

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PADA GURU DI MIS – MTS ASTHOFFAINA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

diajukan oleh :

RIDHA CHAIRANI PUTRI

18.860.0003



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PADA GURU DI MIS – MTS ASTHOFFAINA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



diajukan oleh :

RIDHA CHAIRANI PUTRI

18.860.0003

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Pada Guru Di
MIS-MTS Ashoffaina
Nama : Ridha Chairani Putri
NPM : 18.860.0003
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog

Tanggal Lulus : 03 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Oktober 2023



Ridha Chairani Putri

188600003

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ridha Chairani Putri
NPM : 18.860.0003
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

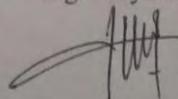
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Pada Guru Di MIS-MTS Asthoffaina. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 03 Oktober 2023

Yang menyatakan



(Ridha Chairani Putri)

ABSTRAK

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PADA GURU DI MIS-MTS ASTHOFFAINA

Oleh:

RIDHA CHAIRANI PUTRI

NPM : 18.860.0003

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja pada guru di MIS-MTS Asthoffaina. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 guru yang mengajar di MIS-MTS Asthoffaina. Sejalan dengan pembahasan yang terdapat dilandaskan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara pemberian kompensasi dan kinerja pada guru di MIS-MTS Asthoffaina. Dengan asumsi semakin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan pada guru, semakin tinggi kinerja pada guru. Sebaliknya semakin apabila pemberian kompensasi rendah pada guru, maka semakin rendah kinerja pada guru. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*. Dalam menguji hipotesis yang diajukan maka dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi *r Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien hubungan antara variabel $F = 1,987$ dengan nilai p (sig) = 0,106. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja pada guru, diterima.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi; Kinerja; Guru

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN COMPENSATION AND TEACHER PERFORMANCE AT MIS-MTS ASTHOFFAINA

BY :

RIDHA CHAIRANI PUTRI

NPM : 18.860.0003

This study aims to determine the correlation between compensation and teacher performance at MIS-MTS Asthoffaina. The sample in this study were 30 teachers who taught at MIS-MTS Asthoffaina. In line with the discussion that is based on theory, the hypothesis put forward in this study is that there is a positive correlation between compensation and teacher performance at MIS-MTS Asthoffaina. Assuming that the higher the compensation given to the teacher, better the performance of the teacher. On the other hand, if the compensation is low for teachers, the teacher's performance will be worse. Data collection techniques using a Likert scale. In testing the hypothesis proposed, it is carried out using the r Product Moment Correlation Analysis technique. Based on the results of data analysis, it shows that there is a positive relationship between compensation and teacher performance. This result is known by looking at the value of coefficient of the relationship between the variables $F=1,987$ with a p (sig)=0,106. This means that the hypothesis proposed, namely the correlation between compensation and teacher performance is accepted.

Keywords : Compensation; Teacher Performance; Teacher

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Delitua pada tanggal 20 April 2000 dari ayah yang bernama H. Pardi SMHK dan Ibu Hj. Endang Seniwati S.Pd.I. Peneliti merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara. Tahun 2018 Peneliti lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Perguruan Istiqlal, pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja pada Guru di MIS-MTS Asthoffaina”, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Starta Sati (S1) Program Ilmu Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis

Ridha Chairani Putri
18.860.0003

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	II
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	III
ABSTRAK	IV
ABSTRACT	V
RIWAYAT HIDUP	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR LAMPIRAN.....	XI
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Pengertian Kinerja Guru.....	10
2.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4. Aspek - Aspek Kinerja	13
2.1.5. Tujuan Kinerja	15
2.2. Pemberian Kompensasi	20
2.2.1. Pengertian Pemberian Kompensasi.....	20
2.2.2. Faktor – Faktor Pemberian Kompensasi	23
2.2.3. Aspek - Aspek Kompensasi.....	27
2.2.4. Jenis - Jenis Kompensasi	28
2.2.5. Tujuan Pemberian Kompensasi	29
2.3. Pengertian Guru	30
2.4. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Guru.....	32

2.5. Kerangka Konseptual	34
BAB III	35
METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian'	35
3.2. Bahan dan Alat.....	35
3.3. Metodologi Penelitian	37
3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4.1. Populasi	37
3.4.2. Sampel.....	38
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5. Prosedur Kerja	38
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. HASIL	40
4.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
4.1.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian	42
4.1.3. Uji Asumsi	43
4.1.4. Hasil Perhitungan Analisis Data	45
4.1.5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	46
4.2. PEMBAHASAN	47
BAB V	51
SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1. Simpulan.....	51
5.2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
L A M P I R A N	57

DAFTAR TABEL

Table 4.1 Tabel Distribusi Aitem Skala Kinerja Sebelum Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	40
Table 4.2 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Kinerja.....	41
Table 4.3 Tabel Distribusi Aitem Skala Pemberian Kompensasi Sebelum.....	42
Table 4.4 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Pemberian Kompensasi	42
Table 4.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	43
Table 4.6 Hasil Perhitungan Uji Linieritas	44
Table 4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	45
Table 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	58
LAMPIRAN B.....	64
LAMPIRAN C.....	70
LAMPIRAN D	84
LAMPIRAN E.....	87
LAMPIRAN F	92
LAMPIRAN G	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, hal ini terlihat dari peran dan tugas yang diembannya. Untuk dapat tampil didepan kelas menyampaikan materi, seorang guru tentu memiliki persiapan yang matang baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Ia juga harus menguasai materi yang akan diajarkannya dan cara-cara membelajarkannya agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara optimal. Guru bukan hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran kepada siswa tapi ia juga harus mampu merencanakan dan menilai hasil (evaluasi) belajar siswa.

Penyusunan RPP dan silabus serta perencanaan strategi belajar juga merupakan salah satu cara untuk melihat kinerja guru. Kedua hal tersebut merupakan salah satu yang terpenting dalam bidang pendidikan. Setiap guru sangat diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Karena akan berkaitan dengan cara mengajar, mendidik, dan membimbing murid. Akan tetapi tak jarang guru kurang mengoptimalkan kinerjanya dikarenakan beberapa alasan maupun fasilitas dari tempat mengajar.

Penyebab kurang optimalnya kinerja guru tidak lepas dari beratnya tugas seorang guru. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya. Menurut Ekawati (2018) Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Moeheriono (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru menurut Darmadi (2018) yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola tugas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional bisa dilakukan dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan ataupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar diasumsikan dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam mendidik dan mengajar siswa.

Menurut Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Handoko (2003) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa

untuk kerja mereka. Melalui kompensasi guru dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Aspek-aspek kompensasi menurut Pangabean (2002) dapat dibagi menjadi 2 yaitu : Kompensasi langsung seperti gaji, upah, dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, transportasi, dan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan observasi awal dilapangan, fenomena tentang rendahnya kinerja guru terlihat disekolah tersebut. Ditemukan masih banyak guru yang tidak mengumpulkan RPP dan silabus tepat waktu, guru masih belum memahami terkait evaluasi dan penilaian, beberapa guru terlihat meninggalkan kelas ketika jam belajar berlangsung tanpa alasan yang jelas, tidak disiplin terhadap waktu karena datang terlambat dan membiarkan murid keluar masuk kelas saat jam pelajaran, selain itu beberapa guru juga ada yang tidak mau berpartisipasi dalam kegiatan sekolah seperti perayaan Isra' Mi'raj ataupun acara lain.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada guru di MIs-MTs Asthoffaina pada 31 Maret 2023 diperoleh data berupa guru yang sudah bekerja di Mis-Mts Asthoffaina selama kurang lebih 2 tahun. ia merasa belum memahami tentang bagaimana pembuatan RPP, merasa belum puas dengan materi yang disampaikan kepada siswa, dan kurang efisien dalam mempersiapkan bahan Pelajaran dikarenakan terlalu banyak pekerjaan dan merasa tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Ditambah lagi dengan kurangnya kontribusi dalam acara atau kegiatan disekolah dikarenakan masih kuliah dan harus mengambil pekerjaan diluar sekolah.

Terlihat dari hasil wawancara diatas, bahwa ditemukan seorang guru yang bekerja di MIs-MTs Asthoffaina cenderung mengalami kendala dalam

pekerjaannya yang membuat guru tidak maksimal ketika bekerja mereka masih kesulitan dalam menyiapkan bahan ajar, pembuatan RPP dan Silabus dan membuat strategi belajar serta memberikan kisi-kisi ketika menjelang ujian sebagai salah satu cara untuk memudahkan tahap evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa karena masih bingung terkait evaluasi. Selain itu guru mengakui bahwa kompensasi langsung yang diberikan masih rendah dan guru tersebut masih memiliki kebutuhan untuk tetap bekerja agar bisa menyelesaikan kuliahnya serta tidak ada tunjangan lainnya. Salah satu guru lainnya di MIs-MTs Asthoffaina yang melakukan wawancara dengan peneliti pada 10 Januari 2023 diperoleh data berupa guru yang mulai bekerja di Mis-Mts Asthoffaina sejak kurang lebih 1 tahun 5 bulan. Ia belum mempunyai pengalaman kerja sebelumnya sehingga sampai saat ini masih belum mampu untuk membuat perencanaan pembelajaran dan merasa belum efisien dalam penyampaian materi kepada siswa. Maka dari itu terkadang guru tersebut suka keluar dari kelas untuk bertanya ke guru lain bagaimana maksud materinya. Ditambah dengan pendapatan guru tersebut masih tergolong rendah dan dia terpaksa harus mengambil pekerjaan diluar ini sehingga sering sekali terlambat datang untuk bekerja.

Terlihat dari hasil wawancara diatas, bahwa terdapat masalah dalam kinerja guru dan kompensasi langsung. Dari pernyataan di atas terdapat masalah yang dialami guru tersebut yaitu kurangnya persiapan perencanaan pembelajaran, ketidakmampuan dalam menyampaikan materi karena masih belum memiliki banyak pengalaman, kurangnya kedisiplinan karena suka keluar kelas disaat jam belajar dengan alasan bertanya kepada guru lain yang lebih paham materi yang akan disampaikan, guru juga masih dalam tahap belajar dalam pembuatan RPP,

selain itu guru juga masih bingung dalam melakukan penilaian hasil belajar karena masih tergolong baru mengajar jadi masih belajar dalam melakukan penilaian. dan silabus selain itu masalah kurangnya kompensasi juga dirasakan guru tersebut.

Berkaitan dengan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa ada masalah dalam kinerja guru karena tidak maksimal dalam mengajar. Hal ini dapat dilihat dari guru mengalami kesulitan dalam menyiapkan RPP dan silabus, kurangnya persiapan bahan ajar sehingga kurangnya perencanaan belajar, penyusunan strategi belajar dan penyampaian materi, selain itu guru juga masih mengalami kebingungan dalam proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa serta kurangnya kedisiplinan guru dilihat dari kehadiran hal ini dikaitkan dengan pemberian kompensasi guru yang masih tergolong rendah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ridwan (2014), fenomena tentang rendahnya kinerja guru memang terjadi di banyak lembaga pendidikan, salah satunya adalah di lembaga pendidikan yayasan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan. Diperoleh hasil bahwa terdapat guru yang terlambat masuk kelas, tidak membuat persiapan pembelajaran, meninggalkan kelas ketika pelajaran berlangsung dan tidak menyelesaikan tugas-tugas administrative tepat waktu, seperti membuat soal, membuat program tahunan, semesteran dan lain-lain. Semua itu menunjukkan bahwa guru belum mampu menjalankan tugasnya secara baik.

Sementara berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan juga oleh Ekawati (2018) di SMP Negeri 2 Sungguminasa bahwa kinerja guru honorer disana masing harus ditingkatkan lagi, dalam hal ini ditandai dengan kurangnya

kedisiplinan dalam proses pembelajaran, karena masih ada beberapa guru honorer yang memiliki tempat mengajar yang lain sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas dapat diketahui bahwa terlihat ada permasalahan yang dialami para guru. Permasalahan ini yang memunculkan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Pada Guru di MIs-MTs Asthoffaina.

1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru di MIs-MTs Asthoffaina”.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru di MIs-MTs Asthoffaina”.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah: Terdapat hubungan positif pemberian kompensasi dengan kinerja guru di MIs-MTs Asthoffaina. Dengan asumsi semakin tinggi pemberian kompensasi, maka semakin tinggi kinerja kerja guru. Sebaliknya semakin rendah pemberian kompensasi maka semakin rendah kinerja kerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk mengembangkan Ilmu Psikologi Industri yang berkaitan dengan hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja guru di Mis-MTs Asthoffaina.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran dan masukan kepada pihak sekolah yang berkaitan dengan pemberian kompensasi sehingga dapat memberikan yang terbaik guna meningkatkan kinerja guru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan individu-individu yang bersifat universal untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan dalam pekerjaannya. Kinerja juga disebut dengan prestasi kerja karena kinerja juga merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam sebuah organisasi untuk memenuhi standart perilaku yang telah ditetapkan.

Bastian (2001), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan misi, visi organisasi tersebut. Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Panggabean (2002) Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Moehersono (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah upaya dalam mencapai tujuan organisasisecara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2008) Kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku, dan hasil karyawan, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2012) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Sedarmayanti (2011) mengatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkritsecara keseluruhan. Wibowo (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya. Mangkuprawita dan Hubeis (2007) Mereka

mengatakan bahwa proses pekerjaan tertentu yang dihasilkan secara berencana adalah pengertian dari kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilkakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

2.1.2. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2013) Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Supardi (2013) Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Rusman (2009) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Piet A Sahertian dalam Rusman (2009) menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Mulyana (2007) kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi: (1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebgaaian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalm proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri, (2) Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebgaaian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus di miliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Yamin, Martis & Maisah (2010) mengatakan kinerja guru berkaitan dengan aktifitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju.

Menurut Barnawi dan Arifin (2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Erjati (2017) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

2.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Indra Fachrudi (2000) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni :

a. Faktor Internal

Faktor Internal yaitu factor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan

pekerjaannya, antara lain motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman.

a. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu factor yang datang dari luar diri seseorang uyang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan berupa pemberian kompensasi, suasana kebijakan, dan sistem administrasi.

Sedangkan menurut Surya (2004) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada guru yaitu imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji (pemberian kompensasi) dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, hubungan antara pribadi atau hubungan antara karyawan dan karyawan dengan atasan, sarana dan prasarana, pendidikan, kesempatan berprestasi serta motivasi.

2.1.4. Aspek - Aspek Kinerja

Barnawi dan Arifin (2017) menyatakan aspek-aspek kinerja guru yaitu:

- a. Merencanakan Pembelajaran 14 Guru (Ditjen PMPTK, 2008) wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja.
- b. Melaksanakan Pembelajaran Kegiatan pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008) kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Menilai hasil pembelajaran Menilai hasil pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008) merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.
- d. Membimbing dan melatih peserta didik Membimbing dan melatih peserta didik (Ditjen PMPTK, 2008) dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

Menurut Supardi (2014) aspek-aspek kinerja guru yaitu:

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan membawa guru melakukan negoisasi.

Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru menurut Darmadi (dalam Supardi, 2014) yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, dan pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola tugas, dan kemampuan melakukan penilaian atau evaluasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja guru diantaranya kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, kemampuan untuk memahami, kemampuan untuk memberikan tugas serta mempersiapkan materi sebelum memulai pembelajaran.

2.1.5. Tujuan Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2002) Tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja, Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi seperti Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan akan latihan demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan proses staffing. Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakakuratan informasional. Potensi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis

jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.

- h. Kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal. Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya.

Menurut Rivai (2005) tujuan kinerja sebagai berikut, yaitu:

- a. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
- c. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
- d. Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata.
- g. Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada organisasi.
- h. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

- i. Membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat atas biaya yang dipakai oleh perusahaan
- j. Memungkinkan manajemen menjalan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada karyawan.
- k. Merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- l. Mengarahkan pihak manajemen supaya bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- m. Menjadi panduan organisasi dalam melakukan promosi, mutasi, memindahkan dan peningkatan kualitas karyawan.
- n. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dan juga satuan kerja pada organisasi. Hal ini apabila dijalankan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat untuk organisasi khususnya untuk menghindari overlapi pada pemberian tugas program kegiatan dalam organisasi.
- o. Melakukan minimalisir karyawan mengeluh yang berakibat karyawan menjadi resign. Dengan adanya penilaian kerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.

- p. Melakukan penyelerasan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis menjadikan pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- q. Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja yaitu untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, menyelaraskan penilaian kinerja, memperjelas tugas utama serta fungsi dan wewenang masing-masing.

2.1.6. Indikator Kinerja

Menurut Supardi (2016) indikator kinerja guru yaitu merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melakukan evaluasi hasil belajar.

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru diantaranya:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar Setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk kelancaran proses pembelajaran karena akan membuat pembelajaran menjadi lebih terarah.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik Penguasaan materi tentunya akan membuat guru lebih lancar dalam memberikan suatu pengetahuan terhadap murid karena itu merupakan modal yang sangat penting bagi setiap guru.

- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar Metode dan strategi mengajar harus benar benar dikuasi oleh setiap guru karena guru yang harus merancang suatu proses pembelajaran.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik Pemberian tugas terhadap peserta didik harus dilakukan karena tugas akan membuat pengetahuan peserta didik enjadi bertambah.
- e. Kemampuan mengelola kelas Kemampuan dalam mengelola kelas harus bisa dijadikan pembelajaran yang kondusif dimana ketika pembelajaran kondusif akan bisa membuat proses pembelajaran menjadi lancar.
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi Guru harus mampu menilai kemampuan peserta didik untuk melihat kemajuan peserta didik dan mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

2.2.Pemberian Kompensasi

2.2.1. Pengertian Pemberian Kompensasi

Pengertian kompensasi itu sendiri menurut Sofyandi (2008) merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Sedangkan Wukir (2013) menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Yusuf & Anwar (2017) menyatakan kompensasi adalah merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Sedangkan menurut Panggabean (2004) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Jadi kompensasi itu tidak hanya berupa uang saja akan tetapi juga penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai akan prestasi yang telah diraihinya.

Pendapat lain dari Hasibuan (2002) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Elmi (2018) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Menurut Ganyang (2018) Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

Yusuf, Burhanuddin (2015) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Danang Sunyoto (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Menurut Sutrisno (2012) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sondang P. Siagian, (2009) Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi.

Menurut undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang pemberian uang kompensasi pasal 15 ayat 1, bahwa Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Selain itu, Marwansyah (2010) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang dikutip dari beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa finansial maupun bukan finansial guna terwujudnya tujuan pendidikan.

2.2.2. Faktor – Faktor Pemberian Kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi. Menurut Nursakinah (2018) Faktor pemberian kompensasi sebagai berikut :

a) Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.

b) Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

c) Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

d) Kemampuan lembaga pendidikan

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.

e) Keadaan Ekonomi

Dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Rivai (2005) adalah:

a. Faktor Internal

1) Besarnya persahaan akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin besar perusahaan akan semakin besar pula tingkat upah dan kompensasi yang dibayarkan pada karyawan.

2) Umur perusahaan akan mempengaruhi tingkat kompensasi. Perusahaan baru cenderung memberikan kompensasi yang lebih besar dari pada perusahaan yang lama.

3) Anggaran tenaga kerja identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Kompensasi dipengaruhi oleh anggaran tenaga kerja. Apabila anggaran tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan besar maka kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan juga besar.

4) Keputusan seberapa banyak kompensasi yang harus dibayar, system apa yang dipakai, manfaat apa yang ditawarkan dipengaruhi oleh siapa yang membuat keputusan kompensasi.

b. Faktor Eksternal

1) Persaingan tenaga kerja akan menentukan batas terendah atau floor tingkat pembayaan karawan. Apabila jumlah pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka batas pembayaran terendah karyawan akan menjadi rendah demikian pula sebaliknya apabila jumlah pencari kerja lebih sedikit

dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka batas pembayaran terendah karyawan akan menjadi lebih tinggi.

2) Kondisi ekonomi industri terutama derajat persaingan perusahaan akan mempengaruhi kesanggupan perusahaan untuk membayar kompensasi yang lebih tinggi. Semakin kompetitif tingkat persaingannya, semakin rendah tingkat kesanggupan perusahaan untuk membayar kompensasi lebih tinggi.

3) Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi.

4) Serikat pekerja mempengaruhi tingkat kompensasi. Apabila perusahaan berada di dalam suatu area di mana serikat kerjanya kuat, kebijakan kompensasinya akan terpengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, serikat buruh, produktivitas karyawan, kondisi perekonomian nasional, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, posisi jabatan karyawan, kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, Pendidikan dan pengalaman kerja, serta kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar.

2.2.3. Aspek - Aspek Kompensasi

Menurut Yani (2012) menyatakan bahwa aspek kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Kompensasi dalam bentuk finansial : Gaji, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan hari raya dan tunjangan Pendidikan.
- b. Kompensasi dalam bentuk non finansial : Kebijakan perusahaan, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status.

Aspek-aspek dari persepsi terhadap kompensasi menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Fatmah, 2013) mengemukakan bahwa aspek dari kompensasi antara lain yaitu:

- a. Aspek keadilan, pengorbanan kerja yang dilakukan (input) harussebanding dengan kompensasi yang diterima (output) semakin tinggi pengorbanan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diharapkan.
- b. Aspek kelayakan, menyangkut kesesuaian antara kompensasi yang ada dengan kompensasi pada perusahaan-perusahaan lain.
- c. Aspek konsistensi, yaitu sikap perusahaan dalam memberikan kompensasi harus konsisten sesuai dengan waktu dan jumlahnya.

Berdasarkan uraian diatas, aspek-aspek kompensasi yaitu aspek kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, upah atau insentif

sedangkan dalam bentuk non finansial seperti peluang promosi, pekerjaan yang sesuai dengan kompensasi, kebijakan intansi atau perusahaan.

2.2.4. Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008) kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu :

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : Upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Bangun (2012) Kompensasi dibedakan dua jenis yaitu :

- a. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayar secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Kompensasi finansial langsung, antara lain Upah atau gaji, Bonus, dan Insentif.
- b. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan (benefit). Seperti tunjangan berupa program asuransi, bayaran diluar jam kerja

seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti tempat parkir, kendaraan, dan ruang kantor.

Berdasarkan uraian diatas, jenis kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif, bonus, serta tunjangan. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan, transportasi dan lain sebagainya.

2.2.5. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- a. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
- b. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
- d. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

- f. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasikan pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Milkovich & Newman (2005) Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah : Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan stockholders (pemegang saham) untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan agar dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2.3. Pengertian Guru

Guru merupakan komponen penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, hal ini terlihat dari peran dan tugas yang diembannya. Untuk dapat tampil didepan kelas menyampaikan materi, seorang guru tentu memiliki persiapan yang matang baik dalam bentuk tertulis maupun

tidak tertulis. Ia juga harus menguasai materi yang akan diajarkannya dan cara-cara membelajarkannya agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian guru bukan hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran kepada siswa tapi ia juga harus mampu merencanakan dan menilai hasil belajar siswa (Ridwan, 2014).

Menurut Aziza (2014) Guru adalah sosok yang dipercaya ucapannya dan ditiru tindakannya. Guru tidak hanya mengajar di kelas tetapi juga mendidik, membimbing dan menuntun serta membentuk karakter peserta didik menjadi lebih baik. Sedangkan menurut Getteng (2012) Guru merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran, dalam undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Guru dan Dosen dijelaskan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing (ta’lim) mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Djamarah (2005) Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus dilembaga formal. Sedangkan menurut Chotimah (2008) Guru adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sosok yang ditiru dan guru menjadi komponen penting dalam proses pembelajaran dimana guru mendidik, mengajar, membimbing serta

memberikan pemahaman agar tercapainya tujuan pembelajaran. Dengan demikian guru bukan hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran kepada siswa tapi ia juga harus mampu merencanakan dan menilai hasil belajar siswa.

2.4. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Guru

Menurut Murty dan Hudiwirnasi (2012) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu lembaga kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. Kompensasi penting bagi seorang guru karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kinerja guru, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi

Menurut Fimandari (2014) kinerja karyawan mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjaga kinerja karyawan sehingga semangat karyawan tetap stabil, salah cara menjaga semangat kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan. Jika karyawan melakukan kewajiban dengan optimal perusahaan juga harus memberikan kewajiban kepada karyawan dengan optimal sehingga terjadi timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan.

Sondang P. Siagian, (2009) Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayati (2019) di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi, menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja guru didapatkan $R=0,493$ sebagai hasilnya. Sementara, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adri (2017) di SMP Negeri 2 Sungguminasa, menunjukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honorer, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis Uji F yang menunjukkan nilai sebesar $0,000 > 0,05$. Sementara, penelitian sebelumnya yang dilakukan juga oleh Rohani (2004) di SLTP Negeri di Kota Surabaya, menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh pembinaan kepala sekolah menurut persepsi guru dan kompensasi kinerja guru didapatkan $R = 0,585$.

Berkaitan dengan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru. Pemberian kompensasi sedikit banyaknya akan mempengaruhi kinerja guru. Maka sangat penting bagi sekolah untuk memberikan kompensasi kepada guru agar dapat membuat guru bersemangat dalam bekerja.

Dengan tidak adanya pemberian kompensasi maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja guru dan sebaliknya, jika kompensasi diberikan maka akan menimbulkan rasa semangat serta dapat meningkatkan kinerja guru.

2.5. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian'

Penelitian ini dilaksanakan pada guru di MIS-MTS Asthaffaina yang beralamatkan di Jalan Biru-Biru Sidomulyo B Dsn VI Banjaran Kec. Biru-Biru Kab. Deli Serdang pada tanggal 17-19 Mei 2023.

Visi dari MIS-MTS Asthoffaina yaitu menjadi salah satu sekolah islam yang terdepan dalam membentuk generasi yang baik, cerdas, kreatif, berakhlak mulia, mempelajari dan menjalankan syari'at islam. Sedangkan misi dari MIS-MTS Asthoffaina yaitu menjadi lembaga yang menyelenggarakan pendidikan islam yang berkualitas dengan para pendidik yang terdidik, professional dan berakhlak mulia.

3.2. Bahan dan Alat

3.2.1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Likert* sebagai alat pengambilan data. Ada dua jenis skala yang digunakan yaitu skala kinerja guru dan skala pemberian kompensasi. Berikut penjelasan mengenai skala yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Skala Kinerja Guru

Skala ini disusun mengacu pada aspek – aspek yang dinilai dalam kinerja guru menurut Darmadi (2018) yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, dan pemberian

tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola tugas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Skala kinerja terdiri dari 29 aitem, 15 aitem pernyataan *favourable* dan 14 aitem pernyataan *unfavourable* menggunakan skala *likert* dengan empat alternatif jawaban untuk setiap aitem yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skor untuk setiap aitem *favourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2, jawaban setuju (S) diberikan skor 3 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 4. Skor untuk aitem *unfavourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 4, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 3, jawaban setuju (S) diberikan skor 2 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 1.

2. Skala Pemberian Kompensasi

Skala ini disusun mengacu pada jenis-jenis kompensasi langsung menurut Bangun (2012) komponen langsung, yaitu gaji atau upah, insentif dan bonus. Skala pemberian kompensasi terdiri dari 26 aitem, 14 aitem pernyataan *favourable* dan 12 pernyataan *unfavourable* menggunakan skala *likert* dengan empat alternatif jawaban untuk setiap aitem yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skor untuk setiap aitem *favourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2, jawaban setuju (S) diberikan skor 3 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 4. Skor untuk aitem *unfavourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 4, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 3, jawaban setuju (S) diberikan skor 2 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 1.

3.2.2. Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kertas kuesioner dan pulpen.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional, yaitu memusatkan perhatian pada pengumpulan data dalam kondisi dan waktu tertentu dari kedua variabel yang diteliti kemudian dikorelasikan guna menjawab masalah yang telah dirumuskan sesuai hipotesis penelitian. Wellen & Frankel (2008) mengatakan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk melihat adanya hubungan antara satu variable dengan variabel lainnya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dan sampel merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan menentukan jenis objek penelitian ini, peneliti bisa menentukan

metode penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiapelemen diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 guru.

3.4.2. Sampel

Banyaknya sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus atau menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 30 guru.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

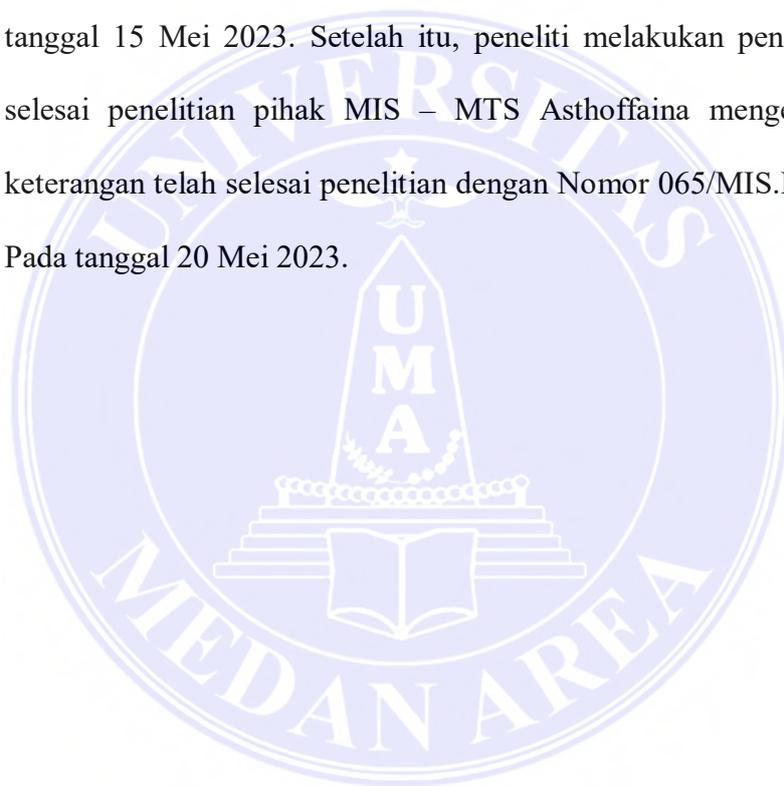
Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah salah satu teknik *nonprobability sampling* dimana jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Sample yang diperlukan untuk penelitian ini adalah guru di MI-MTS Asthoffaina. Maka diperolehlah guru yang berjumlah 30 guru.

3.5. Prosedur Kerja

Salah satu syarat yang wajib dipenuhi agar dapat melaksanakan penelitian adalah persiapan administrasi yang berupa mendapat izin dari pihak terkait. Oleh karena itu, sebelum dilaksanakan penelitian administrasi penelitian yaitu perizinan dengan pihak MIS–MTS Asthoffaina. Langkah yang dilakukan dalam mempersiapkan administrasi ini dimulai dari menghubungi secara informal pihak MIS–MTS

Asthoffaina untuk meminta perizinan melakukan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak sekolah, lalu peneliti mengurus surat pengantar penelitian dari program studi Psikologi UMA Medan.

Kemudian peneliti mengajukan permohonan kepada kepala sekolah MIS – MTS Asthoffaina untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut dengan surat pengantar penelitian yang dikeluarkan oleh ketua program studi Psikologi UMA dengan Nomor 1053/FPSI/01.10/V/2023 pada tanggal 15 Mei 2023. Setelah itu, peneliti melakukan penelitian. Ketika selesai penelitian pihak MIS – MTS Asthoffaina mengeluarkan surat keterangan telah selesai penelitian dengan Nomor 065/MIS.MTS/BR/V/23 Pada tanggal 20 Mei 2023.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil – hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja pada guru MIS-MTS Asthoffaina. Melalui metode analisis *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja, yaitu dengan asumsi semakin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan pada guru, maka semakin tinggi kinerja pada guru. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi rendah pada guru, maka semakin rendah kinerja padas guru. Dimana $r_{xy} = 0,606$ dengan $p \text{ (sig)} = 0,106 > 0,05$. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di MIS – MTS Asthoffaina, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,367$. Ini menunjukkan Pemberian Kompensasi memiliki nilai koefisien dengan Kinerja sebesar 36,7%.

Dengan demikian dapat dikatakan ada faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata – rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa pemberian kompensasi tergolong sedang cenderung tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 60 dan empirik sebesar 57,40 dan kinerja tergolong sedang cenderung baik dengan nilai hipotetik sebesar 65 dan empirik sebesar 63,50.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepada Guru

Disarankan kepada para guru dalam subjek penelitian ini untuk meningkatkan kinerja dengan melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru seperti mengumpulkan RPP dan silabus tepat waktu, apabila belum bisa membuat RPP dan silabus disarankan untuk mengikuti pelatihan pembuatan RPP dan mempelajari dari guru lain yang sudah memahami. Serta mempelajari materi yang akan diajarkan kepada murid dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan skill mengajar.

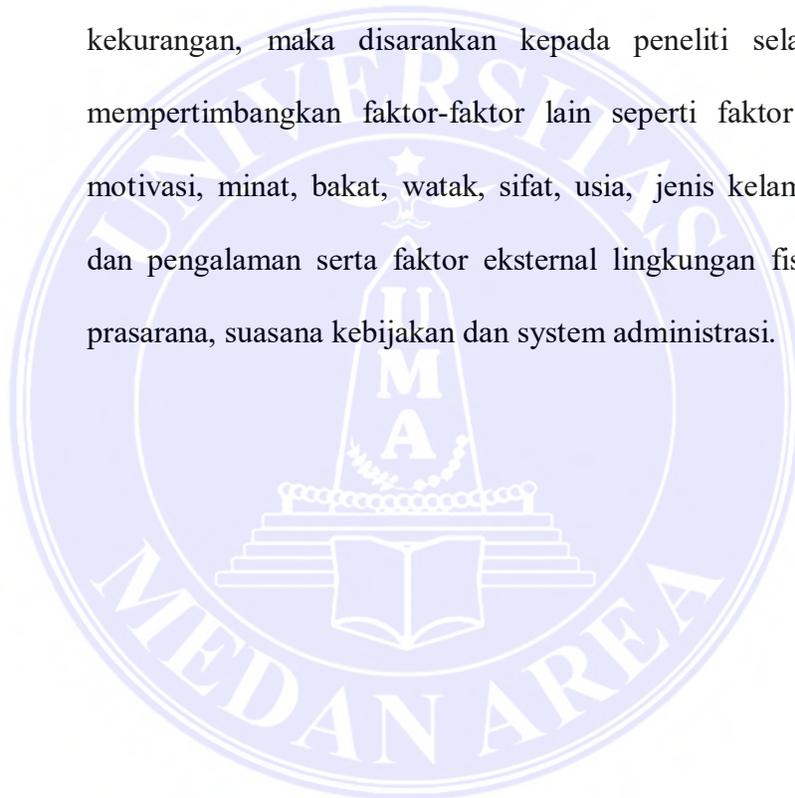
2. Kepada Kepala Sekolah MIS-MTS Asthoffaina

Diharapkan dapat menyediakan kompensasi yang sesuai untuk guru agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Selain itu, mempertimbangkan

fasilitas yang dibutuhkan oleh guru, seperti memberikan sosialisasi dalam pembuatan RPP dan silabus. Serta memberikan informasi dan fasilitas kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang dibutuhkan.

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti faktor internal yaitu motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman serta faktor eksternal lingkungan fisik, sarana dan prasarana, suasana kebijakan dan system administrasi.

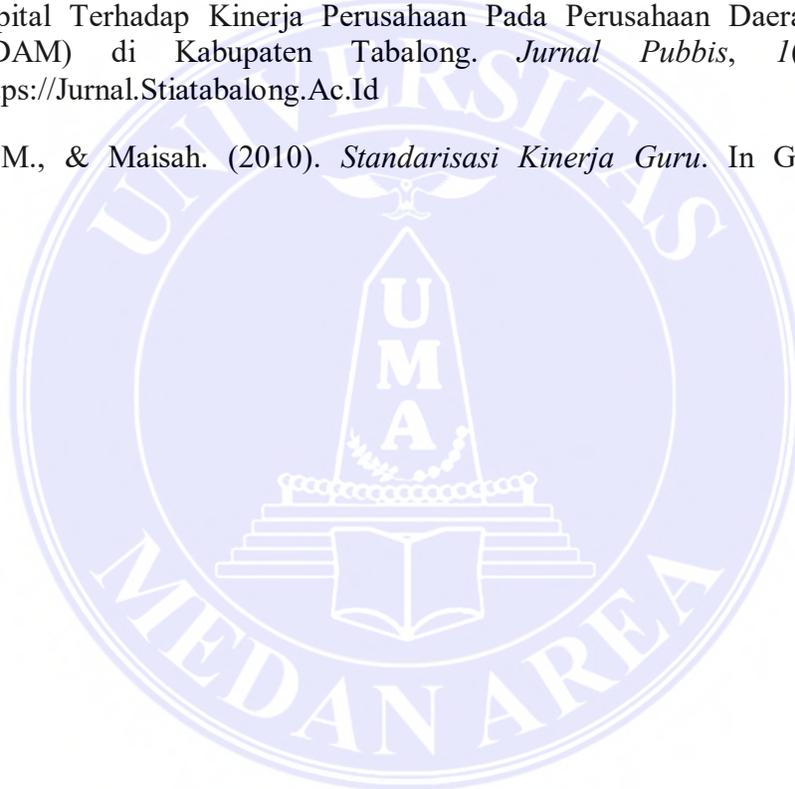


DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanto, F. (2019). *Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Agustini, F. (2004). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1).
- Anwar, M. A., & Yusuf, M. (2017). Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. *Jurnal Managemen Dan Pendidikan Islam*, 3(1), 17–38.
<https://Mail.Journal.Unipdu.Ac.Id/Index.Php/Dirasat/Article/Download/993/682>
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1.
<https://Doi.Org/10.33373/Bening.V5i1.1247>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://Doi.Org/10.36490/Jmdb.V1i2.387>
- Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*.
<https://Doi.Org/10.15575/Isema.V3i2.5006>
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Erjati, A. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT. Alex Media Komputindo.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*. IN Media.
- Hafidulloh, I. S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Issue 1).

- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru. Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V21i1.1265>
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 1–11.
- Purwanto, H., & Hartanti, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Binamandiri Muliaraharja Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis (JAMIN)*, 5(1), 83–97. [Http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN](http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN)
- Ridwan, M. (2014). *Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni - Pagedangan*. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rohani, N. K. (2004). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri Di Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(1), 71–78.
- Sapardi, A. (1967). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Tarbawi*, 1(69), 5–24.
- Sara, S., Hidayat, M., & Astuti, Y. S. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 08(03), 271–284.
- Sarinah, & Aziz, A. (2010). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitm Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Analitika*, 2, 82–94.

- Sastrohadiwiryo, B., & Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V3i1.5058>
- Wirawan, S. (2017). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, dan Customer Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Pubbis*, 1(2), 387–404. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. In Gaung Persada.







Identitas Responden

Nama Guru :

Usia :

Suku :

No. HP :

Daerah Asal / Alamat :

***Data pribadi yang diberikan akan terjaga kerahasiaaan.**

Petunjuk :

Angket ini berisi 55 item pernyataan. Mohon dibaca dengan seksama setiap pernyataan dibawah ini. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Ibu, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

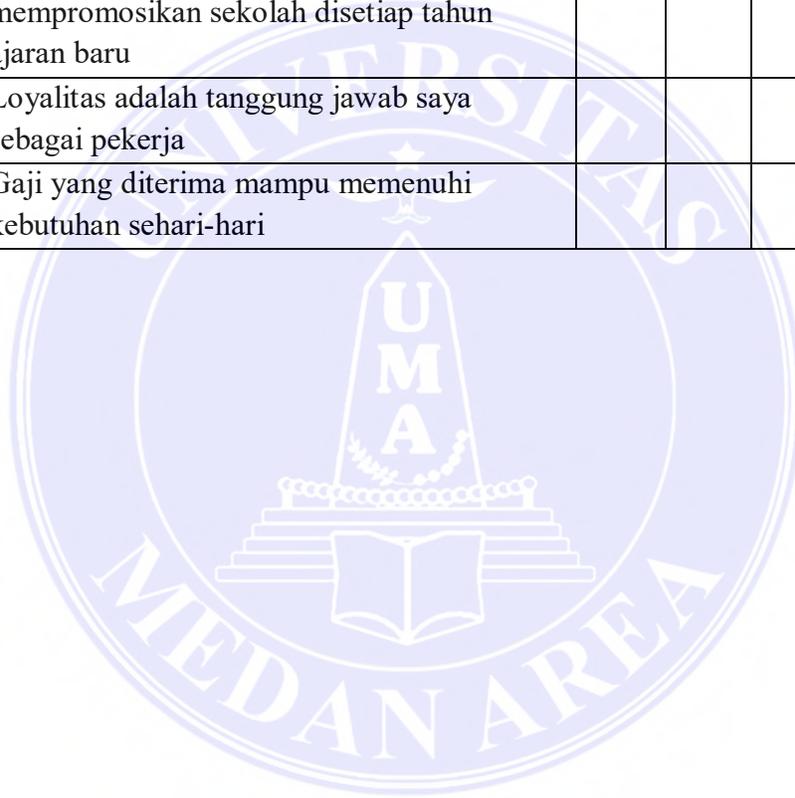
- SS : Sangat Setuju**
- S : Setuju**
- TS : Tidak Setuju**
- STS : Sangat Tidak Setuju**

Disetiap pernyataan, **tidak menuntut jawaban benar atau salah.** Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi apapun, karena pernyataan – pernyataan berikut ini hanya untuk pelaksanaan penelitian saja. Hasil yang akan diperoleh dari jawaban hanya akan digunakan untuk proses penelitian. Kesungguhan dan kejujuran Ibu dalam menjawab merupakan bantuan yang amat berguna dalam pelaksanaan penelitian ini. Karena itu diharapkan Ibu menjawab semua pernyataan yang tersedia. Terimakasih atas ketersediaan dan kerjasamanya.

SKALA PEMBERIAN KOMPENSASI

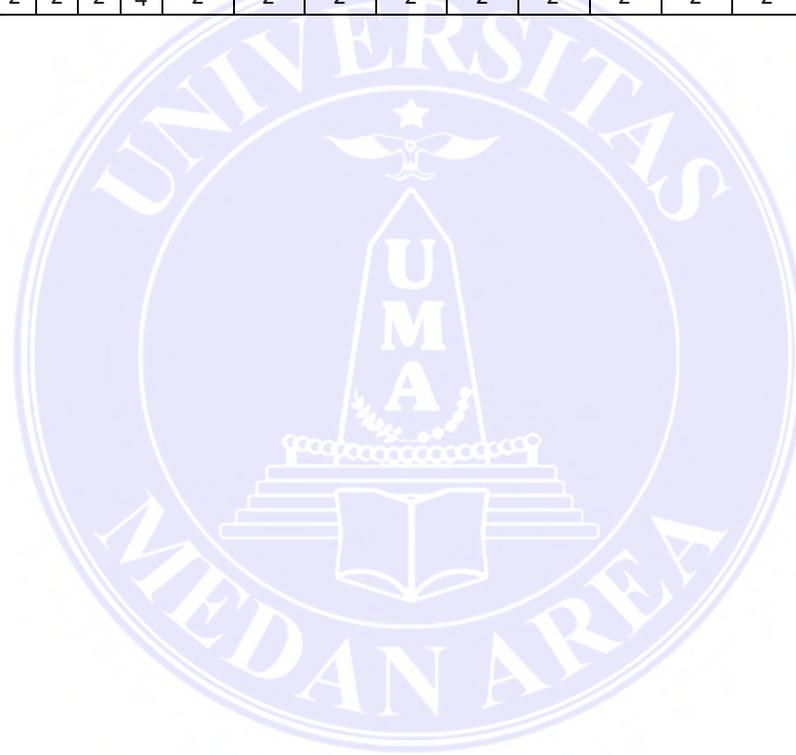
NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Apabila saya izin maka gaji saya akan dipotong				
2.	Saya tidak memerlukan pekerjaan lain untuk mendapatkan gaji tambahan				
3.	Saya memiliki keterlambatan dalam menerima gaji				
4.	Gaji yang saya dapatkan meningkatkan semangat saya dalam bekerja				
5.	Saya menerima jumlah gaji sesuai yang telah disepakati				
6.	Gaji saya akan tetap full walaupun saya izin bekerja				
7.	Saya menerima gaji disetiap periode sesuai dengan yang ditentukan				
8.	Karena gaji yang kecil saya jadi tidak maksimal Ketika bekerja				
9.	Saya mengajar les agar mendapatkan uang tambahan				
10.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya saya bekerja				
11.	Perlu kenaikan gaji untuk saya				
12.	Gaji saya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan saya				
13.	Gaji yang saya terima berbeda dengan yang disepakati				
14.	Ketika sakit saya mendapatkan biaya tambahan untuk berobat				
15.	Saya cukup dengan gaji saat ini				
16.	Saya mendapat pesangon dari pihak yayasan				
17.	Saya mendapatkan THR setiap lebaran				
18.	Ketika sakit pihak yayasan tidak memberi tunjangan apapun				
19.	Saya mendapat informasi maupun bantuan untuk pendidikan saya				

20.	Saya tidak mendapatkan tunjangan pension				
21	Saya menerima bonus setiap akhir semester sebagai apresiasi				
22	Pihak yayasan tidak menyediakan THR untuk guru				
23	Mempromosikan sekolah adalah salah satu tugas saya				
24	Saya menerima bonus apabila berhasil mempromosikan sekolah disetiap tahun ajaran baru				
25	Loyalitas adalah tanggung jawab saya sebagai pekerja				
26	Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari				



Pemberian Kompensasi Langsung																									
No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Total
1	DT	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	61
2	YMS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
3	YHS	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	58
4	A	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	60
5	ASH	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
6	JU	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	61
7	DH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
8	KTA	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	54
9	RHP	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	40
10	IA	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	64
11	SK	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	66
12	MNH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
13	F	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	59
14	NS	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	64
15	FDS	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	67
16	DH	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
17	S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
18	SG	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	58
19	KR	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	45
20	AD	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
21	WD	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	63
22	AP	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
23	RP	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	59
24	ASY	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	43

25	M	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	67
26	KAA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
27	SAS	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	54
28	DA	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	64
29	AA	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	63
30	SA	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	52





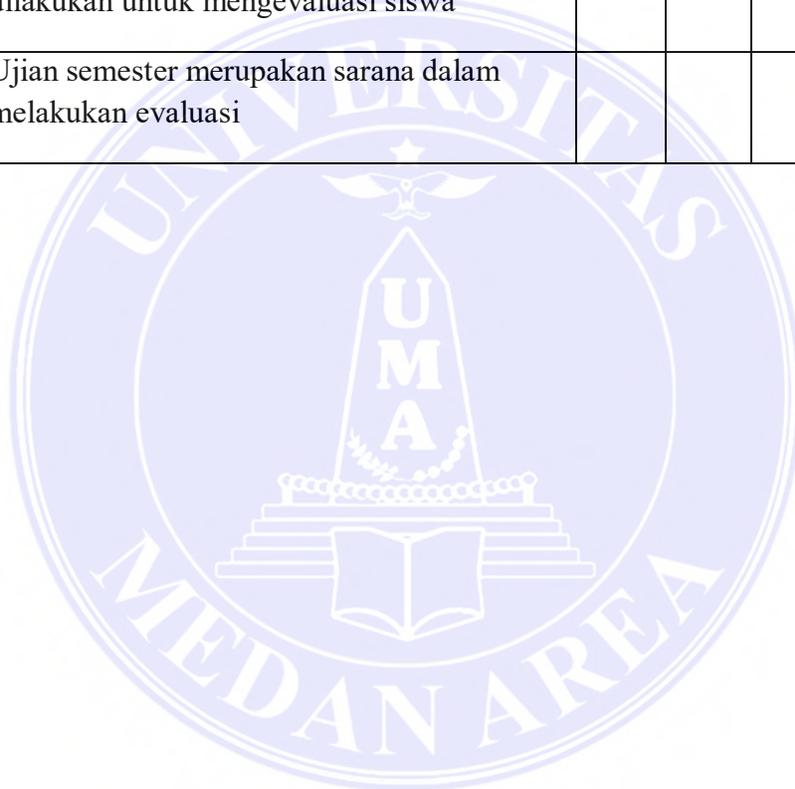
LAMPIRAN B :
SKALA KINERJA

SKALA KINERJA

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengumpulkan RPP sebelum diminta oleh bagian administrasi				
2.	Saya membuat perencanaan pembelajaran berdasarkan tema yang mencakup standar kompetensi sebagai bahan penilaian				
3.	Saya akan mengumpulkan RPP hanya Ketika diminta oleh bagian administrasi				
4.	Saya mampu membuat dan merancang RPP sebelum memulai ajaran baru				
5.	Saya mampu membuat susunan RPP				
6.	Saya belum mampu membuat RPP				
7.	Saya perlu arahan untuk pembuatan RPP				
8.	Saya dapat memahami isi silabus yang saya buat				
9.	Saya mampu mencapai materi pembelajaran yang sudah dirancang pada RPP				
10.	Saya langsung memulai pembelajaran tanpa membuat perencanaan pembelajaran terlebih dahulu				
11.	Saya mampu memberikan materi pembelajaran bahkan dalam bentuk tema				
12.	Saya tidak memerlukan waktu tambahan dalam menyampaikan materi pembelajaran				
13.	Isi silabus membuat saya pusing dan bingung				

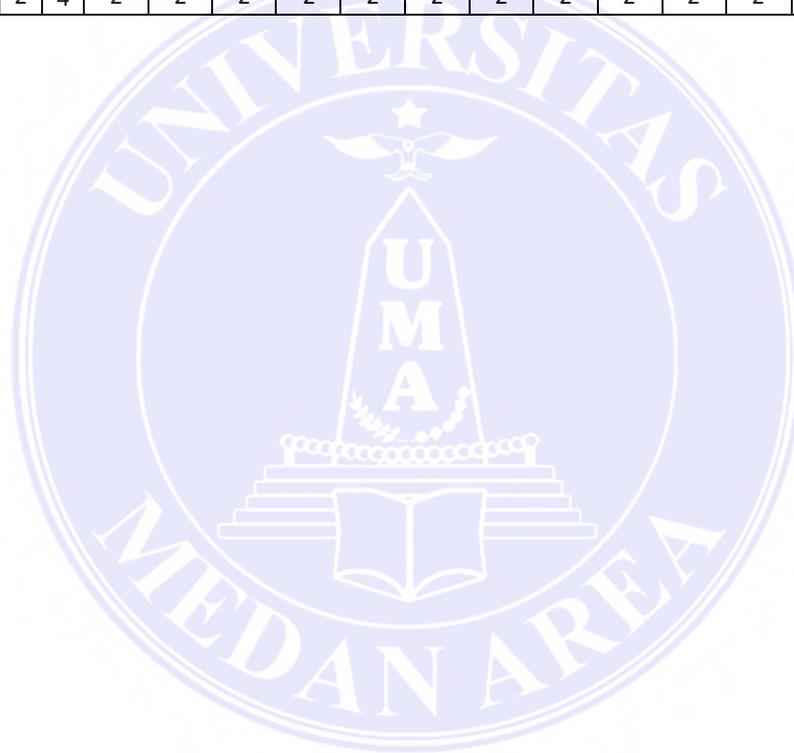
14.	Saya gagal memberikan materi yang sudah dirancang pada RPP				
15.	Pengajaran yang saya berikan dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan				
16.	Saya kesulitan dalam memberikan materi dan hanya berpatokan pada RPP				
17.	Saya memerlukan waktu tambahan karena sering kehabisan waktu dalam memberikan materi				
18.	Saya memiliki strategi belajar agar siswa mudah menerima pembelajaran yang saya berikan				
19.	Saya gagal mencapai tujuan pembelajaran yang seharusnya				
20.	Saya tidak membutuhkan pelatihan dalam mengajar				
21.	Tugas kelompok merupakan salah satu strategi belajar saya dengan siswa				
22.	Saya tidak fleksibel dalam mengajar sehingga pembelajaran dikelas dengan siswa menjadi kaku				
23.	Saya mampu memberikan tugas harian ataupun mingguan kepada siswa				
24.	Saya membutuhkan pelatihan dalam mengajar agar dapat mengetahui tentang strategi yang tepat untuk mengajar				
25.	Saya tidak suka ketika siswa melakukan tugas kelompok karena akan ada siswa yang				

	tidak mengerjakan tugas tersebut				
26.	Saya memberikan kuis bulanan untuk mengevaluasi pelajaran yang saya berikan kepada siswa				
27.	Tugas harian siswa tidak begitu penting bagi saya				
28.	Banyak komponen penilaian yang bisa dilakukan untuk mengevaluasi siswa				
29.	Ujian semester merupakan sarana dalam melakukan evaluasi				



Kinerja																												
No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total
1	DT	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	63
2	YMS	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	66
3	YHS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
4	A	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	64
5	ASH	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	73
6	JU	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	67
7	DH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
8	KTA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
9	RHP	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	67
10	IA	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	67
11	SK	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	80
12	MNH	1	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	57
13	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
14	NS	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	72
15	FDS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
16	DH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
17	S	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	59
18	SG	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1	67
19	KR	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	55
20	AD	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	71
21	WD	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	64
22	AP	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	54
23	RP	3	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	61
24	ASY	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	52

25	M	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	70
26	KAA	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	56
27	SAS	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	58	
28	DA	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	67
29	AA	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	56
30	SA	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	59





DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8  
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17  
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25  
aitem_26
```

```
/SCALE('Pemberian Kompensasi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```



Reliability

Notes

Output Created	20-MAY-2023 15:00:01	
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26</p> <p>/SCALE('Pemberian Kompensasi') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Pemberian Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,28	,591	30
aitem_2	2,34	,553	30
aitem_3	2,38	,622	30
aitem_4	2,38	,622	30
aitem_5	2,45	,506	30
aitem_6	2,31	,761	30
aitem_7	2,48	,574	30
aitem_8	2,34	,670	30
aitem_9	2,34	,614	30
aitem_10	2,28	,591	30
aitem_11	2,48	,634	30
aitem_12	2,34	,670	30
aitem_13	2,52	,509	30
aitem_14	2,24	,636	30
aitem_15	2,41	,628	30
aitem_16	2,38	,622	30
aitem_17	2,38	,561	30
aitem_18	2,28	,649	30
aitem_19	2,38	,561	30
aitem_20	3,21	,491	30
aitem_21	2,52	,574	30
aitem_22	2,38	,622	30
aitem_23	2,31	,604	30
aitem_24	2,28	,649	30
aitem_25	2,38	,677	30
aitem_26	2,48	,509	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	60,28	89,564	,554	,934
aitem_2	60,21	88,241	,730	,932
aitem_3	60,17	87,219	,732	,932
aitem_4	60,17	87,433	,713	,932
aitem_5	60,10	89,953	,615	,934
aitem_6	60,24	98,833	-,218	,947
aitem_7	60,07	88,567	,667	,933
aitem_8	60,21	88,027	,608	,934
aitem_9	60,21	87,170	,747	,932
aitem_10	60,28	88,135	,687	,933
aitem_11	60,07	87,852	,662	,933
aitem_12	60,21	88,313	,584	,934
aitem_13	60,03	89,177	,695	,933
aitem_14	60,31	89,793	,491	,935
aitem_15	60,14	89,980	,482	,935
aitem_16	60,17	89,219	,554	,934
aitem_17	60,17	89,719	,571	,934
aitem_18	60,28	85,921	,812	,931
aitem_19	60,17	88,719	,669	,933
aitem_20	59,34	94,591	,134	,939
aitem_21	60,03	89,392	,588	,934
aitem_22	60,17	88,933	,579	,934
aitem_23	60,24	88,904	,601	,934
aitem_24	60,28	87,635	,663	,933
aitem_25	60,17	86,219	,751	,932
aitem_26	60,07	88,781	,738	,932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62,55	96,113	9,804	26



DATASET ACTIVATE DataSet1.

RELIABILITY

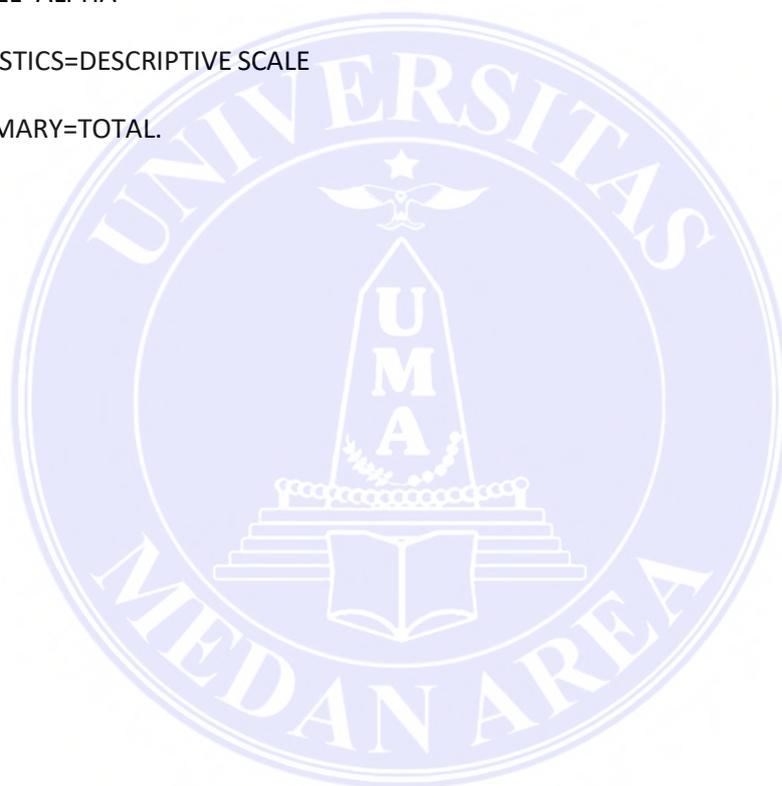
```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8  
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17  
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25  
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_30
```

```
/SCALE('Kinerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```



Reliability

Notes

Output Created	20-MAY-2023 15:00:07	
Comments		
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_30</p> <p>/SCALE('Kinerja') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Scale: Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,45	,686	30
aitem_2	2,38	,728	30
aitem_3	2,52	,688	30
aitem_4	2,41	,628	30
aitem_5	2,38	,677	30
aitem_6	2,48	,574	30
aitem_7	2,24	,577	30
aitem_8	2,59	,501	30
aitem_9	2,48	,574	30
aitem_10	2,48	,509	30
aitem_11	2,52	,738	30
aitem_12	2,52	,509	30
aitem_13	2,28	,649	30
aitem_14	2,55	,632	30
aitem_15	2,41	,682	30
aitem_16	2,52	,574	30
aitem_17	2,28	,702	30
aitem_18	2,48	,574	30
aitem_19	2,38	,775	30
aitem_20	2,45	,572	30
aitem_21	2,31	,660	30
aitem_22	2,41	,682	30
aitem_23	2,83	,539	30
aitem_24	2,24	,636	30
aitem_25	2,72	,455	30
aitem_26	2,66	,614	30
aitem_27	2,66	,614	30

aitem_28	2,17	,658	30
aitem_29	3,17	,384	30



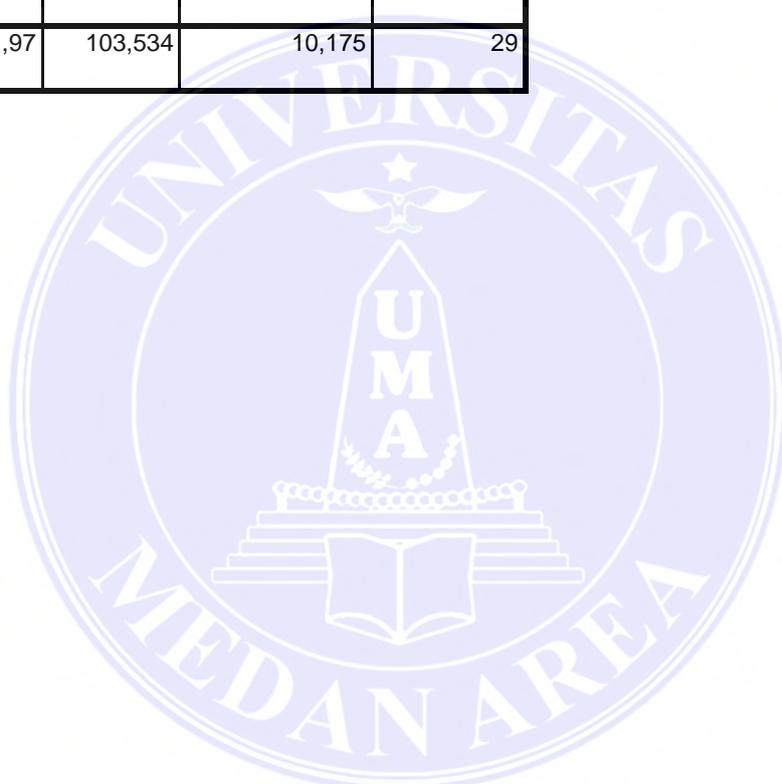
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	69,52	96,759	,467	,923
aitem_2	69,59	98,323	,324	,925
aitem_3	69,45	96,042	,521	,922
aitem_4	69,55	95,542	,619	,920
aitem_5	69,59	92,537	,809	,917
aitem_6	69,48	94,116	,815	,918
aitem_7	69,72	95,850	,651	,920
aitem_8	69,38	96,315	,708	,920
aitem_9	69,48	100,759	,212	,926
aitem_10	69,48	97,687	,556	,922
aitem_11	69,45	96,970	,414	,924
aitem_12	69,45	97,185	,607	,921
aitem_13	69,69	98,650	,346	,924
aitem_14	69,41	97,180	,478	,922
aitem_15	69,55	94,042	,682	,919
aitem_16	69,45	94,970	,735	,919
aitem_17	69,69	93,150	,730	,919
aitem_18	69,48	94,830	,748	,919
aitem_19	69,59	93,680	,617	,920
aitem_20	69,52	96,044	,638	,920
aitem_21	69,66	93,734	,732	,919
aitem_22	69,55	92,756	,785	,918
aitem_23	69,14	99,837	,316	,924
aitem_24	69,72	97,707	,432	,923
aitem_25	69,24	98,618	,521	,922
aitem_26	69,31	99,436	,304	,925

aitem_27	69,31	98,222	,406	,923
aitem_28	69,79	99,956	,239	,926
aitem_29	68,79	105,670	-,289	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71,97	103,534	10,175	29





LAMPIRAN D :
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	20-MAY-2023 15:17:14	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAP TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pemberian Kompensasi	30	57,40	8,282	40	68
Kinerja	30	63,50	8,270	52	81

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pemberian Kompensasi	Kinerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57,40	63,50
	Std. Deviation	8,282	8,270
	Absolute	,162	,107
Most Extreme Differences	Positive	,149	,107
	Negative	-,162	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,888	,585
Asymp. Sig. (2-tailed)		,409	,883

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

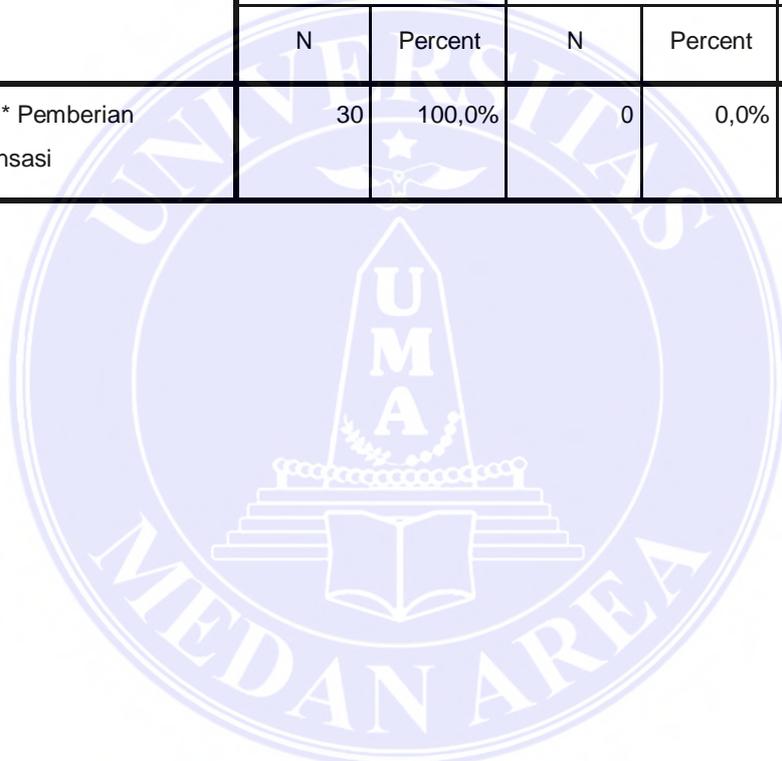
Notes

Output Created	20-MAY-2023 15:17:34
Comments	
Input	<p>Active Dataset DataSet2</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 30</p> <p>Definition of Missing</p> <p>Missing Value Handling</p> <p>Cases Used</p> <p>For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.</p> <p>Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.</p>
Syntax	<p>MEANS TABLES=Y BY X</p> <p>/CELLS MEAN COUNT STDDEV</p> <p>/STATISTICS ANOVA LINEARITY.</p>
Resources	<p>Processor Time 00:00:00,02</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,01</p>

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Pemberian Kompensasi	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%



Report

Kinerja

Pemberian Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
40	67,00	1	.
43	52,00	1	.
45	55,00	1	.
46	58,75	4	5,252
52	59,00	1	.
54	55,00	2	4,243
56	57,00	1	.
58	59,50	2	10,607
59	56,50	2	6,364
60	64,00	1	.
61	66,00	3	2,646
63	60,00	2	5,657
64	70,25	4	3,948
66	80,00	1	.
67	74,00	3	6,083
68	73,00	1	.
Total	63,50	30	8,270

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1563,000	15	104,200	3,469	,013
Kinerja * Pemberian Kompensasi	Between Groups	Linearity	727,533	1	727,533	24,222	,000
		Deviation from Linearity	835,467	14	59,676	1,987	,106
	Within Groups		420,500	14	30,036		
	Total		1983,500	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Pemberian Kompensasi	,606	,367	,888	,788



LAMPIRAN F :
UJI HIPOTESIS

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	20-MAY-2023 15:18:32
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30 Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pemberian Kompensasi	57,40	8,282	30
Kinerja	63,50	8,270	30

Correlations

		Pemberian Kompensasi	Kinerja
Pemberian Kompensasi	Pearson Correlation	1	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN G :
**SURAT PENGAMBILAN DATA DAN SURAT
SELESAI PENELITIAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolona Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 730168 736676 7364348 📠 (061) 7398012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 - Jalan Sei Berayu Nomor 70 A ☎ (061) 8229602 📠 (061) 8228331 Medan 20123
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umi_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 694/FPSI-PIO/01.7/VII/2023 26 Juli 2023
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Undangan Seminar Hasil

Kepada : Yth
Bapak/Ibu _____

Panitia Ujian Seminar Hasil
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
di-
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami mengundang Bapak/Ibu sebagai panitia pada Ujian Seminar Hasil Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sebagai berikut.

Nama Mahasiswa : Ridha Chairani Putri
NPM : 188600003
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi
No SK : 2928/UMA/A/01.4/VII/2023
Tanggal SK : 20 Juli 2023
Judul Seminar : **Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru di MIs - MTs Asthoffalna**

Yang akan dilaksanakan pada
Hari/ Tanggal : Selasa/01 Agustus 2023
Pukul : 09.00 - 10.00 Wib
Tempat/Ruang : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area / Ruang Seminar III

Dengan Susunan Kepanitian Ujian Sebagai berikut
Ketua : Meri Hafni, S.Psi, M.Si, Psikolog
Sekretaris : Eva Yulina, S.Psi, M.Psi
Pembanding : Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi

Demikian kami sampaikan, atas perhatian Dan kerjasama yang baik, diucapkan terimakasih.

Ka. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi

Cc. File



**MADRASAH IBTIDAIYAH DAN TSANAWIYAH
SWASTA ASTHOFFAINA**
Jl. Besar Biru-biru Sidomulyo B Pasar VI Kec. Biru-biru Kab. Deli Serdang Kode Pos
20358 Telp. 061 - 7030600

SURAT KETERANGAN
No. 065/MIS.MTS/BR/V/23

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	Jendang Sentawati, S.Pd.I
NIK	1207076806650001
Alamat	Dusun VI Sidomulyo B No. 83 Kec. Biru-Biru
Jabatan	Kepala Madrasah Asthoffaina

Menerangkan bahwa

Nama	Ridha Chairani Putri
NPM	185600003
Program Studi	Ilmu Psikologi
Fakultas	Psikologi
Perguruan Tinggi	Universitas Medan Area

telah selesai melaksanakan pengambilan data di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha pada tanggal 17 Mei – 19 Mei 2023 dengan judul "Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja pada guru di MIS-MTS Asthoffaina".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Biru-biru, 30 Mei 2023


Jendang Sentawati, S.Pd.I