

Dengan pemberian gaji terjalinlah kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan guru. Guru harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan pemberian gaji, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan guru yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Dengan demikian program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Strategi dan Kebijakan Kenaikan Upah dan Gaji

Menurut Ruky (2001 : 147) terdapat beberapa cara untuk menyesuaikan gaji dan upah guru tergantung dari strategi dan kebijakan yang diterapkan perusahaan. Yang paling umum terjadi adalah 2 cara yaitu (1). Kenaikan gaji bersifat umum, yaitu kenaikan gaji bersifat umum (*General salary / wage increase*) berlaku atau diberikan untuk semua guru dari semua tingkatan. Alasan dari kenaikan umum ini adalah sebagai berikut (a) kemampuan perusahaan sendiri, (b) musyawarah, (c) kebiasaan dan (d) ketentuan pemerintah. (2) Kenaikan gaji perseorangan, yaitu dasar kenaikan gaji perseorangan dalam perusahaan biasanya adalah karena (a) prestasi kerja, (b) promosi, dan (c) masa kerja.

2. Teori Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Robins (2001, 88) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Menurut

Thoha (2002: 123) persepsi didefinisikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Walgito (2002: 69) mengemukakan definisi persepsi sebagai pengorganisasian penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu. Sehingga menurut Walgito, karena persepsi merupakan aktivitas yang *integrated*, maka seluruh pribadi, seluruh apa yang ada dalam diri individu ikut aktif berperan dalam persepsi itu.

Sehingga dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah aktivitas menerima (melalui panca indera), menyeleksi, mengorganisasikan, menginterpretasikan serta menilai tentang stimulus yang berada dalam lingkungan dan menghasilkan suatu makna tertentu yang unik yang berbeda dengan kenyataannya.

b. Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Walgito (2002: 50), Proses terjadinya persepsi dapat diuraikan sebagai berikut : Objek persepsi akan dipersepsi oleh individu, dan hasil persepsi akan dicerminkan oleh sikap yang diambil oleh individu yang bersangkutan. Dalam mempersepsi objek, individu akan dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, cakrawala, keyakinan dan proses belajar, dan hasil proses persepsi ini akan merupakan pendapat atau keyakinan individu mengenai obyek, dan ini berkaitan dengan segi kognisi. Afeksi akan

mengiringi hasil kognisi terhadap objek sebagai aspek evaluatif, yang dapat bersifat positif atau negatif. Hasil evaluasi aspek afeksi akan mengait segi konasi, yaitu merupakan kesiapan untuk memberikan respon terhadap obyek, kesiapan untuk bertindak, kesiapan untuk berperilaku. Keadaan lingkungan akan memberikan pengaruh terhadap obyek maupun pada individu yang bersangkutan.

Walgito (2002 : 52), dalam proses terbentuknya persepsi, terdapat tiga aspek sikap yang menonjol dalam diri individu yang bersangkutan, yaitu (1) Aspek kognisi, (2) Aspek konasi, (3) Aspek afeksi.

Aspek kognisi yaitu menyangkut pengharapan, cara mendapatkan pengetahuan atau cara berfikir dan pengalaman masa lalu. Individu dalam mempersiapkan sesuatu dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognisi, yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan dari keinginan atau pengharapan dari cara individu tersebut memandang sesuatu berdasarkan pengalaman dari yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.

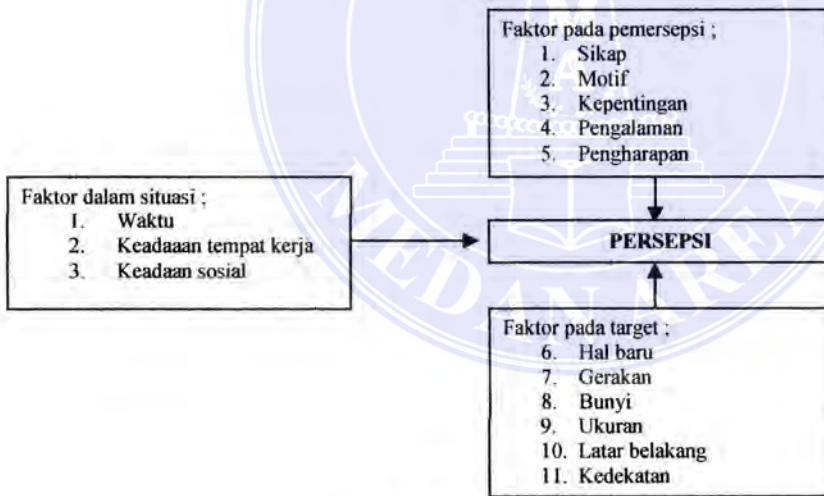
Aspek konasi, yaitu yang menyangkut sikap, perilaku, aktivitas, dan motif. Individu dalam mempersepsikan sesuatu bisa melalui aspek konasi yaitu pandangan individu terhadap sesuatu yang berhubungan dengan motif perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan aspek afeksi, yaitu yang menyangkut emosi dari individu. Individu dalam mempersepsikan sesuatu bisa melalui aspek afeksi yang berlandaskan pada individu tersebut, hal ini dapat muncul karena adanya

pendidikan moral dan etika yang di dapat sejak kecil. Pendidikan tentang etika dan moral inilah yang akhirnya menjadi landasan individu dalam memandang sesuatu yang terjadi disekitarnya.

c. F aktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang berperan dalam membentuk persepsi seseorang dapat berada pada pihak pelaku persepsi (*perceiver*), dalam obyeknya atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan (Robins, 2001: 89). Secara ringkas ketiga faktor tersebut, digambarkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut.



Sumber : Robins, 2001: 92

1). Pelaku Persepsi/Pemersepsi

Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Faktor-faktor yang dikaitkan pada pelaku persepsi mempengaruhi apa yang

dipersepsikannya. Di antara karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (ekspektasi).

2). Target/Objek Persepsi

Karakteristik-karakteristik dari terget yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target membentuk cara kita memandangnya. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (Thoha: 2002); dari faktor hal baru, prinsip ini menyatakan bahwa baik situasi eksternal yang baru maupun yang sudah dikenal dapat dipergunakan sebagai penarik perhatian. Obyek atau peristiwa baru dalam tatanan yang baru akan menarik perhatian pengamat. Gerakan (*moving*), prinsip gerakan ini menyatakan bahwa orang akan memberikan banyak terhadap obyek yang bergerak dalam jangkauan pandangannya dibandingkan dari obyek yang diam. Dari gerakan suatu obyek yang menarik perhatian seseorang ini akan timbul suatu persepsi. Sementara dari faktor ukuran, menyatakan bahwa semakin besar ukuran sesuatu obyek, maka semakin mudah untuk bisa diketahui atau dipahami. Bentuk ukuran akan mempengaruhi persepsi seseorang dan dengan melihat bentuk ukuran sesuatu objek orang akan mudah tertarik perhatiannya yang pada gilirannya dapat membentuk persepsinya.

3). Situasi

Situasi yang meliputi waktu, keadaan/tempat kerja, keadaan sosial dapat mempengaruhi persepsi kita. Seperti yang dikemukakan oleh Walgito (2002: 47), lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi stimulus juga akan berpengaruh dalam persepsi, lebih-lebih bila objek persepsi adalah manusia. Objek dan lingkungan yang melatarbelakangi objek merupakan kebulatan atau kesatuan yang sulit dipisahkan. Objek yang sama dengan situasi yang berbeda, dapat menghasilkan persepsi yang berbeda.

3. Teori Komitmen

a. Pengertian dan Bentuk-bentuk Komitmen

Komitmen guru paling sering didefinisikan yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas guru pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006 : 249).

Griffin (2004 : 15), menyatakan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Guru-guru yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal

lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Malthis dan Jackson (2001 : 99), menyatakan bahwa komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Mowday, Porter dan Steers dalam Munandar (2004 : 75) menyebutkan bahwa komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1). Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2). Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
- 3). Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Griffin dan Bateman dalam Munandar (2004 : 17) menyebutkan bahwa komitmen adalah :

- 1). Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- 2). Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 3). Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Robbins (2001 : 140) menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang guru memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Blau dan Global dalam Muchlas (2005 : 161) mendefinisikan komitmen sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Dalam hal ini, guru mengidentifikasi secara

khusus organisasi atau perusahaan beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen adalah sejauh mana guru itu mengenal, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2003 : 274). Komitmen adalah sejauh mana guru itu mengenal, mengidentifikasi, dan memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (Panggabean, 2004 : 135), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang guru secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi guru dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Menurut Greenberg dan Baron (2000 : 182), bentuk-bentuk komitmen terdiri dari (1) Komitmen efektif, (2) Komitmen kelanjutan dan (3) Komitmen normatif.

Komitmen efektif adalah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-

tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. Komitmen kelanjutan adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. Sedangkan komitmen normatif adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

b. Konsekuensi dari Komitmen dan Motif yang mendasarinya

Menurut Greenberg dan Baron (2000 : 184), konsekuensi dari komitmen yaitu (1). Guru yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen guru pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong guru untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana, (2). Guru yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Guru yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya (Reichers dalam Prayitno, 2004 : 25) antara lain (1). *Side-best orientation*, (2). *Goal-congruance orientation*.

Side-best orientation ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini

adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh dari tempat lain.

Goal-congruance orientation memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen guru pada organisasi dengan *goal congruence orientation* akan menghasilkan guru yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

c. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen

Dessler dalam Luthans (2006 : 250), memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen pada diri guru yaitu(1).Berkomitmen pada nilai utama manusia, (2).Memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi, (3).Menjamin keadilan organisasi, (4).Menciptakan rasa komunitas, (5).Mendukung perkembangan guru.

Penjelasan :

- 1).Berkomitmen pada nilai utama manusia.
Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2).Memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi.
Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orintasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi.
- 3).Menjamin keadilan organisasi.
Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.

4). Menciptakan rasa komunitas.

Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.

5). Mendukung perkembangan guru

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada guru tanpa jaminan.

4. Hubungan Gaji, Persepsi dan Komitmen

Dalam suatu implementasi kebijakan baru, gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan. Gaji yang dibayarkan kepada guru atau anggota organisasi dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen mereka dalam bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran gaji yang layak memberikan rasa aman guru dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi

Persepsi adalah aktivitas menerima (melalui panca indera), menyeleksi, mengorganisasikan, menginterpretasikan serta menilai tentang stimulus yang berada dalam lingkungan dan menghasilkan suatu makna tertentu yang unik yang berbeda dengan kenyataannya. Persepsi secara berbeda oleh masing-masing guru sebagai pelaksana kebijakan. Persepsi yang dimaksud adalah persepsi guru SMA mengenai komitmen pemberian gaji dan persepsinya sebagai kemampuan guru untuk menginterpretasikan secara tepat mengenai

ketepatan pembayaran gajinya Banyak faktor yang melatarbelakangi proses pembentukan persepsi guru-guru tersebut, diantaranya adalah faktor motivasi. Persepsi dengan motivasi seseorang adalah dua hal yang saling berkaitan yang mempengaruhi perilaku seseorang.

B. Kerangka Konseptual

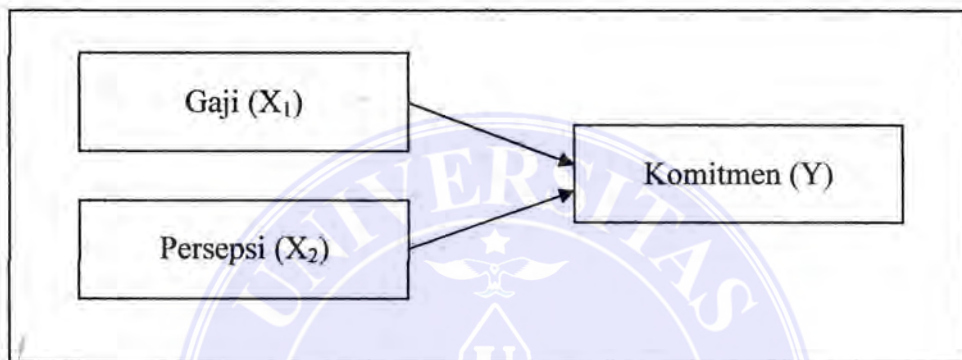
Allen dan Meyer (Panggabean, 2004 : 135) mendefenisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kelanjutan. Faktor-faktor yang mendorong terciptanya komitmen sangat banyak, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh selama bekerja. Kepuasan akan pembayaran, kepuasan kondisi kerja, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan sesama rekan kerja, merupakan faktor-faktor penentu komitmen (Armansyah, 2002). Yang menjadi pokok perhatian dalam penentu komitmen yakni masalah pembayaran atau gaji sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kerja yang mereka lakukan sebagai bentuk kontribusi baik tenaga maupun pikiran yang ada di dalam diri karyawan.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang karyawan. Gaji diterima oleh seseorang apabila ikatan kerjanya kuat, dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji umumnya diberikan setiap bulan (Wursanto, 2001 : 53).

Sedangkan persepsi sebagai pengorganisasian penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated*

dalam diri individu. Sehingga menurut Walgito, karena persepsi merupakan aktivitas yang *integrated*, maka seluruh pribadi, seluruh apa yang ada dalam diri individu ikut aktif berperan dalam persepsi itu

Berikut ini gambar kerangka pemikiran yang menegaskan pengaruh antara gaji, persepsi dengan komitmen :



Gambar 2.2: Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Menurut Armansyah (2002) diolah.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti dan teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Besarnya jumlah gaji memberi pengaruh terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan.
2. Persepsi berpengaruh terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2005 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di SMA Swasta Yayasan Perguruan Indonesia Membangun yang beralamat di Jalan Besar Kuta Jurung Sei Glugur Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan tiga bulan mulai dari bulan Desember sampai bulan Pebruari 2011, berikut ini rincian waktu penelitian :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2010				Januari 2011				Pebruari 2011			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal												
2	Pengumpulan Data												
3	Analisis Data												
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi												
5	Pembuatan Laporan Penulisan												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2005 : 72), "Populasi adalah seluruh objek yang diteliti". Sedangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah guru honor di SMA Swasta YAPIM Sei Glugur yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Budiman Chandra (2008: 32), "Sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi". Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiyono, 2005 : 78). Jadi semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang.

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Defenisi variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Gaji sebagai variabel independen (variabel bebas) dengan simbol X_1

Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hasbullah

(UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 14). Jika dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan.

Indikator dari gaji adalah :

- a. Besarnya gaji
 - b. Peningkatan gaji
 - c. Ketepatan waktu pembayaran gaji
2. Persepsi sebagai variabel independen (variabel bebas) dengan simbol X_2

Persepsi adalah aktivitas menerima (melalui panca indera), menyeleksi, mengorganisasikan, menginterpretasikan serta menilai tentang stimulus yang berada dalam lingkungan dan menghasilkan suatu makna tertentu yang unik yang berbeda dengan kenyataannya.

Indikator dari persepsi adalah :

- a. Situasi
 - b. Pemersepsi
 - c. Target
3. Komitmen sebagai variabel dependen (variabel terikat) dengan simbol Y

Komitmen adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Indikator dari komitmen adalah :

- a. Mengenal

- b. Keterlibatan
- c. Keterikatan
- d. Rasa memiliki
- e. Kesetiaan
- f. Kebanggaan.

Berdasarkan defenisi operasional yang telah dikemukakan, maka operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Batasan Operasional
Indikator Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
Gaji (X_1)	a. Besarnya gaji b. Peningkatan gaji c. Ketepatan waktu pembayaran gaji	Likert
Persepsi (X_2)	a. Situasi b. Pemersepsi c. Target	Likert
Komitmen (Y)	g. Mengenal h. Keterlibatan i. Keterikatan j. Rasa memiliki k. Kesetiaan l. Kebanggaan	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang bersifat primer dan skunder :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden terpilih pada lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara kepada responden.
2. Data skunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan ataupun dari studi kepustakaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini pihak responden dari SMA Swasta YAPIM Sei Glugur. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan.
3. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh para mitra salur selama masa penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan dalam tahap awal dalam metode pemilihan analisis data. Jika data normal digunakan uji parametrik dan jika data tidak normal digunakan non parametrik atau *treatment* agar data normal.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam bentuk distribusi normal atau tidak. Penulis menggunakan uji

Kolmogorov Smirnov untuk menguji normalitas data. Apabila probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal dan dapat digunakan regresi berganda. Selain itu, penulis juga menggunakan grafik histogram dan grafik P-P Plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*ya yaitu sebagai berikut:

- 1). Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2). Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola yang tidak teratur atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menganalisis apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan tingkat kesalahan pada periode $t-1$. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lainnya, hal

ini sering ditemukan pada data *time series*. Untuk mendeteksi masalah autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW).

Menurut Santoso (2002:18), Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- 1) Bila nilai DW dibawah -2, maka ada autokorelasi positif.
- 2) Bila nilai DW diantara -2 dan 2, maka tidak terjadi autokorelasi.
- 3) Bila nilai DW diatas 2, maka ada autokorelasi negatif.

d. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari model penelitian. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005:92).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji dan persepsi terhadap komitmen mengajar maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi berganda.

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Berganda, dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows* yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Komitmen)
- X₁ = Variabel bebas (Gaji)
- X₂ = Variabel bebas (Persepsi)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R²) dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini, menunjukkan jika nilai R² semakin dekat pada nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat.

4. Pengujian Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

5. Pengujian Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} \leq t F_{tabel} = H_0$ diterima



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan pembahasan terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Konstanta sebesar 4,508 ; artinya jika gaji dan persepsi bernilai 1, maka komitmen mengajar di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan akan meningkat sebesar 4,508.
2. nilai R Square (Determinasi) sebesar 0,894 atau (89,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independent (gaji dan persepsi) terhadap variable dependen (komitmen mengajar) sebesar 89,4%. Atau variasi variable independent yang digunakan dalam model (gaji dan persepsi) mampu menjelaskan sebesar 18% variasi variable dependen (komitmen mengajar). Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ yaitu $0,05 > 0,000$ dengan demikian H_0 ditolak yaitu besarnya jumlah gaji pengaruh signifikan terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan. Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,008$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dimana persepsi memberi pengaruh signifikan terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan.

4. Nilai $F_{\alpha} > F_{Sig}$ ($0,05 > 0,037$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1 , X_2 berupa gaji dan persepsi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yapim Sei Glugur Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. SMA Swasta Yayasan Pendidikan Indonesia Membangun (Yapim) dan Pemerintah hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan guru dengan menaikkan gaji guru sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.
2. SMA Swasta Yayasan Pendidikan Indonesia Membangun (Yapim) hendaknya meningkatkan mutu pendidikan, dan meningkatkan citra sekolah dengan cara menambah sarana dan prasarana sekolah. Sehingga para orang tua ingin memasukkan anaknya ke sekolah tersebut. Dengan bertambahnya jumlah siswa di sekolah tersebut, pihak sekolah dapat menaikkan gaji guru
3. Guru SMA Swasta Yayasan Pendidikan Indonesia Membangun (Yapim) sebaiknya meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dengan terus menerus berkeinginan menambah wawasannya sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan mendidik agar mampu menghasilkan siswa yang berkualitas sehingga kenaikan gaji bisa ditingkatkan.

4. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam mengenai penelitian yang sama diharapkan agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen karyawan dan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, 2002, **“Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial”**, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Program Studi Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Volume 2, Nomor 2.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, 2000, **Perilaku Organisasi**, Jakarta, Prentice Hall.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasbullah, 2006, **Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan**, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, **Perilaku Organisasi**, Jakarta, Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta, Andi.
- Malthis, Robert L dan Jhon H, Jackson, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Salemba Empat.
- Muchlas, Makmur, 2005, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Munandar, 2004, **Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Jakarta**, Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Ghalia Indonesia,
- _____, 2001, **“Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Karakteristik Individu”**, *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta, Volume 1, Nomor 2.
- Prayitno, WY, 2004, **Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen PNS di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur**, dikutip dari <http://> oleh Fitri Ariani, Senin, 5 Januari 2009.
- Robins, Stephen P, 2001, **Perilaku Organisasi**, Jilid I Edisi Ke delapan, PT, Prehallindo, Jakarta,

- Ruky, Achmad S, 2001, **Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan**, Jakarta, PT, Gramedia Pustaka Utama.
- Thoha, Miftah, 2002, **Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya, Manajemen**, PT, RajaGrafindo Persada, Jakarta,
- Walgito, Bimo, 2002, **Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)**, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Wursanto, 2001, **Manajemen Kepegawaian 2**, Yogyakarta, Konisius,
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung,
- Tim penyusun, (2008), **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan,

