

MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP DI KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

Oleh:

Paulus Saweduling

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulung Manado
email: paulussaweduling@yahoo.co.id

ABSTRAK

Peran guru di sekolah khususnya daerah terpencil di Kabupaten Kepulauan Talaud sangat minim, persoalan yang sering kali muncul bahwa para guru dalam lingkungan pendidikan kurang mendapatkan perhatian. Sementara peranan mereka sangat penting sebagai pilar utama dan terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Sampel pada penelitian ditetapkan 31 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan conventional sampling. Korelasi Berganda untuk melihat hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan dengan terhadap prestasi kerja para guru SMP Negeri. Hasil Penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru. Perlu mempertahankan motivasi kerja para guru, karena memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka. Perlu juga diperhatikan program pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada masing-masing guru SMP agar sesuai dengan kompetensi atau mata pelajaran mereka, terjadwal secara berkesinambungan, adil dan memberikan kesempatan yang sama bagi para guru sesuai kebutuhannya.

Kata kunci: *motivasi, kompensasi, pelatihan, karakteristik pekerjaan, prestasi kerja*

ABSTRACT

The role of teachers in schools especially in the Talaud Islands was minimal, issues often arise that the teachers in the educational environment received less attention. While their role is very important as the main foundation and leader in providing public services to the general public. To determine the effect of both partially and simultaneously influence motivation, compensation, training and development, job characteristics on work teacher performance to SMP of Talaud Islands. Sample size in the study was set at 31 respondents. Sampling techniques using conventional sampling. Correlation analysis to examine the relationship between work motivation, compensation, training and development, job characteristics on work performance in the Junior High School teacher Talaud Islands together (simultaneously). Research results either partially or simultaneously demonstrate motivation, compensation, training and development, job characteristics significantly influence the performance of the teacher. Need to maintain the motivation of the junior high school teacher, as a positive influence on their job performance improvement. It should also be noted on the training and development program aimed at each junior high school teacher to fit the area of competence or their subjects, and regularly scheduled equitably sustainable by providing equal opportunities for junior high school teachers as needed.

Keywords: *motivation, compensation, training, work characteristic, work performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan bukanlah sekedar mendirikan gedung, membangun jalan. Pembangunan harus berguna bagi penduduk yang tinggal didalamnya. Pembangunan harus mengangkat kualitas masyarakatnya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Nitisastro yang dikutip Roza (2007) bahwa dalam melaksanakan pembangunan kita tidak boleh melupakan unsur-unsur manusia yang ada didalamnya. Penduduk harus ditempatkan sebagai titik sentral pembangunan. Pertumbuhan ekonomi tidak akan berjalan tanpa didukung sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas. Dunia saling berlomba memacu kualitas SDM, karena hanya mereka yang mampu berlari kencang dan lebih unggul yang akan mampu memenangkan persaingan. Mereka yang gagal menghasilkan manusia-manusia berkualitas, pada akhirnya akan menjadi penonton (Roza, 2007).

Kualitas manusia sangat ditentukan oleh pendidikan, dan yang paling utama adalah guru. Danim (2002:17) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berperan penting dalam keberhasilan seluruh rangkaian proses pendidikan adalah guru. Sekian banyak sub-sistem yang telah memberikan kontribusi terhadap kualitas proses dan keluaran pendidikan dalam makna *educational outcomes*, sistem tenaga kependidikan khususnya guru telah memainkan peran yang paling esensial. Demikian menurut Prakoso (2004:2-5) bahwa keberadaan guru berdasarkan sejumlah kajian dibidang pendidikan, diyakini sebagai salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keberhasilan anak didik dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral.

Peran guru di sekolah khususnya di daerah pedalaman, terluar dan terpencil seperti halnya di Kabupaten Kepulauan Talaud, bahwa persoalan-persoalan yang sering kali muncul bahwa para guru dalam lingkungan pendidikan kurang mendapatkan perhatian. Sementara peranan mereka sangat penting sebagai pilar utama dan terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat umum, seperti halnya peranan para guru di sekolah-sekolah pada umumnya dalam bidang pendidikan.

Persoalan mendasar di tingkat nasional dalam Sistem Pendidikan Nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya, khusus ditinjau dari aspek profesi seorang guru menurut Sidi (2001:38-39) bahwa seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi, kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Namun demikian, dalam pelaksanaannya penuh dengan keterbatasan secara institusional.

Stewart (1985) dalam Tschannen-Moran (2003) bahwa sampai saat ini masih dijumpai sejumlah kekeliruan dari pembuatan rencana-rencana organisasional, persetujuan-persetujuan kerja, dan deskripsi jabatan (*job description*) yang terjadi pada semua situasi di sekolah pada umumnya. Para pengajar secara konsisten melakukan fungsinya melebihi harapan-harapan minimum dari kontrak-kontrak dan deskripsi jabatan (*job descriptions*) secara formal, namun organisasi-organisasi sekolah menghitungnya hanya saat para pengajar sedang bekerja (Tschannen-Moran, 2003).

Yulianti (2000:3-4) pada studinya yang juga berlatar belakang lingkungan pendidikan, bahwa sebagian besar waktu tenaga edukatif tersita dalam proses belajar mengajar. Beban mengajar yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat menjadi sumber stres kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja. Lebih jauh dikatakan Yulianti (2000:4) bahwa beban mengajar yang berlebihan dapat menimbulkan keterbatasan dalam mempersiapkan proses pembelajaran, tidak adanya kesempatan mengembangkan kemampuan akademik, sedangkan beban mengajar yang terlalu sedikit mudah menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja tenaga edukatif.

Kondisi-kondisi demikian masih juga dijumpai dalam lingkungan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Kepulauan Talaud seperti belum terciptanya lingkungan akademik (*academic atmosphere*) yang baik, khususnya hubungan antara pengajar dengan siswa maupun antara pengajar dengan orang tua siswa. Terlepas dari berbagai prestasi yang telah diukir sebagai *outcomes*-nya sekolah, akan tetapi masih dijumpai berbagai keterbatasan, seperti pembagian kerja tidak dilaksanakan dengan baik, seringnya mengganti jadwal kerja (mengajar ataupun tugas-tugas lainnya) termasuk pengajarnya, kompensasi dihitung berdasarkan lamanya waktu maupun kuantitas pekerjaan dan tidak melihat pada terlaksanannya program dengan baik. Demikian dengan penyebaran guru mata pelajaran seringkali menjadi permasalahan.

Obyek studi yaitu organisasi publik tepatnya organisasi dalam bidang pendidikan. Alasan utama yang mendasari pemilihan organisasi publik sebagai obyek dalam studi ini adalah pendapat dari Perry and Wise (1990) yang mengatakan *most studies assume that work motivations and attitudes of those employed in the public sector are essentially the same as those of their private-sector counterparts*. Pendapat ini didukung oleh Vasu, Stewart, and Garson (1998:45) bahwa *yet, public management scholars often make sharp distinctions between public-sector and private-sector employees in terms of their organizational behavior and motivational profiles*. Kedua pendapat tersebut, menegaskan bahwa riset untuk bidang kajian perilaku organisasi dengan latar belakang organisasi publik ataupun organisasi swasta adalah sama.

Besarnya tuntutan bagi pemerintah daerah untuk dapat lebih berorientasi pada peningkatan kinerja, dikarenakan diberlakukannya Otonomi Daerah yang berarti dependensi daerah terhadap pemerintah pusat semakin dikurangi (Utomo, 2002). Karena itu pula, para pegawai pada pemerintahan daerah, termasuk para guru secara perlahan dituntut untuk menunjukkan prestasi kerja di masing-masing sekolah tempat mereka bekerja. Berdasarkan pemikiran ini, sangat penting untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja guru, kompensasi yang mereka terima, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan terhadap peningkatan prestasi kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Tujuan penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap prestasi kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
5. Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Teori-Teori Motivasi: Kepuasan Kerja (*Content Theories*). Teori Kepuasan merupakan inti dari Teori Motivasi yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini berusaha untuk menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang. Dalam berbagai literatur yang terpublikasikan, terdapat beberapa teori yang dapat dikategorikan sebagai Teori Kepuasan, yaitu: Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (1943), Teori Dua-Faktor Herzberg (1959), dan Teori Prestasi McClelland.

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (1943). Inti dari Teori Maslow (1943) menjelaskan bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self-actualization needs*). Dalam teori ini, kebutuhan di klasifikasikan dalam lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis: kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan kesehatan.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, seperti aman dari ancaman kejadian/atau lingkungan.
3. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Penghargaan (*esteem*): kebutuhan akan penghargaan diri, dan penghargaan dari orang lain.
5. Realisasi diri (*self-actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi.

Maslow (1943) menjelaskan dalam teorinya bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (*realisasi-diri*). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Maslow (1943) memiliki anggapan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju, mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (1943) dipakai untuk menjelaskan bahwa motivasi para guru dalam melaksanakan pekerjaan

ditentukan oleh faktor-faktor seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan (seperti jaminan, tunjangan), kebutuhan sosial (seperti rekan kerja), penghargaan (seperti penghargaan, penghargaan, dan status), dan realisasi diri (seperti kesempatan mengembangkan karir, pelatihan dan pengembangan, serta prestasi kerja).

Kompensasi

Menurut Yoder yang dikutip Hasibuan (2002:118) pengertian kompensasi adalah *the payment made to member of work teams for their participation* (Balas jasa membuat anggota tim dapat bekerja sama dan berprestasi). Dengan kata lain, kompensasi adalah salah satu fungsi operasional yang sangat penting. Pada fungsi ini, organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai, sebagai sumber daya manusia yang telah memberikan jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2003:123).

Pandangan yang sama menurut Nitisemito (1996:90) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kompensasi pegawai berarti bahwa semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka (Dessler, 1997:85). Kompensasi merupakan pendapatan berbentuk uang, berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:118).

Dessler (1997:85) kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pekerjaan, dan mempunyai dua komponen, yaitu: bentuk pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, maupun pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan. Hasibuan (2002:118), memperjelas bahwa kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi berupa gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung, kompensasi dalam bentuk kesejahteraan karyawan. Secara khusus, kompensasi dalam bentuk tunjangan menurut Gomez and Balkin (2002:71) dibagi kedalam 2 bentuk, yaitu: tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap diberikan jika terdapat perbedaan status atau adanya tugas tambahan. Tunjangan tetap pada umumnya berupa, tunjangan jabatan karena menempati jabatan struktural dalam perusahaan, seperti koordinator, supervisor atau kepala bagian.

Pemberian kompensasi dapat juga berbentuk insentif dengan memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2001:89) insentif kerja merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurutnya bahwa insentif kerja adalah pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelaksanaan pelatihan (*training*) diukur dari apa yang dapat kamu lakukan setelah kamu menyelesaikan masa pelatihan itu. Pelatihan adalah melakukan, tujuan training adalah memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu (*doing something*). Pelaksanaan pelatihan bukan satu kesempatan hasilnya bisa langsung dirasakan sebab pelatihan merupakan proses kebiasaan positif harus selalu diulang kembali jika menginginkan materi pelatihan itu terus melekat dalam diri individu.

Dessler (1997:263) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Schermerhorn (1999 : 323), mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Gomes dan Balkin (2002 : 135) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Handoko (2001:104) mendefinisikan bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Hariandja (2002:168) mengemukakan terdapat beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan SDM, yaitu:

- 1). Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2). Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- 3). Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- 4). Menyesuaikan dengan peraturan – peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelatihan diartikan sebagai aktivitas bersama antara ahli (*expert*) dan pembelajar (*leaner*) bekerja sama dalam rangka mentransfer informasi secara efektif dari ahli kepada pembelajar untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keahlian pembelajar sehingga si pembelajar dapat menampilkan pekerjaan lebih baik lagi untuk selanjutnya. Pelatihan biasanya dikategorikan menjadi *on the job* dan *off the job*. *On the job* training biasanya efektif untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian. Pada *off the job training* ini, akan lebih efektif untuk pelatihan dalam bidang konsep dan ide. Selanjutnya Hariandja (2002:184-185) mengemukakan, ada dua bentuk metode pelatihan yaitu *on the job training* yaitu melatih seseorang untuk suatu pekerjaan sambil mengerjakan dan dalam setting kerja, dan *off the job training*, yang dilakukan secara luar setting pekerjaan atau di lokasi atau fasilitas terpisah dari setting kerja.

Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi para anggota dikelompokkan ke berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins (2003:168) pembagian pekerjaan dalam organisasi merupakan langkah penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan harus dianalisa terlebih dahulu sebelum fungsi-fungsi sumber daya manusia yang lain dilaksanakan. Misalnya rekrutmen dan pelatihan yang efektif tidak dapat dilaksanakan sebelum petugas rekrutmen dan pelatih mengetahui syarat-syarat dari suatu pekerjaan. Demikian pula tidak mungkin dapat menentukan system imbalan yang baik, apabila tidak ada definisi yang jelas mengenai suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan ketrampilan (keragaman keterampilan), identitas tugas, signifikansi tuags, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula, sehingga perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut dibutuhkan penempatan orang yang tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai.

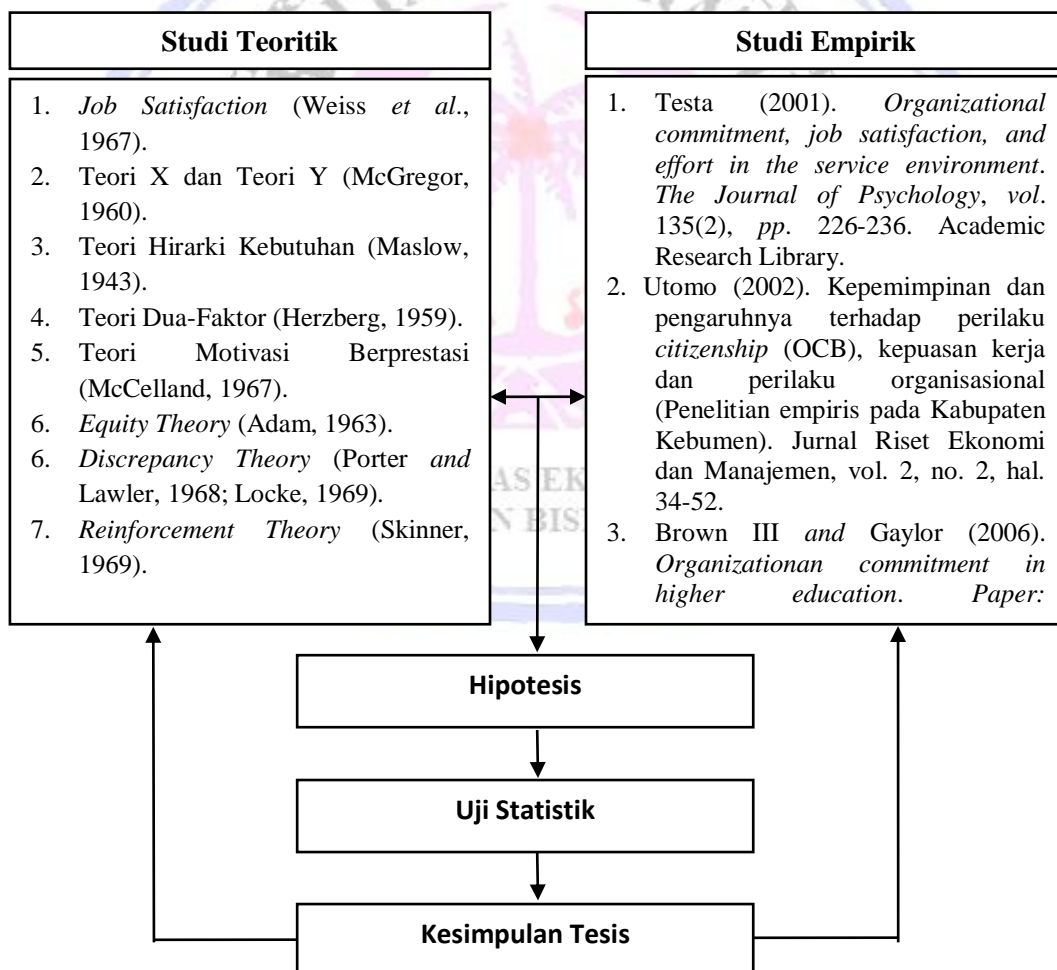
Steers (1988:159) menyatakan pekerjaan yang memberikan lebih banyak motivasi menunjukkan lebih banyak variasi, otonomi, tanggung jawab, umpan balik dan identitas tugas. Selanjutnya dikatakan bahwa atribut tugas semacam itu menciptakan situasi yang lebih menantang pekerjaan dan menawarkan kepuasan intrinsik pada mereka karena mengerjakan sesuatu yang lebih penting dan berguna. Menurut Gitosudarmo (2001:191) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan serta meliputi wewenang, tanggung jawab serta bentuk tugas yang diembannya dan juga tingkat kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Sebaliknya suatu perusahaan yang tidak memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya tentu saja semangat kerja dan motivasi kerjanya juga akan rendah. Robbins (2003:165) menjelaskan karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, kinerja dan kepuasan seperti Hackman dan Oldham's (1975) menjelaskan inti dari model karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

- 1). Keragaman ketrampilan adalah lingkup dimana pekerjaan memerlukan seorang individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang berbeda. Pekerjaan yang lebih banyak motivasi menunjukkan lebih banyak variasi agar dapat terlaksana dengan baik.

- 2). Identitas tugas adalah lingkup di mana pekerjaan mengharuskan seorang individu untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi. Dengan kata lain, tingginya identitas tugas tampak pada saat seseorang mengerjakan sesuatu produk atau suatu proyek sejak awal hingga akhir dan membuat hasil yang nyata. Bila pekerjaan tidak mempunyai identitas, para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggung jawab dan mungkin kurang bangga dengan hasil-hasilnya.
- 3). Signifikansi tugas adalah lingkup dimana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain didalam atau diluar organisasi atau tingkatan suatu pekerjaan, pengaruhnya terhadap pekerjaan orang lain atau pengaruhnya terhadap pegawai lain dalam organisasi.
- 4). Otonomi adalah lingkup dimana pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk mendapatkan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan baik dalam penjadwalan maupun dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5). Umpan balik adalah lingkup dimana seorang individu menerima informasi yang langsung dan jelas mengenali seberapa efektif melaksanakan pekerjaan atau derajat sejauh mana pekerja memperoleh informasi tentang penilaian prestasi dari pelaksanaan tugasnya.

Kerangka Konseptual Penelitian

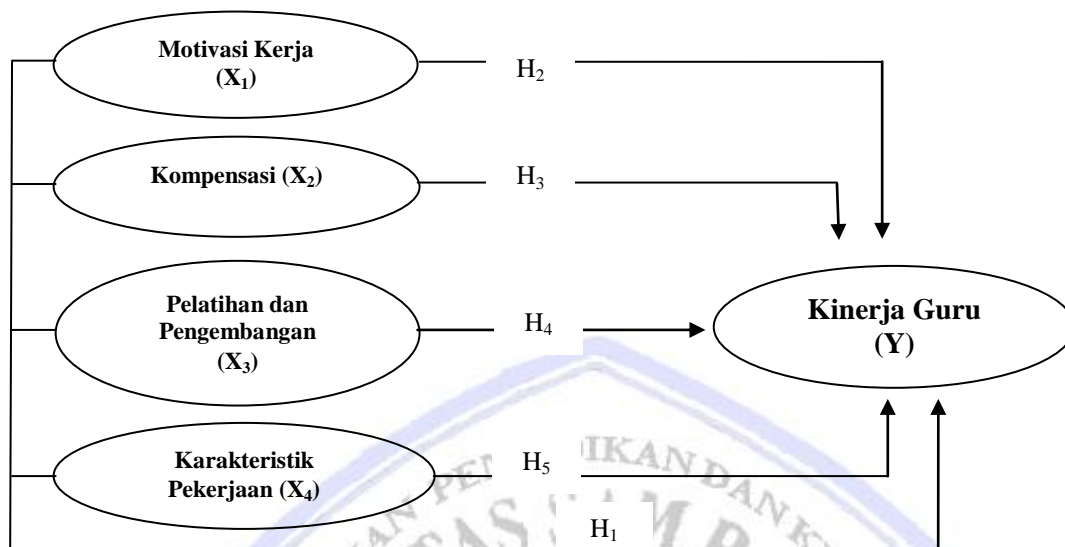
Kerangka konseptual disusun berdasarkan kerangka proses berpikir, yang terdiri dari kajian teori dan kajian empirik. Kajian teori dan kajian empiric untuk memberikan landasan teori dalam menjawab permasalahan yang di teliti. Selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui serangkaian pengujian secara statistic, untuk memperoleh kesimpulan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 1 menunjukkan bahwa kerangka proses berpikir didasarkan pada studi teoritik dan studi empirik dengan tujuan untuk membentuk hipotesis atau jawaban sementara atas permasalahan yang ada. Setelah kerangka proses berpikir terbentuk, langkah selanjutnya adalah menyusun kerangka konseptual.



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesa

1. Motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan secara simultan, diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Pelatihan dan pengembangan diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.
5. Karakteristik pekerjaan diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Menurut Kuncoro (2003) penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi dimana bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subjek yang diteliti. Penelitian asosiatif merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih dimana bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan asosiasi antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara dua variabel yang diteliti. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian asosiatif atau hubungan kuantitatif dengan statistik karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja.

Data yang diperoleh dibuat skala pengukurannya yang kemudian diolah untuk dianalisis. Penggunaan metode survey dilakukan karena penelitian dilakukan pada populasi besar, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2009). Unit analisis berupa individu maupun perusahaan, yaitu para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Talaud. *Time horizon* yang digunakan adalah *cross sectional*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Besaran sampel pada penelitian ditetapkan sebesar 31 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan conventional sampling.

Jenis dan Sumber Serta Metode Pengumpulan Data

Jenis data penelitian dilihat dari sumbernya adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung saat penelitian. Sumber penelitian adalah berasal dari responden yaitu para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kabupaten Kepulauan Talaud. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian, yaitu: kuisisioner. Menurut Sugiyono (2009) "kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab". Pengumpulan data melalui set pertanyaan yang disebarakan kepada konsumen secara langsung untuk mendapatkan penilaian mengenai motivasi kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah motivasi kerja yang ditunjukkan para guru yang didasarkan pada persepsi mereka mengenai indikator penghargaan, gaji, rekan kerja, kondisi kerja, ketersediaan jaminan, tunjangan, status, dan kesempatan mengembangkan karir di masing-masing Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Talaud. Pada penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan simbol X_1 .

Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah penilaian para guru mengenai kompensasi yang mereka terima berdasarkan indikator tambahan penghasilan secara keseluruhan, tambahan penghasilan dari biaya kursus mata pelajaran, tambahan penghasilan dari kegiatan di luar jam sekolah, tambahan penghasilan dari kegiatan di muka kelas, dan tambahan penghasilan dari bantuan di masing-masing Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Talaud. Pada penelitian ini kompensasi sebagai variabel bebas dengan simbol X_2 .

Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan (X_3)

Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan (Diklat Pengembangan) adalah penilaian para guru mengenai kesempatan mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan, seperti Diklat Prajabatan, Diklat Struktural, Diklat Mata Kuliah, Diklat Sertifikasi Profesi, Diklat Ekstra Kurikuler, dan Diklat Teknis di masing-masing Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Talaud. Pada penelitian ini pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas dengan simbol X_3 .

Karakteristik Pekerjaan (X_4)

Karakteristik pekerjaan adalah penilaian para guru mengenai tantangan, dan kerumitan, keragaman ketrampilan (*skill variety*) yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengenai derajat keterlibatan (*task identity*), dan dampak hasil dari pekerjaan yang dilakukan (*task significance*), otonomi dalam melaksanakan pekerjaan (*otonomy*), serta umpan balik (*feedback*) yang diterima dari pekerjaan yang dilaksanakan di masing-masing Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Talaud. Pada penelitian ini karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas dengan simbol X_4 .

Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah penilaian pimpinan sekolah terhadap prestasi para guru yang berdasarkan indikator kualitas hasil kerja para guru, ketepatan hasil kerja para guru, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan para guru, jumlah pekerjaan yang diselesaikan para guru, dan persepsi mengenai beban kerja para guru di masing-masing Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Talaud. Pada penelitian ini prestasi kerja sebagai variabel terikat dengan simbol Y.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisa Kuantitatif dengan metode:

1. Analisa Korelasi Sederhana dengan tujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Analisa Korelasi Berganda untuk melihat hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan dengan terhadap prestasi kerja para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud secara bersama-sama (simultan). Hasan (2003) menyatakan korelasi linier berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$). Dengan korelasi linier berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat diketahui. Keeratan hubungan ini dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi linier berganda yang merupakan indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 3 variabel atau lebih.
3. Koefisien Determinasi (R^2) memperkirakan kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Analisa Regresi Berganda dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kabupaten Kepulauan Talaud secara simultan. Model dasar yang digunakan dalam penelitian ini menurut Subiyanto, Ibnu (2001:49) dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

- Y = Prestasi Kerja
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Kompensasi
 X_3 = Pelatihan dan Pengembangan
 X_4 = Karakteristik Pekerjaan
 b_0 = *Intersep* yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja para guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.
 b_{1-4} = Koefisien regresi parsial masing-masing variabel X_{1-4}
 e = Faktor pengganggu atau galat

Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Memastikan model fit, dan untuk memastikan besaran koefisien pengaruh signifikan atau tidak, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji F untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Demikian juga untuk memastikan besaran koefisien pengaruh signifikan atau tidak, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Singkat Kabupaten Kepulauan Talaud

Tonggak sejarah peradaban warga Paradise telah dinyatakan kabupaten Kepulauan Talaud resmi berdiri pada tanggal 2 Juli 2002, dengan seorang pejabat negara Drs. F. Tumimbang, sebagai pejabat bupati kabupaten Kepulauan Talaud. Undang-undang No. 8 tahun 2002 telah menetapkan sebagai daerah otonom, ditindaklanjuti dengan peraturan daerah No. 2 tahun 2002 tentang hari ulang tahun kabupaten Kepulauan Talaud yaitu setiap tanggal 2 Juli. Kini timbul kebingungan dengan terpilihnya seorang bupati yang defenitif dalam sidang paripurna DPRD kabupaten Kepulauan Talaud, sejak masa itu penyelenggaraan perayaan hari ulang tahun kabupaten Kepulauan Talaud dirayakan pada tanggal 19 Juli, sebagai hari ulang tahun jabatan bupati yang defenitif.

Geografi. Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan bagian integral dari Propinsi Sulawesi Utara. Letaknya yang berada paling utara propinsi Sulawesi Utara, menjadikannya sebagai Kabupaten perbatasan, yang berbatasan langsung dengan Negara Philipina. Beribukota di Melonguane yang berjarak sekitar 271 mil laut dari

Ibukota Propinsi Sulawesi Utara yaitu Manado. Secara Geografis, kabupaten ini terletak antara 3° 38' 00" - 5° 33' 00" Lintang Utara dan 126° 38' 00" - 127° 10' 00" Bujur Timur. Adapun batas-batasnya: Sebelah Utara berbatasan dengan Republik Filipina (P. Mindanau), Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Pasifik, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kepulauan Sangihe, dan sebelah Barat berbatasan dengan Laut Sulawesi.

Kabupaten Kepulauan Talaud terdiri dari 19 (sembilan belas) kecamatan, dimana kecamatan terluas adalah Kecamatan Beo Utara (144,85 KM²) dan kecamatan terkecil adalah Kecamatan Miangas (2,39 KM²) yang terletak di Pulau Miangas sekaligus merupakan salah satu pulau terluar Indonesia yang harus dijaga. Sebagai daerah kepulauan, Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan daerah bahari dengan luas lautnya sekitar 37.800 km² dan luas wilayah daratan 1.251,02 km², luas daratannya hanya sebesar 3,20% dari luas total. Dari daratan tersebut, terdapat tiga pulau utama yaitu Pulau Karakelang, Pulau Salibabu, dan Pulau Kabaruan, dan gugusan kepulauan Nanusa di sebelah utara dari Kabupaten ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.587	.994		.590	.560					
	X1	1.012	.157	.785	6.440	.000	.771	.778	.775	.973	1.028
	X2	2.47	.178	.657	2.890	.003	.979	.882	.981	.973	1.024
	X3	4.25	.149	.123	3.129	.001	.978	.980	.121	.977	1.024
	X4	1.12	.154	.008	2.768	.042	.895	.899	.008	.982	1.018

Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi 0.000. kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (X2), Pelatihan dan pengembangan (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001. Demikian juga dengan karakteristik pekerjaan (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0.042 melebihi persyaratan maksimal 0.05. sehingga formulai korelasi bergandanya : $Y = 0.587 + 1.012X_1 + 2.47X_2 + 4.25X_3 + 1.12X_4$
Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja (X₁), kompensasi (X₂), pelatihan dan pengembangan (X₃), karakteristik pekerjaan (X₄) dengan prestasi kerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Tabel 2. Perhitungan Uji F (Uji Signifikansi F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2.114	3	.705	14.042	.000 ^a
	Residual	1.355	27	.050		
	Total	3.468	30			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Uji F dengan signifikansi sebesar 0.000.

Pembahasan

Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti hipotesa yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Hasil ini memberi arti bahwa kepuasan kerja sebagai gambaran sikap dari seorang guru terhadap pekerjaannya maupun balas jasa yang diterimanya, akan menentukan prestasi kerja mereka pada organisasi yang mempekerjakannya. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para guru akan meningkatkan komitmen mereka pada organisasi dalam hal ini sekolah tempat mereka bekerja. Para guru merasa puas akan menunjukkan prestasi kerja mereka. Dalam arti, kepuasan kerja para guru sebagai gambaran sikap mereka secara keseluruhan terhadap tugas dan tanggung jawab maupun balas jasa yang diperoleh dari setiap pekerjaan yang dilaksanakan.

Suprihanto dkk. (2002:5), menyatakan kepuasan kerja sangat penting diperhatikan dikarenakan: 1. Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, 2. Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan tingkat absensi dan turnover, dan 3. Tanggung jawab secara moral. Ditambahkan pula oleh Lawer dalam Suprihanto dkk. (2002:56-57) bahwa kepuasan fungsi dari penghargaan (imbalan) yang menunjukkan hubungan antara besarnya penghargaan yang diperoleh dengan besarnya penghargaan yang seharusnya diperoleh. Sebaliknya, menurut Fletcher and Jones (1992) dalam Wirawan (2007:39) bahwa komitmen organisasi mengindikasikan kepuasan karyawan dengan profil kariernya dalam organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja bagi organisasi (Wirawan. 2007:14).

Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti hipotesa yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Dessler (1997:85), menyatakan kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pekerjaan, dan mempunyai dua komponen, yaitu: bentuk pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, maupun pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan. Hasibuan (2002:118), memperjelas bahwa kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi berupa gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung, kompensasi dalam bentuk kesejahteraan karyawan.

Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti hipotesa yang menyatakan bahwa pelatihan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Hasil ini memberi arti bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk peningkatan kemampuan dan keahlian seorang guru sehingga mereka memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaannya mereka. Kenyataan yang ada dalam hubungan dengan aktivitas guru di sekolah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Studi yang dilakukan Mayer and Schoorman (2007) bahwa pemberdayaan anggota organisasi melalui pendidikan merupakan salah satu determinan terhadap *continuance commitment*. Demikian dengan adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam bekerja dengan tingkat keterlibatan yang tinggi merupakan salah satu determinan terhadap *value commitment*. Demikian pula dengan Lam and Zhang (2003) dalam studinya menunjukkan bahwa adanya kesempatan pelatihan dan pengembangan secara terus-menerus khususnya bagi para anggota baru, akan membuat mereka terus berkembang untuk mengejar ambisi dan cita-cita mereka dan pada akhirnya akan membuat mereka semakin mandiri dalam keterikatan pada pekerjaan, dan juga merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja mereka terhadap organisasi dan pekerjaan yang digeluti.

Lee *et al.* (2006) dalam studinya juga menjelaskan bahwa bila seorang anggota memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi dan diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja, dan pada akhirnya memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya maka anggota tersebut memiliki

keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya yang secara langsung pula memiliki keterikatan dengan organisasi yang mempekerjakannya. Pemberdayaan karyawan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan merupakan proses peningkatan kemampuan untuk berperan sesuai dengan persyaratan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil studi ini juga mendukung studi dari Spreitzer *et al.* (1997) yang menjelaskan bahwa seseorang yang diberdayakan akan mempunyai pengaruh terhadap unit kerja mereka, karena organisasi aspiratif terhadap ide-idenya.

Hasil studi ini juga mendukung studi dari Spreitzer *et al.* (1997) yang menjelaskan bahwa seseorang yang diberdayakan akan mempunyai pengaruh terhadap unit kerja mereka, karena organisasi aspiratif terhadap ide-idenya. Dijelaskan pula oleh Thomas and Velthouse (1990) bahwa individu yang mempunyai *locus of control internal*, biasanya memiliki harapan *impact* yang lebih besar terhadap tugas-tugas tertentu. Akhirnya, menurut Lam and Zhang (2003) bahwa pemberdayaan anggota organisasi sangat penting untuk menghasilkan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Menurutnya ekspektasi tidak tercapai terhadap karakteristik kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan perlakuan adil sangat berhubungan dengan kepuasan kerja.

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti hipotesa yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti hipotesa yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diterima.

Secara khusus dalam lingkungan pendidikan, menurut Robbins (2003) bahwa komitmen para guru berhubungan secara langsung dengan sejumlah entitas (*entities*), seperti terhadap pekerjaan mengajar, terhadap keberhasilan siswa, terhadap program-program spesifik, atau terhadap sekolah sebagai organisasi. Namun demikian pada kenyataannya, menurut Stewart (1985) dalam Tschannen-Moran (2003) bahwa sampai saat ini masih dijumpai sejumlah kekeliruan dari pembuatan rencana-rencana organisasional, persetujuan-persetujuan kerja, dan deskripsi jabatan (*job description*) yang terjadi pada semua situasi di sekolah pada umumnya. Herachwati (2003:22-23) juga menemukan, bahwa persepsi dosen terhadap tugas yang dijalankan tidak terstruktur dan sering terdapat kedwigtiran dalam tujuan yang ditetapkan maupun persepsi mereka terhadap kewenangan dalam menjalankan tugas adalah sangat terbatas, padahal struktur organisasi dipandang penting dalam berinovasi. Kondisi-kondisi demikian pada akhirnya sangat mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap pekerjaan (*work-related attitudes*), antara lain ketidakpuasan tempat dimana mereka bekerja dikarenakan distribusi penyebaran rumpun/mata pelajaran para guru tetap tidak merata, keterbatasan fasilitas laboratorium, keterbatasan ruangan kelas dan ruangan penunjang kegiatan belajar, serta keterbatasan dukungan dari ketersediaan guru tidak tetap dan staff administrasi pada masing-masing sekolah, maupun tingginya persentase para guru mengantikan jadwal mengajar rekan guru lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Secara simultan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.
5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

Saran yang disampaikan melalui penelitian ini, sebagai berikut:

1. Perlu mempertahankan motivasi kerja para Guru SMP, karena memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka.
2. Perlu juga diperhatikan mengenai program pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada masing-masing guru SMP agar sesuai dengan bidang kompetensi atau mata pelajaran mereka, dan terjadwal secara reguler berkesinambungan secara adil dengan memberikan kesempatan yang sama bagi para guru SMP sesuai kebutuhan.
3. Distribusi dan beban kerja, seperti mengajar dijadwalkan secara proporsional sesuai dengan kompetensi mata pelajaran dari para Guru SMP.
4. Melakukan rolling mata pelajaran serumpun, rolling wali kelas dan rolling tempat tugas antar SMP, dan promosi pada jenjang jabatan fungsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- DeSimone, R.L., and Harris D.M. 2003. *Human resources development. Second Edition*. The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen personalia*. Edisi Ketiga (Terjemahan dari Agus Dharma). Erlangga, Jakarta.
- Fletcher M and Jones Mc. 1992. *Esensial Leadership*. Small Waters Corporation.
- Gitosudarmo. 2001. *Kepemimpinan Organisasi*. Salemba Raya, Jakarta.
- Gomez-Meija, L.R., and Balkin D.B. 2002. *Compensation, organization; strategy, and firm performance*. Cincinnati: South-Western Publishing Co.
- Hackman dan Oldham's. 1975. *Organizational behavior*. 6rd. Prentice Hall International Editions.
- Handoko. H. *Manajemen Personalia*. Rosda Karya. Bandung.
- Hariandja. 2002. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Cetakan Kedua. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasan M. 2003. *Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia*. Edisi Empat. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herachwati, N. 2002. *Analisis leadership style pada Universitas Airlangga*. Laporan Penelitian Lembaga Penelitian Universitas Airlangga. Surabaya.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to Work*. John Wiley, New York.
- Lam, T., and Zhang H.Q. 2003. Job satisfaction and organizational commitment in the hongkong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. pp. 214-220. MCB UP Limited (ISSN 0959-6119).
- Lee, Y.K., Nam F.H., Park D.H., and Lee K.A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial of customer-contact employees?. *Journal of Service Marketing*, vol. 20/4, pp. 251-264. Emerald Group Publishing Limited.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow, A. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. Vol. 50
- Mayer, R.C., and Schoorman, F.D. 2007. Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of march and simond's model. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp.15-28.

- Nitisemito. 1996. Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap perilaku *citizenship* (OCB), kepuasan kerja dan perilaku organisasional (penelitian empiris pada kabupaten kebumen). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2, No.2, hal. 34-52.
- Notoadmodjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Perry, J., and Wise L. 1990. The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, Vol. 50, pp. 567-73.
- Prakoso S. 2004. *Profesionalisme Guru*. Gramedia Group, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Roza, P. 2007. Pendidikan dan mutu manusia. *Jurnal Sositologi*. Edisi 12 Tahun 6, Desember.
- Schermerhorn. 1999. Employee intentions to quit: implication for employee attitude surveys. *Journal of Vocational Behaviour*. pp. 1-3.
- Sidi, I.D. 2001. *Menuju Masyarakat Belajar Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Paramadina dan PT. Logos Wacana Ilmu.
- Steers. 1988. Empowerment and organizational commitment of chiropractic faculty. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, Vol. 26(5), pp. 2-6.
- Subiyanto dan Ibnu M. 2001. *Pengantar Statistik*. Rosda Karya. Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto, J., Harsiwi Th. A.M., dan Hadi P. 2002. *Perilaku organisasional*. Cetakan Pertama. ISBN 979-8146-73-5. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Spreitzer M, Testa M.R, Mc. Celland. 1997. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, vol. 135(2), pp. 226-236. Academic Research Library.
- Thomas, K.W., and Velthouse B.A. 1990. Cognitive element of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, vol. 15 (4): pp. 666-81.
- Tschannen and Moran, M. 2003. Fostering organizational citizenship in schools: transformational leadership and trust. *Journal of Educational Administration*, chapter 6, pp. 1-36.
- Utomo H. 2002. *Kebijakan Dunia Pendidikan di Indonesia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Wirawan. 2007. *Manajemen Kelas*. Rosda Karya. Bandung.
- Yulianti Praptini. (2000). *Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di Universitas Airlangga*. Laporan Penelitian, Lembaga Penelitian Universitas Airlangga Surabaya.
- Vasu, Stewart, and Garson. 1998. *Organizationan commitment in higher education*. Paper: *Organizational Behavior/Organizational Theory*. Jackson State University. e-mail: kpgaylor@jsums.edu.