

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMP ISLAM TERPADU IZZUDDIN PALEMBANG**



**SKRIPSI SARJANA**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)**

**Oleh :**

**DESI DWI ANGGRAINI**

**NIM. 13290019**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2017**

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Fatah Palembang  
di  
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP ISLAM TERPADU IZZUDDIN PALEMBANG" ditulis oleh saudara "Desi Dwi Anggraini, NIM 13 29 0019", telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

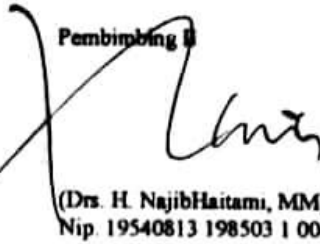
Palembang,

2017

Pembimbing I

  
(Dra. Hj. Rusmaini, M.Pd.I.)  
Nip. 19570320 198503 2 002

Pembimbing II

  
(Drs. H. Najib Haitami, MM)  
Nip. 19540813 198503 1 004

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP ISLAM TERPADU**

**IZZUDDIN PALEMBANG**

yang ditulis oleh Desi Dwi Anggraini, NIM. 13 29 0019  
telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan  
di depan Panitia Penguji Skripsi  
pada tanggal, 25 Oktober 2017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)

Palembang, 25 Oktober 2017  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

(M. Hasbi, M. Ag.)  
NIP. 19760131 200501 1 002

Sekretaris

(Dr. Leny Marlina, M.Pd.I.)  
NIP. 19790828 200701 2 019

Penguji I : Kris Setyaningsih, SE, M.Pd.I.  
NIP. 19640902199003 2 002

Penguji II : Dr. Leny Marlina, M.Pd.I.  
NIP. 19790828 200701 2 019

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Kasinyo Harto, M. Ag.  
NIP. 19710911 199703 1 004

**MOTTO**

**“ Idzaa sa alta fas a lillah “**

**“Jika engkau meminta, maka mintalah kepada Allah”**

**(HR. At Tirmidzi)**

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah Rabbal Alamin*, puji dan syukur senantiasa tercurah kehadiran Allah SWT. Tuhan semesta Alam, karena atas segala limpahan rahmatnya dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Islam Terpaadu Izzuddin Palembang. Shalawat beriring salam selalu tercurahkan kepada Qudwah, Suri tauladan yang terbaik di muka bumi ini Nabi Muhammad SAW , beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang. Semoga kita selalu mendapatkan syafa’at dari beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Dalam menyelasikan skripsi ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan Allah SWT, bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, baik dari fakultas, jurusan, keluarga, maupun sahabat-sahabat seperjuangan. Oleh karena itu tidak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tulus kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, cinta, kekuatan, kesabaran, dan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Drs. H. M Sirozi, M.A., P.hD., selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra. H. Rusmaini, M.Pd.I., selaku pembimbing I dan Bapak Najib Haitami, M.Pd.I., selaku pembimbing II yang telah tulus dan ikhals membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dosen-dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang telah sabar mengajarkan dan memberi ilmunya selama saya kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.

5. Keluarga besar SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut dan telah memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku yang tersayang karena berkat kasih sayang, kerja keras dan doa'a mereka juga yang membuat penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Trijuliansyah Adipura yang selalu menemani dan memberi suport dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Mbaku Novia Velina dan keponakanku tersayang Alzena Zalfa dan Asqa Isfina yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungannya.
10. Keluarga besar MPI A 2013 sahabat seperjuanganku Eriska, Inggrit, Fenti dan Desi dkk yang telah membantuku dan saling memberikan nasihat demi kedewasaan bersama. Semoga kita dapat menjalin silaturahmi sampai kapanpun.
11. Sahabat tersayang yang selalu mendoakan dan memberi dorongan kepada saya Mona, Ferlita, Hani, Dian, Anggi.
12. Dan semua pihak yang berjasa dalam proses perkuliahan saya dari awal sampai akhir yang tidak disebutkan disini.

Semoga bantuan mereka menjadi amal shaleh dan diterima oleh Allah SWT. Amiin Ya Robbal 'alamiin. Kemudian dalam penyelesaian skripsi ini pasti ada kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga usaha yang kita lakukan bernilai ibadah dimata Allah SWT. Allahumma Aamiin

Palembang, 25 Oktober 2017

Penulis



Desi Dwi Anggraini

NIM. 13290019

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGANTAR SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Kerangka Teori .....	14
F. Variabel Penelitian .....	20
G. Definisi Oprasional .....	21
H. Hipotesis .....	26
I. Metodologi Penelitian .....	26
J. Sistematika Pembahasan .....	32
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kompensasi.....	33
1. Pengertian Kompensasi .....	33
2. Filosofi Manajemen Kompensasi .....	35
3. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	35
4. Manfaat Pemberian Kompensasi .....	40
5. Indikator Kompensasi .....	44
6. Bentuk dan Jenis Kompensasi .....	47
7. Jenis-Jenis Kompensasi .....	48
8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	51
B. Kinerja Guru .....	55
1. Pengertian Kinerja .....	55
2. Indikator Kinerja Guru .....	56
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	57
4. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja Guru .....	59
5. Penilaian Kinerja Guru .....	59
C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru .....	60
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Berdirinya SMP IT Izzuddin Palembang .....	62
B. Visi, Misi dan Tujuan SMP IT Izzuddin Palembang .....	65
C. Identitas SMP IT Izzuddin Palembang .....	66

D. Fasilitas SMP IT Izzuddin Palembang .....	67
E. Program Unggulan SMP IT Izzuddin Palembang .....	68
F. Struktur Organisasi SMP IT Izzuddin Palembang .....	69
G. Keadaan Guru SMP IT Izzuddin Palembang .....	71
H. Keadaan Karyawan SMP IT Izzuddin Palembang .....	76
I. Jumlah Rombel SMP IT Izzuddin Palembang .....	78
J. Kriteria Guru Untuk Mendapatkan Kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang .....	79

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Sistem Pemberian Kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang .....	82
B. Kinerja Guru Sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang .....	84
C. Kinerja Guru Sesudah Diberikan Kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang .....	89
D. Pengaruh Kinerja Guru Sebelum Diberikan Kompensasi dan Sesudah Diberikan Kompensasi di SMP Islam Terpadu Palembang .....	94

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	103

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
<b>Tabel 3.1</b>	
Daftar Nama-Nama Guru SMP IT Izzuddin Palembang .....	72
<b>Tabel 3.2</b>	
Keadaan Guru Bidang Studi/Mapel SMP IT Izzuddin Palembang .....	73
<b>Tabel 3.3</b>	
Keadaan Guru SMP IT Izzuddin Palembang .....	74
<b>Tabel 3.4</b>	
Daftar Nama-Nama Guru Berdasarkan Tahun Mengajar di SMP IT Izzuddin Palembang .....	75
<b>Tabel 3.5</b>	
Daftar Nama-Nama Karyawan SMP IT Izzuddin Palembang .....	77
<b>Tabel 3.6</b>	
Keadaan Status Karyawan SMP IT Izzuddin Palembang .....	78
<b>Tabel 3.7</b>	
Jumlah Rombel Siswa SMP IT Izzuddin Palembang .....	79
<b>Tabel 4.1</b>	
Distribusi Frekuensi Nilai Pemberian Kompensasi .....	86
<b>Tabel 4.2</b>	
Distribusi Frekuensi Nilai Kinerja Guru .....	91
<b>Tabel 4.3</b>	
Skor Yang Diperoleh Dari Angket .....	94
<b>Tabel 4.4</b>	
Perhitungan Untuk Memperoleh Mean dan SD .....	97

## ABSTRAK

Skripsi ini mengkaji tentang **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP IT Izzuddin Palembang**. Yang berawal dari kurangnya perhatian terhadap guru terutamamengenai hal kompensasi. Dimana pelaksanaan kompensasi yang ada di sekolah dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan para guru terlebih status guru tersebut masih belum tetap dan masih honorer. Para guru kebanyakan hanya menerima gaji pokok saja tidak ada tunjangan lain yang diterimanya. Ketika pemberian kompensasi tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berakibat pada menurunnya kinerja dari seorang guru. Sehingga tujuan dari sekolahpun tidak tercapai secara maksimal.

Rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu, bagaimana kinerja guru sebelum diberikan kompensasi dan sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang. Penelitian merupakan penelitian *field research* dan pendekatan yang dilakukan ialah kuantitatif. Responden sejumlah 20 guru. Teknik pengumpulan data observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik analisis "*t*" test.

Penerapan kompensasi yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin sudah sesuai dengan teori menurut para ahli. Mayoritas guru menyatakan bahwa kompensasi yang diterima sudah mencukupi kebutuhan pokok selama satu bulan. Dan terdapat beberapa guru yang mengatakan kompensasi yang diterima belum cukup memenuhi kebutuhan ekonomi jika dilihat dari kondisi di zaman sekarang.

Kinerja Guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang adalah dalam kategori baik, yaitu dari 20 responden ada 3 orang guru yang nilainya lebih dari (100,55) yang termasuk dalam kategori sangat baik, 15 orang guru yang nilainya (75,95-100,55) termasuk dalam kategori baik, dan 2 orang guru yang nilainya kurang dari (75,95) dalam kategori kurang baik.

Kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang adalah dalam kategori baik, yaitu dari 20 responden ada 4 orang guru yang nilainya lebih dari (105,64) termasuk dalam kategori sangat baik, 15 orang guru yang nilainya (80,86-105,64) termasuk dalam kategori baik, dan 1 orang guru yang nilainya kurang dari (80,86) termasuk dalam kategori kurang baik.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait. Sistem kompensasi berpotensi sebagai sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi.<sup>1</sup>

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang guru untuk bekerja. Hal ini berarti guru bekerja menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu semata-mata untuk membaktikan atau mengabdikan diri pada lembaga pendidikannya, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkann imbalan atau balas jasa, atas kinerja yang telah diberikan oleh guru kepada sekolah. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada guru berpengaruh kepada kondisi kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efesiensi dan efektivitas guru, bisa juga

---

<sup>1</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Melton Putra, 1992), hlm. 142

ditujukan untuk kelangsungan aktivitas lembaga pendidikan dan rencana-rencana (program) lembaga pendidikan pada waktu yang akan datang.

Bagi kepentingan guru bahwa kompensasi yang diterimanya atas kinerja yang telah diberikan kepada guru memungkinkan untuk para guru mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan guru mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya.

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, “*Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang mereka berikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Principles of Personal Management*, “*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.<sup>2</sup>

Menurut Hasibuan mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepadaperusahaan atau organisasi. Adapun kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah kartal kepada karyawan/pegawai yang bersangkutan. Tujuan kompensasi menurut Malayu Hasibuan antara lain adalah sebagai ikatan kerjas sama. Kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh srikat buruh dan pemerintah.<sup>3</sup> Kemudian menurut Kasmir manfaat dari pemberian kompensasi yaitu loyalitas pegawai meningkat, komitmen kepada perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja pegawai meningkat dan mengurangi konflik antar pegawai.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan

---

<sup>2</sup> Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 219-220

<sup>3</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm:118

pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk guru dalam pendidikan, meningkatkan ketidakdisiplinan guru, memicu banyak keluhan guru, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan tidak terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi lembaga pendidikan untuk mendorong para guru untuk bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada guru agar cenderung melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan/kepala sekolah atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan kinerja para guru, apabila kompensasi itu dilakukan dengan benar.

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.<sup>4</sup>

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan

---

<sup>4</sup>Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, Anggota IKAPI. 1999)

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.<sup>5</sup>

Komitmen guru terhadap sekolah sangat penting. Jika komitmen guru terhadap sekolah rendah, maka akan berakibat buruk pada prestasi belajar siswa. Dalam lembaga sekolah tertentu, guru dituntut untuk dapat memiliki kompetensi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain kompetensi, seorang guru juga harus memiliki komitmen yang total terhadap lembaga pendidikan. Adanya kompensasi merupakan salah satu pembangkit semangat motivasi guru untuk dapat tetap berkomitmen dengan pekerjaannya.

Ketika kompensasi telah dilaksanakan dengan baik, namun kinerja seorang guru belum efektif maka patut dipertanyakan. Dan sebaliknya jika seorang guru disekolah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugasnya dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka akan timbul permasalahan, seperti menurunnya kinerja seorang guru.

Dalam dunia pendidikan tenaga pendidik merupakan orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan yang secara langsung terlibat dalam proses pendidikan.

---

<sup>5</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm.2

SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan islam terpadu yang ada di kota Palembang. Hal ini tidak lepas dari peran penting dari tenaga pendidik dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang memiliki guru sebanyak 20 orang. Berdasarkan hasil wawancara kinerja guru yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang sudah cukup baik. Seorang guru dituntut untuk mampu memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada siswanya dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Upaya untuk meningkatkan kinerja biasanya dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang baik dan tepat waktu. Kompensasi yang diberikan tepat waktunya dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan harapan-harapan tersebut dapat dipenuhi terhadap hasil kerjanya. Dari hasil wawancara kepada kepala sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin kompensasi yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin diberikan kepada guru yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, insentif dan tunjangan yang bertujuan untuk memberikan guru dalam mengajar. Sistem penerapan gaji yang diterapkan di sekolah berdasarkan standar waktu mengajar dalam satu bulan periode. Dalam memberikan kompensasi masih belum tepat waktu, masih ada kesenjangan waktu. Sistem insentif yang diberikan sekolah merupakan sistem insentif individual. Tunjangan yang diberikan sekolah kepada guru berupa THR (Tunjangan Hari Raya) Hari Raya Idul Fitri, tunjangan pengabdian, tunjangan wali kelas dan tunjangan program beasiswa. Tunjangan atau penghargaan yang diberikan kepada guru sesuai dengan masa



pengabdian misalnya guru yang telah mengabdikan selama 10 tahun dan memiliki kriteria yang sudah ditentukan dari pihak sekolah guru tersebut akan diberikan penghargaan berupa umrah, kemudian kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada guru yang menyetor hafalan Al-Quran misalnya guru yang menyetor hafalan Al-Quran 30 juz setiap bulan akan diberi uang penghargaan sebesar Rp. 1.000.000, dan kompensasi atau penghargaan untuk biaya pendidikan bagi guru atau karyawan yang anaknya bersekolah di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

Kemudian berdasarkan observasi di sekolah kinerja guru yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin yaitu mayoritas guru yang ada di sekolah sudah mematuhi tata tertib sekolah, kemudian hubungan guru dengan guru yang lain terjalin baik, rata-rata guru sudah menguasai materi yang akan diajarkan, kemudian masih terdapat juga guru yang menerapkan metode tidak sesuai dengan metode pembelajaran yang akan diajarkan dan masih terdapat guru yang menggunakan media pembelajaran yang tidak sesuai dengan karakteristik siswa. Berdasarkan observasi prapenelitian yang dilakukan peneliti di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang, peneliti ingin melihat adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja gurusebelum pemberian kompensasi dan sesudah pemberian kompensasi.

Maka dari berbagai pembahasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Islam Terpadu IzzuddinPalembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi kepada guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang ?
2. Bagaimanakah kinerja guru sebelum pemberian kompensasi dan sesudah pemberian kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian:**

- a. Untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru sebelum pemberian kompensasi dan sesudah pemberian kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## **2. Kegunaan Penelitian:**

### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah wawasan bagi manajemen pendidikan islam khususnya di wilayah kota Palembang.

### b. Secara Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi landasan kerja di berbagai lembaga pendidikan di provinsi Sumatra Selatan. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan program kesejahteraan dan mutu kinerja guru di Palembang khususnya di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## **D. Tinjauan Pustaka**

Penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di SD/MI Kabupaten Kudus”. Dalam penelitian ini terdapat tiga permasalahan yaitu, apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja guru tidak tetap tingkat SD/MI di kabupaten Kudus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan bantuan komputer program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprijon yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 352 orang guru SLTA yang berstatus PNS yang tersebar di Kecamatan Bangkinang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 78 orang dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara nonprobability sampling-sampling incidental.

Penelitian yang dilakukan saudara Hoirin, jurusan Kependidikan Islam, Universitas UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul “Kinerja Tata Usaha Dalam Melaksanakan Tugas Pelayanan Administrasi Terhadap Siswa Di SLTP Negeri 4 Rantau Bayur”, Hasil dari penelitian tersebut ialah:

Berdasarkan hasil analisis respon siswa terhadap kerja tata usaha di SLTP Negeri 4 Rantau Bayur dikatakan baik, dapat dilihat dari hasil sampel 48 siswa ternyata 23 siswa dengan persentase (47,91%) menunjukkan telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Faktor pendukung kinerja tata usaha di SLTP Negeri 4 Rantau

Bayur ini didukung oleh sarana dan prasana yang memadai, lokasi yang strategis, didukung juga oleh tenaga yang penuh ketelitian dan rasa tanggung jawab. Sedangkan faktor penghambat kinerja tata usaha dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi adalah latar belakang pendidikan prgawai serta pengalaman kerja yang belum maksimal. Kinerja tata usaha di SLTP Negeri 4 Rantau Bayur dalam melaksanakan tugas adminitrasi terhadap siswa dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari staff tata usaha telah melaksanakan tugasnya yaitu penerimaan dan pencatatan murid baru, membuat daftar hadir atau absensi, dokumentasi kelas/sekolah dan laporan-laporan, pengaturan proses belajar-mengajar, agenda, arsip, ekspedisi, dan melaksanakan pembinaan kegiatan OSIS. Kegiatan itu dilakukan dengan penuh ketelitian dan rasa tanggung jawab.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan saudara Suci Putri Lestari, Jurusan : Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas : Universitas Telkom, dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-qomariah di Tasikmalaya”. Hasil Penelitiannya ialah:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai SMK YASBU Al-qomariah mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian serta sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi pegawai di SMK YASBU Al-qomariah berda pada katagori tinggi. Halini menunjukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial yang ada di SMK YASBU Al-qomariah mendapat nilai yang tinggi dengan nilai rata-rata 67%.Adapun kompensasi non-finansial mendapatkan rata-rata yang paling tinggi dengan69,55% dan finansial sebesar 65,89%.
- b. Motivasi pegawai SMK YASBU Al-qomariah berada pada katagori sangat tinggi dengan 81,64%, hali ini menunjukan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi.Baik dalam kebutuhan akan persentasi dengan nilai rata-rata 81,65% , kebutuhanakan afiliasi sebesar 82% dan kebutuhan akan keuasan sebesar 81%.
- c. Kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah berada pada katagori tinggi. Hal inimenunjukan kinerja yang dilakukan oleh pegawai mempunyai kinerja yang tinggipara pegawai sangat memperhatikan kuantitas serta kualitas pekerjaan mereka, parapegawai juga sudah sangat memahami tentang tugas dan kewajiban mereka sehingga kreativitas kerja dan kerjasama pegawai menjadi lebih baik. Terlihat dari kuantitas dengan skor sebesar 76,33%,kualitas 70%,pengetahuan akan pekerjaan 83%, kreativitas 75,80% dan kerja sama 84,16%.
- d. Besarnya pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawaiSMK YASBU Al-qomariah adalah sebesar 63,10% sedangkan variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 36.90 % . Artinya dalam mempengaruhi kinerja, variabel kompensasi dan motivasi memegang

peranan sebesar 63,10%. Sedangkan sisanya 36,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh saudara Safitri Mustika Agustin, Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas : Universitas Brawijaya Malang, dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tata Usaha Keuangan (Tuk) Pg Kebon Agung Malang”.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang dengan signifikansi  $\leq 0,05$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). (2) Kompensasi dan Motivasi signifikan secara parsial terhadap x p kinerja karyawan. (3) Motivasi ( $\beta$ ) 0,514 dan kompensasi ( $\beta$ ) 0,261, dengan nilai koefisien beta terbesar maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. (4) Besar kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam nilai koefisien ( $R^2$ ) sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% merupakan faktor lain diluar dari penelitian ini.

Dari beberapa penjelasan skripsi di atas memang terdapat kesamaan meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Berangkat dari beberapa penelitian terdahulu di atas, penulis menempatkan penelitiannya berbeda secara lokasi dan pembahasannya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP IT Izzuddin Palembang”.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi adalah yang sangat kompleks, namun yang paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>6</sup>

#### **b. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk : 1) Menarik dan mempertahankan jasa-jasa pegawai yang diinginkan, 2) Membayar pegawai berdasarkan pentingnya dan kesulitan jabatan, 3) Memberi imbalan kepada pegawai berdasarkan kegiatan dan kecakapan, 4) Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai, 5) Menjelaskan kepada pegawai-pegawai bagaimana dan mengapa mereka dibayar, 6) Memudahkan administrasi pembayaran, penganggaran dan pengendalian gaji dan upah, 7) Memudahkan

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno.Op., *Cit.* Hlm. 183



perundingan bersama, 8) Memudahkan fleksibilitas organisasi pegawai, termasuk promosi dan pemindahan.<sup>7</sup>

### **c. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

#### 1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

#### 2) Kompensasi Tak Langsung

Kompensasi tak langsung yaitu semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seseorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.<sup>8</sup>

### **d. Metode pemberian kompensasi:**

Pada umumnya ada 3 cara pemberian kompensasi yakni:

(1) pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu.

---

<sup>7</sup>Soekidjo Notoatmojo. Op., Cit. Hlm. 143-144

<sup>8</sup>Ristiani Nunung. 2012 “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). “ Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

(2) perbayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.

(3) kombinasi dari 2 cara tersebut.<sup>9</sup>

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Ketersediaan untuk membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Organisasi karyawan
- 6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan

---

<sup>9</sup>*Ibid.* hlm. 146

bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan,/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.<sup>10</sup>

### **b. Kinerja Guru**

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005, Guru adalah Pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang didasari pada pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam pelaksanaan tugas.<sup>11</sup>

### **c. Indikator Kinerja Guru**

Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, guru harus menguasai 4 kompetensi. Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru harus sungguh-sungguh dan baik dalam menguasai 4 kompetensi tersebut agar tujuan pendidikan bisa tercapai.

---

<sup>10</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm.2

<sup>11</sup>Dionisius Sihombing dan Mayor Sihombing, *Analisis Korelasi Kerja Dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), hlm. 56

### (1)Komptenesi Pedagogik

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi yang merupakan kompetensi khas, yang membedakan guru dengan profesi lainnya ini terdiri dari 5 aspek kemampuan, yaitu:

- (a) Menggunakan media pembelajaran
- (b) Menerapkan metode yang interaktif
- (c) Melakukan evaluasi kepada siswa
- (d) Membuat perencanaan pembelajaran
- (e)Kelengkapan proses belajar mengajar

### (2) Kompetensi Profesional

Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu terkini karena perkembangan ilmu selalu dinamis. Kompetensi profesional yang harus terus dikembangkan guru dengan belajar dan tindakan reflektif. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

- (a) Menguasai materi
- (b) Memahami karakteristik siswa
- (c) Memotivasi siswa
- (d) Manajerial siswa

### (3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial dapat dilihat apakah seorang guru bisa bermasyarakat dan bekerja sama dengan peserta didik serta guru-guru lainnya. Kompetensi sosial yang harus dikuasai guru meliputi:

- (a) Hubungan sosial masyarakat
- (b) Peran serta guru dengan masyarakat
- (c) Peran guru dengan teman sejawat
- (d) Memotivasi diri sendiri
- (e) Memotivasi teman sejawat

#### (4) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini terkait dengan guru sebagai teladan, beberapa aspek kompetensi ini misalnya:

- (a) Mematuhi tata tertib sekolah
- (b) Tenang dalam menghadapi persoalan dalam dunia kerja
- (c) Membantu pengembangan keterampilan
- (d) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat<sup>12</sup>

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Ike Janita faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara intrinsik yaitu prestasi, pengakuan prestasi, kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan atau kemajuan. Faktor-faktor kinerja secara ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar

---

<sup>12</sup>Daryanto dan Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru*, (Jakarta: Gava Media, 2015), hlm:83-84

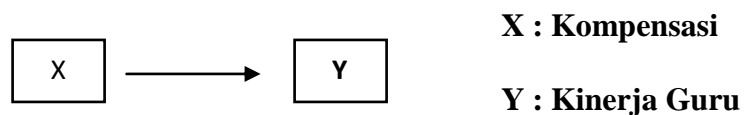
individu, kondisi kerja, gaji, status, dan rasa aman. Menurut A. Haryono kinerja seseorang dipengaruhi oleh :

- (1) Kurangnya keterampilan dan pengetahuan.
- (2) Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif yang diberikan.
- (3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan.
- (4) Faktor intern individu seperti lemahnya motivasi.<sup>13</sup>

#### e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.<sup>14</sup>

#### F. Variabel Penelitian



Objek dalam penelitian ini mengenai, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP IT Izzuddin Palembang". Adapun yang menjadi variabel bebas

---

<sup>13</sup>Haryono, *Analisis Masalah dan Kebutuhan Pelatihan*, ( Jakarta: Depdiknas, 2002), hlm. 25

<sup>14</sup> Fahmi Irham. Op., *Cit.* Hlm.65

(*independent variabel*) atau variabel X yaitu Kompensasi yang sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) atau variabel Y yaitu kinerja guru. Objek yang dijadikan responden adalah seluruh guru yang ada di SMP IT IzzuddinPalembang

## **G. Definisi Oprasional**

### **a. PengaruhKompensasi**

Pengaruh daya yang ada atau timbul (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>15</sup>

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.<sup>16</sup>Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Upah Insentif
- 4) Asuransi
- 5) Fasilitas Kantor

---

<sup>15</sup>Nazarudin Rahman.,*Ragulasi Pendidikan Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi*. (Yogyakarta: Pustaka Felicia, 2009), hlm. 201

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana,2009), hlm.

## **b. Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.<sup>17</sup>

Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, guru harus menguasai 4 kompetensi. Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru harus sungguh-sungguh dan baik dalam menguasai 4 kompetensi tersebut agar tujuan pendidikan bisa tercapai antara lain:

### (1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi yang merupakan kompetensi khas, yang membedakan guru dengan profesi lainnya ini terdiri dari 5 aspek kemampuan, yaitu:

- (a) Menggunakan media pembelajaran
- (b) Menerapkan metode yang interaktif
- (c) Melakukan evaluasi kepada siswa

---

<sup>17</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm.2



(d) Membuat perencanaan pembelajaran

(e) Kelengkapan proses belajar mengajar

(2) Kompetensi Profesional

Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu terkini karena perkembangan ilmu selalu dinamis. Kompetensi profesional yang harus terus dikembangkan guru dengan belajar dan tindakan reflektif. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

(a) Menguasai materi

(b) Memahami karakteristik siswa

(c) Memotivasi siswa

(d) Manajerial siswa

(3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial dapat dilihat apakah seorang guru bisa bermasyarakat dan bekerja sama dengan peserta didik serta guru-guru lainnya. Kompetensi sosial yang harus dikuasai guru meliputi:

(a) Hubungan sosial masyarakat

(b) Peran serta guru dengan masyarakat

(c) Peran guru dengan teman sejawat

(d) Memotivasi diri sendiri

(e) Memotivasi teman sejawat

#### (4) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini terkait dengan guru sebagai teladan, beberapa aspek kompetensi ini misalnya:

- (a) Mematuhi tata tertib sekolah
- (b) Tenang dalam menghadapi persoalan dalam dunia kerja
- (c) Membantu pengembangan keterampilan
- (d) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat<sup>18</sup>

Kriteria kinerja guru untuk mendapatkan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang:

- (a) Penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan setelah 5 tahun pengabdian dan sudah diangkat menjadi pegawai tetap, kompensasi yang diberikan berupa bingkisian.
- (b) Penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan setelah 10 tahun pengabdian, kompensasi yang diberikan dari LSM atau dari yayasan.
- (c) Penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan setelah 15 tahun pengabdian, kompensasi yang diberikan berupa uang khusus untuk dp rumah, yang pada intinya pihak sekolah atau yayasan mengharapakan guru dan karyawan bisa memiliki rumah sendiri.

---

<sup>18</sup>Daryanto dan Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru*, (Jakarta: Gava Media, 2015), hlm:83-84

- (d) Kompensasi Umroh yang diberikan kepada guru yang rata-rata mengabdikan di atas 10 tahun dan dinilai sudah layak memenuhi kriteria. Dengan kriteria dilihat dari masa kerja atau yang paling lama bekerja terlebih dahulu di sekolah, dan dinilai sudah layak untuk mendapatkan fasilitas itu maka guru tersebut berhak mendapatkan kompensasi umroh, wawancara kesiapan, dilihat juga dari prestasi guru dan guru tersebut selama satu tahun sebelum keberangkatan tidak pernah mendapatkan surat peringatan atau surat teguran.
- (e) Kompensasi hafalan 5 juz bagi guru TPQ, tunjangan yang diberikan kepada guru yang menghafal 5 juz diberikan uang sebesar Rp. 150.000.
- (f) Kompensasi hafalan 30 juz, bagi guru dan karyawan yang sudah menghafal 30 juz setiap bulannya maka akan diberikan tunjangan uang sebesar Rp. 1.000.000 setiap bulannya.
- (g) Kompensasi biaya pendidikan bagi guru dan karyawan yang memiliki anak yang bersekolah di SMP Islam Terpadu Izzuddin yang sudah 5 tahun pengabdian maka akan diberikan potongan biaya sekolah kepada anaknya, semakin lama guru dan karyawan bekerja maka akan semakin besar potongannya.

Kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang sudah menjadi kebijakan dari yayasan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## **H. Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## **I. Metodologi Penelitian**

Metode berasal dari kata “metode” yang berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “logos” yang berarti ilmu dan pengetahuan. Jadi, metodologi adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Choid Narbuko, dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 13

## **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan landasan teori untuk pelaksanaan penelitian.<sup>20</sup> Jenis dan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah penuturan pemecahan masalah berdasarkan data yang berupa angka.

## **2. Data dan Sumber Data**

Data adalah fakta empiris yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian.<sup>21</sup> Sumber data yang digunakan pada penelitian ini ada dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung dari tangan pertama, yaitu seluruh guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang. Sedangkan sumber data skunder adalah sumber data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua), adalah sumber yang mendukung berupa bahan-bahan perpustakaan.

## **3. Populasi dan Sampel**

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang. SMP Islam Terpadu Izzuddin

---

<sup>20</sup>Suharsimi Arikunto, Op. Cit, hlm. 134

<sup>21</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 279

Palembang memiliki guru sebanyak 20 orang, dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 20 orang. Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya, jika jumlah populasi kurang dari 100, maka sampelnya dapat diambil 100%. Sementara jika populasinya lebih dari 100 orang dapat diambil sampel penelitian antara 10-15% atau 20-25% dan seterusnya.<sup>22</sup> Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti mengambil seluruh populasi yaitu 20 orang guru. Maka penelitian ini disebut dengan penelitian populasi.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa skor kompensasi terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi.

##### **a. Observasi**

Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Selanjutnya Creswell (2012) menyatakan *“observation is the process of gathering firsthand information by observing people and places at research site”*. Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.<sup>23</sup> Metode ini dilakukan untuk mendapatkan

---

<sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, Op. Cit, hlm. 134

<sup>23</sup> Saipul Annur, *Metodelogi Penelitian Pendidikan; Analisis Data Kuantitatif dan Data Kualitatif*. Cet. Ke-7, (Palembang: Noer Fikri Offset, 2015), hlm. 168

data awal atau melihat secara langsung mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang.

**b. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan antara dua prang atau lebih dan berlangsung antara speaker dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi di mana pewawancara mengajukan pertanyaan yang harus dijawab oleh yang diwawancarai. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai kompensasi yang ada di SMP Islam Terpadu Izzudin Palembang.

**c. Angket**

Angket merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden pertanyaan atau pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.<sup>24</sup> Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

**d. Dokumentasi**

Menurut Miles dan Huberman yang diterjemahkan Rohendi mengemukakan bahwa, dokumen merupakan sumber informasi non-manusia yang berupa intruksi, laporan, pengumuman, surat keputusan, catatan-catatan dan arsip lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang berupa dokumentasi tulisan, untuk

---

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm. 230

dijadikan perlengkapan data. Seperti tentang keadaan sekolah, foto, serta data sejarah sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.<sup>25</sup> Untuk menganalisis data akan digunakan rumus statistik, yaitu rumus Tes “t” digunakan untuk melihat adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang. Oleh karena itu teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Tes “t” dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{MD}{\frac{SE}{MD}}$$

MD = *Mean of difference* Nilai rata-rata hitung dari beda/selisih antara skor variabel X dan skor variabel Y, yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$M_D = \frac{\sum D}{N}$$

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm. 238



$\sum D$  = Jumlah beda/selisih antara skor variabel X dan skor variabel Y, dan

D dapat diperoleh dengan rumus:  $D = X - Y$

$N$  = *Number of cases* = jumlah subjek yang kita teliti

$SE_{MD}$  = *Standar Error* (standar kesesatan) dari *Mean of Difference* yang

dapat diperoleh dengan rumus:

$$SE_{MD} = \frac{SD}{\sqrt{N-1}}$$

$SD_D$  = Deviasi Standar dan Perbedaan antara skor variabel X dan skor

variabel Y, yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$SD_D = \frac{\sum D^2}{N} - \left( \frac{\sum D}{N} \right)^2$$

---

<sup>26</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm:305-306

## **J. Sistematika Pembahasan**

Susunan penelitian ini berdasarkan pengelompokan pokok-pokok pikiran yang tercantum dalam bab-bab, sebagai berikut:

BAB I Merupakan bab pendahuluan, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, kerangka teori, hipotesis, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II Merupakan landasan teori yang berisikan, pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, metode pemberian kompensasi, sistem kompensasi yang efektif, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan pengertian kinerja, indikator kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja dan penilaian kinerja

BAB III Gambaran umum dan objek penelitian menjelaskan tentang sejarah, visi, misi, struktur organisasi, keadaan geografis, dan sarana prasarana penunjang proses belajar mengajar di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

BAB IV Merupakan analisis data, penulis akan mengemukakan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang..

BAB V Merupakan penutup, yang berisi kesimpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kompensasi

##### 1. Pengertian kompensasi

Menurut Hasibuan mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.<sup>27</sup>

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, “*Compensation is any form of payment to employes for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang mereka berikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.<sup>28</sup>

Sedangkan kompensasi menurut Marwansyah yang dikutip Nurul Ulfatin mengemukakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan, langsung maupun

---

<sup>27</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.118

<sup>28</sup>Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2013 ), hlm.220

tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai sebagai alasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>29</sup>

Dari berbagai pendapat menurut para ahli di atas menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang diterima pegawai sebagai bentuk penghargaan atau imbalan atas kotribusinya terhadap pencapaian tujuan suatu organisai atau perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh seorang pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, finansial maupun nonfinansial sebagai bentuk penghargaan atau imbalan atas kontribusinya kepada suatu organisasi atau perusahaan karena tujuan dari suatu organsisasi atau perusahaan telah tercapai, besar kecilnya kontribusi yang diberikan kepada suatu organisasi atau perusahaan maka akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima. Dengan adanya kompensasi yang benar dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendorong motivasi seorang pegawai dalam bekerja.

---

<sup>29</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.120

## **2. Filosofi Manajemen Kompensasi**

Menurut Cahyani yang dikutip oleh Kadarisman mengemukakan sebagai berikut:

“ Filosofi kompensasi seharusnya didasarkan pada proposisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bahwa sumber nilai terpenting adalah orang, dalam hal ini adalah seorang karyawan. Harus ada pandangan dalam perusahaan bahwa tanpa karyawan, maka perusahaan bukanlah apa-apa.”<sup>30</sup>

## **3. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Kasmir tujuan pemberian kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi. Secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

### **a. Memberikan hak pegawai**

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi

---

<sup>30</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), hlm. 52-53

merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

b. Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

c. Memperoleh pegawai yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

d. Mempertahankan pegawai

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika

bekerja dengan tidak baik pada akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

e. Menghargai pegawai

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka karyawan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaan.

f. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang laak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan.

g. Memenuhi peraturan Pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan memenuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

h. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau keryawan dengan karyawan, dapat

diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi dibayar secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.<sup>31</sup>

Menurut Handoko yang dikutip oleh Kadarisman tujuan pemberian kompensasi antara lain:

a. Memperoleh karyawan yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplain dan permintaan tenaga kerja. kadang-kadang tingkat kerja yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diperusahaan lain.

b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

---

<sup>31</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, ( Jakarta: Raja Grafindo, 2016 ), hlm. 236-238



Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Maka dapat disimpulkan apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan benar banyak hal-hal positif yang diterima oleh organisasi atau perusahaan dan pegawai. Dimana kompensasi bertujuan untuk memberikan hak pegawai, memberikan rasa keadilan, memperoleh pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, menghargai pegawai, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah serta menghindari konflik. Jadi kegiatan kompensasi ini merupakan *feed back*, baik pegawai kepada organisasi maupun organisasi kepada pegawai, dimana organisasi diuntungkan dengan tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut, dan bagi pegawai sebagai suatu pengharagaan atas semua kontribusinya yang diberikan kepada suatu organisasi atau perusahaan.

#### **4. Manfaat Pemberian Kompensasi**

Menurut Kasmir pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

a. Loyalitas pegawai meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki

perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai dengan yang ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatan yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.

d. Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan

juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

e. Kinerja pegawai meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena makin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang, maka kompensasi yang diperolehnya juga relatif lebih rendah.

f. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti. Sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan membantu kegiatan perusahaan.

g. Memberikan rasa aman

Artinya dengan pemberian kompensasi dengan benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya. Karyawan tidak perlu memikirkan untuk keluar dari perusahaan untuk mencari tambahan penghasilan, karena kompensasinya sudah dianggap cukup atau berlebihan. Namun sebaliknya jika kompensasinya tidak sesuai karyawan akan merasa tidak aman dan berusaha mencari tambahan penghasilan ditempat lain atau keluar dari perusahaan.

h. Memberikan rasa kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

i. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Artinya pemberian kompensasi yang wajar dan sesuai akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi dibayar tidak sesuai dan tidak wajar, maka kegiatan perusahaan tidak berjalan lancar, karena adanya

karyawan yang tidak bersemangat, tidak komit terhadap perusahaan atau tidak termotivasi untuk bekerja.<sup>32</sup>

Menurut

Maka dapat disimpulkan bahwasannya apabila kompensasi dilakukan dengan benar maka manfaat dari kompensasi tersebut yakni loyalitas pegawai meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meingkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberikan rasa aman, memberikan rasa kebanggaan serta proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.

## **5. Indikator Kompensasi**

Munurut Samsudin terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

a. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

(1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

---

<sup>32</sup> Ibid., hlm. 238-240

(2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

(3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

b. Kompensasi nonmateriil, yang terdiri dari:

(1) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbarui keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

(2) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

### (3) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur karena alasan-alasan tertentu.

Menurut Simamora indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c. Tunjangan yang sesuai dengan pengorbanan
- d. Fasilitas yang memadai<sup>33</sup>

Gaji yang adil disini yaitu kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam menentukan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan.

Insentif yang sesuai dengan pengorbanan yaitu pengorbanan yang dikeluarkan oleh seorang pegawai hendaknya di hargai oleh pihak organisasi sehingga seorang pegawai tidak merasa bahwa jirih payahnya atau usahanya tidak sia-sia karena pengorbanan yang dikeluarkan setimpal dengan insentif yang didapatkan. Kemudian dengan insentif yang sesuai akan membuat seorang pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja.

---

<sup>33</sup>Ernawati. 2013 “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Njonja Mener Semarang). Jurnal Ekonomika dan Bisnis



Tunjangan yang sesuai dengan pengorbanan yaitu tidak berbeda dengan gaji dan insentif yang sesuai dengan pengorbanan. Hanya saja tunjangan ini terdiri dari, tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan lain sebagainya.

Kemudian fasilitas yang memadai yaitu jika fasilitas yang sudah disediakan dari pihak sekolah sudah memadai maka akan menunjang kinerja dari seorang pegawai.

## **6. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

### **a. Kompensasi langsung**

Kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

### **b. Kompensasi Tak Langsung**

Kompensasi tak langsung yaitu semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seseorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ristiani Nunung. 2012 “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*” (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus).Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

## 7. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nurul dan Teguh jenis kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut;

### a. Gaji dan Upah

Gaji dan upah umumnya disebut sebagai kompensasi utama karena sebagai gantungan hidup (nafkah) bagi pegawai dan keluarganya.

### b. Insentif

Insentif dipandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktifitas kerjanya semakin tinggi.

### c. Tunjangan

Pada umumnya tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai. Macam-macam tunjangan, antara lain: tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan dan sebagainya.

### d. Jaminan kesehatan dan kesejahteraan

Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain: asuransi jiwa, biaya pengobatan ketika sakit, koperasi (simpan pinjam), alat-alat keselamatan kerja, dan sebagainya.

### e. Kompensasi karier

Imbalan karier dapat berupa rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan profesi dan jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya.

f. Kompensasi sosial

Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain berupa: pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, ucapan selamat, kekompakan antar teman sejawat, senyuman dan pujian serta penghargaan atas jalinan komunikasi antar manusia.<sup>35</sup>

Menurut Kasmir jenis-jenis kompensasi keuangan dapat berupa:

a. Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerjanya karyawan, disamping kemampuan perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pemberian upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya

---

<sup>35</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Op. Cit.* hlm.123-124

diberikan apabila dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dengan jabatannya. Sementara itu bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat.

d. Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu membrikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

e. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan kepada mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode. Atau dapat pula insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas mengenai jenis-jenis kompensasi maka dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi terdiri dari banyak jenis, bisa berupa uang, jaminan kesehatan, pengembangan karier serta bisa berupa pujian. Jadi kompensasi sebenarnya tidak selalu berkaitan dengan uang, dari pujian pun seorang pegawai bisa merasa senang. Sehingga membuat seorang pegawai merasa dihargai di tempat ia bekerja.

## **8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kasmir kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut ini faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan perbulan yaitu:

### **a. Pendidikan**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Misalnya pada saat pertama kali karyawan bekerja dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma 3 dan sarjana (S1), tentu kompensasi yang diterima berbeda.

b. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama. Hal lainnya adalah yang bekerja lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterimanya lebih tinggi dari yang dibawahnya. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

c. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

d. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan/pegawai yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki

jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan di komponen penggajiannya. Kenaikan jabatan akan menaikkan gaji ke tingkat gaji yang lebih tinggi. Kenaikkan jabatan juga menambah tunjangan lainnya misalnya tunjangan kesehatan, konsumsi, transportasi dan tunjangan lainnya. Sehingga bagi mereka yang naik ke jabatan yang lebih tinggi maka kompensasinya juga naik cukup banyak.

e. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp.3.000.000 (tiga juta rupiah), jika kepangkatan naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan, misalnya setiap naik 1 (satu) jenjang tingkat kepangkatan dihargai Rp.500.000 (lima ratus ribu rupiah), sehingga gajinya yang baru naik menjadi Rp.3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu rupiah)

f. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan

jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya. Jadi, kinerja seorang karyawan akan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kompensasi karyawannya.<sup>36</sup>

Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini, transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, sepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa

---

<sup>36</sup>Kasmir, *Op. Cit.* hlm.250-252



ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Suprihanto yang dikutip oleh Supardi kinerja guru adalah adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>37</sup>

Menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kemudia menurut Suprihatiningrum kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik,

---

<sup>37</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), hlm.46-47

seorang guru tidak mungkin memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang guru memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.<sup>38</sup>

Dari berbagai pendapat menurut para ahli di atas bahwasanya kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah/madrasah dengan menentukan terget, sasaran atau kriteria yang telah ditentukannya terlebih dahulu dengan kinerja yang baik.

## **2. Indikator Kinerja Guru**

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh tentang kriterie kinerja seseorang “trainer” sebagai berikut:

- (a) Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun.
- (b) Jumlah keseluruhan peserta program pelatihan.
- (c) Peningkatan dalam diri peserta pelatihan.
- (d) Pertambahan nilai peserta dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.
- (e) Jumlah kesalahan, ketidakhadiran, atau kelambanan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan

---

<sup>38</sup>Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.162-163

mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.<sup>39</sup>

Maka dari itu, dapat dikatakan indikator kinerja guru antara lain:

- (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- (3) penguasaan metode dan strategi mengajar
- (4) pemberian tugas-tugas kepada siswa
- (5) kemampuan mengelola kelas
- (6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.<sup>40</sup>

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Suhardiman yang dikutip oleh Kompri sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan mempengaruhi kinerja, yaitu:

#### **a. Kemampuan**

Faktor kemampuan maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus

---

<sup>39</sup>Supardi. Op. Cit. hlm.48-49

<sup>40</sup>Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013).Hlm.253

memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian pegawai menjadi profesional dalam bidangnya.

b. Upaya

Faktor upaya maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.

c. Peluang atau kesempatan

Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.

Kinerja guru sedikit banyak akan mempengaruhi hasil kemampuan kerjanya dan kinerja ini harus dimulai dari kepala sekolah sebagai teladan yang utama. Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan kedepan yang bersifat visioner.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Kompri, *Op. Cit.* hlm.162-163

#### **4. Faktor-Faktor yang dipengaruhi Kinerja Guru**

##### a. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.

##### b. Jenjang Karier

Jenjang karier merupakan perusahaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi kerja atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan mempengaruhi karier karyawan.

##### c. Citra Karyawan

Citra karyawan merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan.<sup>42</sup>

#### **5. Penilaian Kinerja Guru**

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

---

<sup>42</sup> Kasmir, Op. Cit. hlm. 195-196

a. Kemampuan teknik

Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan alat yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional

c. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.<sup>43</sup>

### **C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya. Jadi, kinerja seorang karyawan akan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kompensasi karyawannya.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Supardi, *Op. Cit.* hlm. 70-71

<sup>44</sup> Kasmir, *Loc. Cit.* hlm. 250-252

Faktor yang dipengaruhi kinerja gurusalah satunya yaitu kompensasi, karena komepensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawannya.<sup>45</sup>

Jadi dapat diketahui bahwasanya antara kompensasi dan kinerja guru sama-sama memiliki pengaruh, besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang guru dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Kemudian sebaliknya kinerja seorang guru akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya.

---

<sup>45</sup> Kasmir, *Loc. Cit.* hlm. 195-196

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Menelusuri dan mencermati kronologi sejarah perkembangan Yayasan Izzuddin Palembang dari embrio hingga keberadaannya saat ini, dapat dilihat dalam penjelasan sebagai berikut:

##### **1. Era Cikal Bakal**

Yayasan Izzuddin awalnya dibentuk dari pendirian sebuah Ma'had yang diberi nama Ma'had Izzuddin. Ma'had Izzuddin didirikan pada tanggal 6 November 1999 yang berlokasi di rumah (Alm) H. Muchir Muchtar yang merupakan orang tua dari Ir. H. Salihul Fajri. Ma'had Izzudddin ini merupakan lembaga Da'wah dan Study Islam terdiri dari : Dirosal Islamiyah, Bahasa Arab Terpadu, dan Tahsin dan Tahfizul Qur'an. Ma'had Izzuddin ini dipimpin langsung oleh seorang mudir/direktur dalam hal ini dipimpin oleh Ir. H. Salihul Fajri dari tahun 2000-2005, adapun staf pengajar pada Ma'had Izzuddin ini diantaranya : K.H. Tol'at Wafa Ahmad, Lc, K.H. Abdul Malik Musir, Lc, Drs. K.H. Moh. Iqbal Romzi, H. Suhaely Ibrahim, Lc, Drs. Lutfi Izzuddin, K.H. Novrizal Nawawi, Lc, Imam Mansyur, Lc, dan lain-lain. Adapun program Dirosah Islamiyah (Study Islam) ini sendiri pada angkatan 1 memiliki 330 mahasiswa, dan program Dirosah Islamiyah ini berada dibawah Ma'had Izzuddin



yang dipimpin oleh H. Suhaely Ibrahim, Lc. Pada tanggal 6 Oktober 2000 pendiri Yayasan Izzuddin yang terdiri dari: K.H. Tol'at Wafa Ahmad, Lc, K.H. Abdul Musir, Lc, Drs. K.H. Moh. Iqbal Romzi, dan Ir. H. Salihul Fajri menghadap notaris H. Zulkifli Sitompul untuk mendaftarkan Yayasan Izzuddin sebagai lembaga pendidikan formal.

Seiring dengan tuntutan kebutuhan umat muslim maka pada tahun 2000 Ma'had membuka Program Lembaga Bahasa Arab Terpadu (PBAT) yang bekerjasama dengan pusat, Jakarta. Adapun muridnya adalah H. Sarmuji Marjuki, Lc, Al Hafizh , jumlah mahasiswa pada angkatan pertama berjumlah lebih kurang 60 orang dan sampai sekarang sudah angkatan ke-8 total ribuan orang.

## 2. Tahap Pendirian

Mengingat kebutuhan umat muslim akan sebuah lembaga pendidikan formal yang tidak hanya mengedepankan kemampuan akademis tetapi juga pembinaan akhlak dan pengembangan bakat serta minat akhlak, maka yayasan Izzuddin pada tahun 2002 mulai membuka SDIT yang pada angkatan pertama siswanya berjumlah 38 orang.

Adapun yang menjabat sebagai kepala sekolah perintis SDIT ini adalah Olivia Erwani. S.Si yang selanjutnya digantikan oleh Kwarta Novita, S.Ag. Selanjutnya terjadi beberapa kali pergantian jabatan kepala sekolah diantaranya:

Ir. Salihul fajri pada tahun 2003 dan H. Ikhwanul Mujahiddin, Lc pada tahun 2004.

Pada tahun 2003 didirikan juga TKIT Izzuddin yang dipimpin oleh Linda Wati. S.Ag sebagai kepala sekolah TKIT dimana pada awal pendiriannya siswa TKIT angkatan pertama berjumlah 16 siswa/i pada angkatan kedua yaitu pada tahun 2004 berjumlah 61 siswa/i.

Saat ini ditahun 2007 didirikan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu ( SMPIT ) Izzuddin, yang merupakan SMPIT yang pertama di Kota Palembang, dengan Kepala Sekolah adalah Bukroni, S.Pd.I.,

Yayasan Izzuddin bertujuan menjadi lembaga pendidikan Islam yang mencetak generasi yang mengenal Allah dan Rasul-Nya, menguasai sains dan teknologi, sehingga tegak kejayaan Islam dan kaum muslimin.

Demikian sejarah singkat berdirinya SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang dari penjelasan di atas dapat terlihat bahwasanya sebelum Izzuddin dijadikan sebagai lembaga pendidikan formal , sekolah Izzuddin awalnya adalah sebuah pesantren. Kemudian SMP IT Izzuddin merupakan bagian dari yayasan Izzuddin, dimana yayasannya memiliki TKIT, SDIT, SMP IT dan SMA IT Izzuddin Palembang.

## **B. Visi, Misi dan Tujuan SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

### **1. Visi**

Menjadi Lembaga Pendidikan Islam yang mencetak Generasi yang mengenal Allah dan Rasul-Nya, menguasai Sains dan Teknologi sehingga tegak Kejayaan Islam dan Kaum Muslimin.

### **2. Misi**

- a. Membentuk Generasi yang hidup dengan Al-Qur'an.
- b. Membangun tradisi lingkungan sekolah yang berakhlak Islami.
- c. Mengembangkan potensi siswa sesuai minat dan bakat.
- d. Menumbuhkan kreatifitas, kemandirian siswa.
- e. Mengenal dan berinteraksi dengan kemajuan teknologi, Serta membekalinya dengan penguasaan sains.
- f. Membentuk siswa yang berbadan sehat dan kuat.

### **3. Tujuan**

- a. Memadukan antara Ilmu Pengetahuan dengan Al-Qur'an dan As Sunnah.
- b. Melatih dan membiasakan siswa dengan ibadah tilawah Al-Qur'an, Sholat, dan lain-lain.

- c. Mengembangkan budaya belajar untuk belajar (*Learning how to learning*) serta belajar sepanjang hayat (*Long life education*).
- d. Mempersiapkan siswa dengan dasar-dasar kemampuan untuk melanjutkan kejenjang sekolah yang lebih tinggi.
- e. Membentuk siswa yang berbadan sehat dan kuat.

### **C. Identitas Sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Nama Sekolah : SMP IT Izzuddin Palembang

NSPN : 10644711

NSS : 202116044711

Alamat Sekolah : Jl. Demang Lebar Daun No. 268

Klasifikasi : Perkotaan

Kecamatan : Demang Lebar Daun

Kabupaten/Kota : Ilir Barat I Kota Palembang

Provinsi : Sumatera Selatan

Negara : Indonesia

Kode pos : 30151

Terakreditasi : B

Status : Swasta

Bentuk Pendidikan : SMP

Status Kepemilikan : Yayasan

SK Pendirian Sekolah : 19/E/Yys-Izz/IV/2007

Tanggal SK Pendirian : 2007-06-04

SK Izin Oprasional : 24.3/247/SK-26.8/PN/2007

Tanggal SK izin Oprasional: 2007-08-01

Telepon / Hp / Fax : (0711)420411 / (0711)417881

#### **D. Fasilitas Sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Fasilitas yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin antara lain:

1. Kelas ber AC
2. Masjid
3. Laboratorium Komputer
4. Laboratorium Sains
5. Asrama Tahfizh
6. ratorium Komputer
7. Laboratorium Sains
8. Perpustakaan

9. Internet
10. Aula
11. Sarana Bermain
12. Lapangan Olahraga
13. Katering
14. Kantin
15. Antar jemput

Dari penjelasan di atas dan berdasarkan observasi selama penelitian fasilitas yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang sudah dikatakan baik. Hanya saja kurangnya lahan hijau di sekolah tersebut dikarenakan lahan yang sangat terbatas.

#### **E. Program Unggulan Sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Program unggulan yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin antara lain:

- a. Kelas Al-Qur'an
- b. Asrama Tahfizh
- c. Al-Qur'an Garden
- d. English dan Arabic
- e. Prestasi Akademik
- f. Pembentukan Akhlak Karimah
- g. Pembiasaan Ibadah

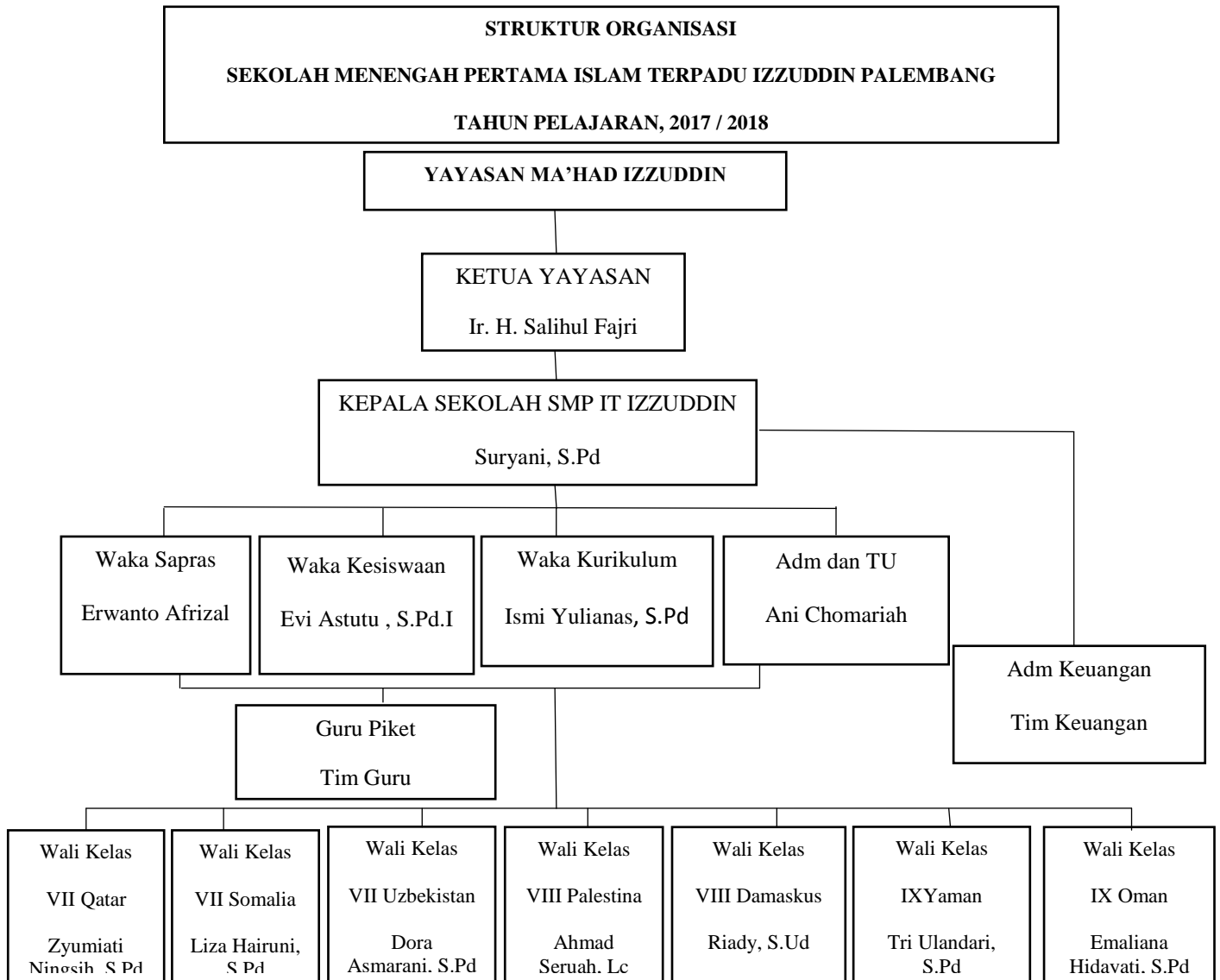
Dari penjelasan di atas mengenai program unggulan yang ada di SMP Islam TerpaduIzzuddin Palembang program tersebut dilaksanakan untuk membuat siswa-siswanya untuk menguasai bahasa-bahasa umum dimana di jaman sekarang ini bahasa Inggris merupakan bahasa yang hampir wajib harus dikuasai pada saat ini.

#### **F. Struktur Organisasi SMP Islam TerpaduIzzuddin Palembang**

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi lembaga pendidikan. struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah jalannya roda organisasi dan koordinasi dalam pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil apabila keorganisasian dalam sekolahnya berjalan dengan efektif.

Sebuah sekolah yang organisasinya terkonsep dengan baik maka proses belajar mengajar dalam lembaga pun akan berjalan dengan lancar. Dengan demikian, sebuah koordinasi dalam struktur organisasi sangat agar proses belajar mengajar dalam suatu lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik. Berikut ini adalah struktur organisasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang:

## Struktur Organisasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang



**Sumber : Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Berdasarkan struktur organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang dijalankan sekolah Islam Terpadu Izzuddin Palembang adalah bentuk



organisasi lini dan staff. Organisasi lini dan staff adalah suatu bentuk organisasi dimana pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dan sepenuhnya dari pimpinan tertinggi kepada para kepala unit dibawahnya. Untuk membantu kelancaran kerja dalam rangka melaksanakan seluruh tugas pokok organisasi, maka langsung dibawah pimpinan tertinggi atau langsung dibawah masing-masing kepala unit ditempatkan seorang pejabat atau lebih yang tidak mempunyai wewenang komando. Disini dapat dilihat pimpinan tertinggi dipegang langsung oleh kepala yayasan Ma'had Izzuddin.

### **G. Keadaan Guru SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Sebagaimana kita ketahui bahwa guru merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam lembaga pendidikan, karena seorang guru bertanggung jawab langsung terhadap maju mundurnya pelaksanaan proses pembelajaran.

Dengan demikian maka keberadaan guru merupakan unsur yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Untuk meningkatkan prestasi belajar siswa tentunya diperlukan guru-guru yang profesional sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan, sehingga tercapai suasana belajar yang kondusif. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel keadaan guru di bawah ini:

**Tabel 3.1****Daftar Nama-Nama Guru SMP Islam TerpaduIzzuddin Palembang 2017**

<b>No.</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Program Studi</b>	<b>Mengajar Bidang Studi</b>
1.	Suryani, S.Pd	Kepala Sekolah	Pend. Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
2.	Evi Astuti, S.Pd.I	Waka Kesiswaan	Pend. Agama Islam	PAI
3.	Ismi Yuliana, S.Pd	Waka Kurikulum	Pend. Mtematika	Matematika
4.	Rizcha Fuji Lestari, S.Pd	Guru Tetap	Pend. Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
5.	Abdul Halim, S.Pd	Guru Tetap	Tafsir Hadist	TTQ
6.	Leo Arumika, S.Pd	Guru Tetap	Pend. Jasmani	Pend. Jasmani
7.	Zumianti Ningsih, S.Pd	Guru Tetap	Pend. IPS	IPS
8.	Emaliana Hidayati, S.Pd	Guru Tetap	Pend. Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
9.	Roza Marissa, Lc	Guru Tetap	Pend. IPA	IPA
10.	H. Andriyansyah, Lc	Guru Tetap	Tafsir Hadist	Hadist Siroh
11.	Akhmad Seruah, S.Pd	Guru Tidak Tetap	Sastra Arab	Bahasa Aran
12.	Ika Damayanti, S.Pd	Guru Tidak Tetap	Pend. Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
13.	Dora Asmaini, S.Pd	Guru Tidak Tetap	Pend. Matematika	Matematika
14.	M. Riadi	Guru Tidak Tetap		TTQ
15.	Tri Ulandari, S.Pd	Guru Tidak Tetap	Pend. Jasmani	Penjas
16.	Subur Santoso, S.Sos.I	Guru Tidak Tetap	Bimbingan	Fiqh

			Konseling Islam	
17.	Liza Hairani, S. Si	Guru Tidak Tetap	Sistem Informasi	TIK
18.	M. Habil	Guru Tidak Tetap		TTQ
19.	Rosidah, S.Pd	Guru Tidak Tetap	Pend. Geografi	PKn
20.	Nur Laila, S.Pd	Guru Honorer	Pend. Fisika	Fisika

**Sumber : Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Memperhatikan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang berjumlah 20 orang. Terdiri dari 10 orang guru tetap dan 9 orang guru tidak tetap dan terdapat 1 orang guru honorer. Kemudian terdapat 2 orang guru yang lulusan SMA. Kemudian keadaan guru ini sebagian besar adalah guru tetap, selain itu juga sebagian besar status latar belakang pendidikan sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan demikian program lembaga pendidikan dilihat dari latar belakang pendidikan guru SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang rata-rata strata (S1).

**Tabel 3.2**

**Keadaan Guru Bidang Studi / Mapel SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

**2017**

No.	Mata Pelajaran	Jumlahjam pelajaran			Butuh	Guru Non PNS yang ada		
		VII	VII	IX		L	P	Jumlah
1.	Pendidikan Agama	4	4	6	1	0	1	1
2.	PKN	4	4	6	1	1	0	1

3.	Bhs. Indonesia	8	8	12	2	0	2	2
4.	Matematika	8	8	12	2	0	1	1
5.	IPS Terpadu	8	8	12	2	0	1	1
	Sejarah							
	Geografi							
	Ekonomi							
6.	IPA Terpadu	8	8	12	2	0	1	1
	Kimia							
	Fisika							
	Biologi							
7.	Bhs. Inggris	8	8	12	2	0	2	2
8.	Kertakes	4	4	6	1	1	0	1
9.	Penjaskes	4	4	6	1	1	1	2
10.	Muatan Lokal							
	Bhs. Arab	2	2	6	1	1	0	1
	T T Q	20	20	30	3	3	2	5
	Sirah Nabawi	2	2	6	1	1	0	1
	Hadits	2	2	6	1	1	0	1
Jumlah		82	82	132	20	9	11	20

**Sumber: Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Rekap :

Laki-laki: 9 orang      Perempuan: 11 orang jumlah seluruhnya: 20 orang

**Tabel 3.3**

**Keadaan Guru SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang 2017**

Golongan	Guru		
	L	P	Jumlah
GT	4	6	10
GTT	3	6	9
Nonor	0	1	1
Total	7	13	20

**Sumber: Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Rekap :

Guru Tetap : 10 orang

Guru Tidak Tetap : 9 orang

Guru Honorer : 1 orang

**Tabel 3.4**

**Daftar Nama-Nama Guru Berdasarkan Tahun Mengajar di SMP Islam  
Terpadu Izzuddin Palembang**

<b>No.</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Tahun Tugas Di Sekolah ini</b>
1.	Suryani, S.Pd	2004
2.	Evi Astuti, S.Pd.I	2004
3.	Ismi Yuliana, S.Pd	2013
4.	Rizcha Fuji Lestari, S.Pd	2011
5.	Abdul Halim, S.Pd	2010
6.	Leo Arumika, S.Pd	2012
7.	Zumianti Ningsih, S.Pd	2013
8.	Emaliana Hidayati, S.Pd	2013
9.	Roza Marissa, Lc	2013
10.	H. Andriyansyah, Lc	2012
11.	Akhmad Seruah, S.Pd	2012
12.	Ika Damayanti, S.Pd	2013
13.	Dora Asmaini, S.Pd	2015

14.	M. Riadi	2015
15.	Tri Ulandari, S.Pd	2016
16.	Subur Santoso, S.Sos.I	2016
17.	Liza Hairani, S. Si	2016
18.	M. Habil	2017
19.	Rosidah, S.Pd	2017
20.	Nur Laila, S.Pd	2016

***Sumber: Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang***

Dari tabel di atas terlihat bahwa guru yang mengajar kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang guru, dan guru yang mengajar di atas 5 tahun berjumlah 5 orang guru, dan terdapat 2 orang guru yang mengajar lebih dari 10 tahun.

#### **H. Lulusan Tenaga Pendidik Sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Lulusan tenaga pendidik di SMP Islam Terpadu Izzuddin antara lain:

1. Alumni UNSRI, Universitas Al Azhar Mesir, Universitas Al Wathoniyah Yaman, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Universitas PGRI, dan lain-lain.
2. Para Hafizh dan Hafizhoh Al-Qur'an
3. Alumni Basic Training 100 jam
4. Alumni Pelatihan dan Program Pendidikan Guru
5. Alumni Pelatihan Teaching Skill

6. Siap menjadi teladan

Dilihat dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwasannya para tenaga pendidik atau guru yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang merupakan lulusan-lulusan yang memiliki kemampuan tidak hanya dalam bidang pendidikan umum tetapi juga bidang ilmu agama Islam.

**I. Keadaan Karyawan SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang 2017**

Proses administrasi merupakan faktor pendukung bagi terlaksananya pendidikan, hal ini disebabkan karena pendidikan sangat terkait dengan berbagai aspek persuratan, kurikulum dan sebagainya. Sehingga dalam proses tersebut membutuhkan tenaga yang profesional. Adapun keadaan tenaga karyawan di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.5**

**Daftar Nama-Nama Karyawan SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang 2017**

<b>No.</b>	<b>Nama Karyawan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tingkat Ijazah</b>
1.	Dian Kristina, S.E	Kepala Adm	Ekonomi Akuntansi
2.	Ani Chomariah	Staf Adm TU	D I Bahasa Inggris
3.	Erwanto Afrizal	Adm Saprass	
4.	Liza Sari, S.E	Adm Keuangan	Ekonomi Akuntansi

*Sumber: Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada di SMP IT Izzuddin sebanyak 4 orang, dimana terdiri dari 3 orang lulusan dari perguruan tinggi dan 1 orang karyawan lulusan SMA.

**Tabel 3.6**

**Keadaan Status Karyawan SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang 2017**

Golongan	Guru		
	L	P	Jumlah
Karyawan Tetap	1	2	3
Karyawan Tidak Tetap	0	1	1
Nonor	0	0	0
Total	1	3	4

*Sumber: Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan tetap sebanyak 3 orang karyawan dan karyawan tidak tetap sebanyak 1 orang.

**J. Jumlah Rombongan Belajar dan Siswa Sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang 2017**



**Tabel3.7**

**Jumlah Rombongan Belajar dan Siswa Sekolah**

**SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang 2017**

No.	Kelas	Rombel	Jenis Kelamin		
			L	P	Jumlah
1.	VII	3	38	31	69
2.	VIII	2	33	17	50
3.	IX	2	29	20	49
Total		6	100	68	168

*Sumber: Dokumentasi SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang*

Dari tabel diatas dapat diketahui rombongan belajar di SMP IT Izzuddin Palembang sebanyak 6 rombongan, terdiri dari siswa laki-laki sebanyak 100 siswa dari siswi perempuan sebanyak 68 siswi jadi jumlah keseluruhan siswa di SMP IT Izzuddin Palembang adalah sebanyak 168 siswa.

**K. Kriteria seorang guru untuk mendapatkan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Kriteria seorang guru untuk mendapatkan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang antara lain sebagai berikut:

- (5) Penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan setelah 5 tahun pengabdian dan sudah diangkat menjadi pegawai tetap, kompensasi yang diberikan berupa bingkisian.
- (6) Penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan setelah 10 tahun pengabdian, kompensasi yang diberikan dari LSM atau dari yayasan.
- (7) Penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan setelah 15 tahun pengabdian, kompensasi yang diberikan berupa uang khusus untuk dp rumah, yang pada intinya pihak sekolah atau yayasan mengharapkan guru dan karyawan bisa memiliki rumah sendiri.
- (8) Kompensasi Umroh yang diberikan kepada guru yang rata-rata mengabdikan di atas 10 tahun dan dinilai sudah layak memenuhi kriteria. Dengan kriteria dilihat dari masa kerja atau yang paling lama bekerja terlebih dahulu di sekolah, dan dinilai sudah layak untuk mendapatkan fasilitas itu maka guru tersebut berhak mendapatkan kompensasi umroh, wawancara kesiapan, dilihat juga dari prestasi guru dan guru tersebut selama satu tahun sebelum keberangkatan tidak pernah mendapatkan surat peringatan atau surat teguran.
- (9) Kompensasi hafalan 5 juz bagi guru TPQ, tunjangan yang diberikan kepada guru yang menghafal 5 juz diberikan uang sebesar Rp. 150.000/bulan.

(10) Kompensasi hafalan 30 juz, bagi guru dan karyawan yang sudah menghafal 30 juz setiap bulannya maka akan diberikan tunjangan uang sebesar Rp. 1.000.000 setiap bulannya.

(11) Kompensasi biaya pendidikan bagi guru dan karyawan yang memiliki anak yang bersekolah di Izzuddin yang sudah 5 tahun pengabdian maka akan diberikan potongan biaya sekolah kepada anaknya, semakin lama guru dan karyawan bekerja maka akan semakin besar potongannya.

Kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang sudah menjadi kebijakan dari yayasan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sistem Kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang diterima pegawai sebagai bentuk penghargaan atau imbalan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian indikator dari kompensasi antara lain: gaji, insentif dan tunjangan. Menurut Kasmir tujuan pemberian kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala di SMP Islam Terpadu Izzuddin mengenai kompensasi yaitu sistem kompensasi yang diberikan kepada guru yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Jenis kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, insentif dan tunjangan yang bertujuan untuk memberikan semangat mengajar kepada guru. Sistem gaji yang diterapkan di sekolah berdasarkan standar waktu, yaitu jam mengajar dalam periode satu bulan, dan diberikan secara transparansi setiap bulan kemudian gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan atau golongan dan dari tunjangan yang didapatkan.

Sistem insentif yang diberikan sekolah merupakan sistem insentif individual. Sistem insentif yang diberikan, berdasarkan aturan yang ada di sekolah. Cara pemberian insentif diberikan bersamaan dengan gaji pokok yang diterima guru setiap bulannya. Seperti setoran hafalan guru yang dilakukan setiap bulan, bagi guru yang menyeter akan diberikan insentif sesuai dengan aturan yang ada di sekolah.

Kompensasi yang diberikan diluar gaji berupa tunjangan-tunjangan. Tunjangan yang diberikan sekolah kepada guru berupa tunjangan hari raya Idul Fitri, tunjangan pengabdian, tunjangan wali kelas dan tunjangan program beasiswa. Tunjangan hari raya diberikan dalam bentuk uang dan barang yang diterima setiap hari raya Idul Fitri. Tunjangan pengabdian yaitu tunjangan pengabdian yang diberikan kepada guru-guru yang memiliki kinerja baik dan memenuhi kriteria khusus yang telah ditentukan sekolah maka guru tersebut akan mendapatkan tunjangan seperti tunjangan umrah, tunjangan dp rumah, tunjangan bingkisan dan lain sebagainya.<sup>46</sup>

Beberapa guru di SMP Islam terpadu Izzuddin mengungkapkan bahwasannya kompensasi yang sudah diterima guru dengan melihat kondisi di zaman sekarang masih belum dapat memenuhi kebutuhan selama satu bulan, walaupun belum

---

<sup>46</sup> Suryani, Kepala Sekolah SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang, hari Senin, tanggal 13 November 2017

memenuhi tetapi dapat meringankan kebutuhan ekonomi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik tentu dapat menambah semangat dalam bekerja.<sup>47</sup>

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan sistem kompensasi yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin sudah sesuai dengan teori para ahli dimana penerapan kompensasi yang ada di sekolah berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kemudian para guru tidak hanya menerima gaji pokok setiap bulan saja melainkan menerima insentif serta tunjangan hari raya juga. Insentif yang diterima merupakan sistem insentif individual. Kemudian tunjangan yang diterima berupa umrah, dp rumah, beasiswa pendidikan serta bingkisan. Guru-guru yang mendapatkan kompensasi tersebut adalah guru-guru yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sekolah dan memang benar-benar guru yang berprestasi.

## **B. Kinerja Guru Sebelum Diberikan Kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin**

Untuk mengetahui kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang sebelum diberikan kompensasi, maka peneliti menyebarkan angket sebanyak 30 item pernyataan terdapat alternatif jawaban yang diberikan skor sesuai dengan kualitas masing-masing. Maka dalam menganalisis setiap item pernyataan mempunyai 4 skala yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), KS (Kurang Sesuai), TS (Tidak Sesuai). Dari masing-masing item pernyataan diberi skor SS=4, S=3, KS=2 dan TS=1. Dengan

---

<sup>47</sup> Zumianti Ningsih dan M.Riadi, Guru SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang, hari Senin, tanggal 13 November 2017

demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 120 dan nilai terendah 61.

Dari hasil jawaban angket yang disebarakan kepada 20 responden tentang kinerja guru di SMP IT Izzuddin sebelum diberikan kompensasi maka diperoleh data sebagai berikut:

100	87	82	108	90
73	81	91	86	91
87	78	80	61	81
120	87	84	83	108

Berdasarkan hasil angket tentang kinerja guru sesudah diberikan kompensasi, kemudian langkah selanjutnya adalah mencari nilai tertinggi (H) dan nilai terendah (L), ternyata nilai H = 120 dan nilai L = 61. Langkah selanjutnya mencari banyaknya frekuensi nilai yang dimulai dengan nilai L sampai H dengan menggunakan rumus:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

R = Total Range

H = Highest Score (Nilai Tertinggi)

L = Lowest Score (Nilai Terendah)

1 = Bilangan Konstan

Maka semua *score* yang diperoleh sebagai berikut:

$$R = 120 - 61 + 1 = 60$$

Kemudian mencari interval sebagai berikut;

$$\frac{R}{i} = \frac{60}{5} = 12 \text{ baris interval.}$$

Adapun syarat pengelompokan data sebaiknya 10 s/d 20 baris interval. Maksudnya bahwa jumlah pengelompokan data yang akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi itu sebaiknya tidak kurang dari 10 dan tidak lebih banyak dari 20 baris. Berikut tabel distribusi frekuensi yang didapat setelah angket disebar.

**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Nilai Kinerja Guru Sebelum diberikan Kompensasi**

No.	Interval	F	X	X <sup>2</sup>	Fx	Fx <sup>2</sup>
1.	116 – 120	1	118	13924	118	13924
2.	111 – 115	0	113	12769	0	0
3.	106 – 110	2	108	11664	216	23328
4.	101 – 105	0	103	10609	0	0
5.	96 – 100	1	98	9604	98	9604
6.	91 – 95	2	93	8649	186	17298
7.	86 – 90	5	88	7744	440	38720
8.	81 – 85	5	83	6889	415	34445



9.	76 – 80	2	78	6084	156	12168
10.	71 – 75	1	73	5329	73	5329
11.	66 – 70	0	68	4624	0	0
12.	61 – 65	1	63	3969	63	3969
		N = 20			$\sum Fx = 1765$	$\sum Fx^2 = 158785$

Dari tabel di atas dapat dicari Mean (M), dengan rumus sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fx}{N}$$

$$M_x = \frac{1765}{20}$$

$$M_x = 88,25$$

Setelah diperoleh nilai Mean darivariabel X kinerja guru sebelum diberikan kompensasi dengan nilai rata-rata 88,25 maka langkah selanjutnya mencari Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_x = \frac{1}{N} \sqrt{(N)(\sum fx) - (fX)^2}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} \sqrt{(20)(158785) - (1765)^2}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} \sqrt{3175700 - 3115225}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} \sqrt{60475}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} 245,9166525$$

$$SD_x = 12,29583263$$

$$SD_x = 12,3$$

Setelah diperoleh Mean dan Standar Deviasi maka langkah selanjutnya mencari rangking tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{array}{l} \text{-----} \longrightarrow \\ T = \text{Tinggi } M + 1.SD = 88,25 + 12,3 = 100,55 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{-----} \longrightarrow \\ R = \text{Rendah } M - 1.SD = 88,25 - 12,3 = 75,95 \end{array}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa klasifikasi tentang kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang sangat baik. Hal ini berdasarkan penyebaran angket yang telah disebar kepada 20 sampel maka terdapat nilai tertinggi dan nilai terendah. Maka terdapat 3 orang guru yang nilainya lebih dari 100,55 yang menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang sangat baik, dan terdapat 15 orang guru yang nilainya kurang dari 100,55 dan lebih dari 75,95 menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang baik sedangkan terdapat 2 orang guru yang nilainya di bawah 75,95

menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang kurang baik.

Berdasarkan angket yang disebarakan menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam TerpaduT Izzuddin Palembang dikatakan baik, karena dari 20 responden terdapat 18 orang guru yang menunjukkan kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang baik dan hanya 2 orang guru yang menunjukkan kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang kurang baik.

### **C. Kinerja Guru Sesudah Diberikan Kompensasi Di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Untuk mengetahui kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang maka peneliti menyebarkan angket sebanyak 30 item pernyataan terdapat alternatif jawaban yang diberikan skor sesuai dengan kualitas masing-masing. Maka dalam menganalisis setiap item pernyataan mempunyai 4 skala yaitu SS (Sangat Sesuai ), S (Sesuai), KS (Kurang Sesuai), TS (Tidak Sesuai). Dari masing-masing item pernyataan diberi skor SS = 4, S = 3, KS = 2 dan TS = 1. Dengan demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 120 dan nilai terendah 76.

Dari hasil jawaban angket yang disebarakan kepada 20 responden tentang kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin maka diperoleh data sebagai berikut:

114	88	95	118	90
76	89	95	81	91
90	93	85	87	83
120	85	88	87	119

Berdasarkan hasil angket tentang kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di atas, kemudian langkah selanjutnya adalah mencari nilai tertinggi (H) dan nilai terendah (L), ternyata nilai H = 120 dan nilai L = 76. Langkah selanjutnya mencari banyaknya frekuensi nilai yang dimulai dengan nilai L sampai H dengan menggunakan rumus:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan

R = Total Range

H = Highest Score (Nilai Tertinggi)

L = Lowest Score (Nilai Terendah)

1 = Bilangan Konstan

Maka semua *score* yang diperoleh sebagai berikut:

$$R = 120 - 76 + 1 = 45$$

Kemudian mencari interval sebagai berikut;

$$\frac{R}{i} = \frac{45}{5} = 9 \text{ baris interval.}$$

Adapun syarat pengelompokan data sebaiknya 10 s/d 20 baris interval. Maksudnya bahwa jumlah pengelompokan data yang akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi itu sebaiknya tidak kurang dari 10 dan tidak lebih banyak dari 20 baris. Berikut tabel distribusi frekuensi yang didapat setelah angket disebar.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Nilai Kinerja Guru Sesudah Diberikan Kompensasi**

No.	Interval	F	Y	Y <sup>2</sup>	Fy	Fy <sup>2</sup>
1.	116 – 120	3	118	13924	354	41772
2.	111 – 115	1	113	12769	113	12769
3.	106 – 110	0	108	11664	0	0
4.	101 – 105	0	103	10609	0	0
5.	96 – 100	0	98	9604	0	0
6.	91 – 95	4	93	8649	372	34596
7.	86 – 90	7	88	7744	616	54208
8.	81 – 85	4	83	6889	332	27556
9.	76 – 80	1	78	6084	78	6084
		N = 20			∑Fx = 1865	∑Fx <sup>2</sup> = 176985

Dari tabel di atas dapat dicari Mean (M), dengan rumus sebagai berikut:

$$M_y = \frac{\sum fY}{N}$$

$$M_x = \frac{1865}{20}$$

$$M_x = 93,25$$

Setelah diperoleh nilai Mean dari variabel Y kinerja guru dengan nilai rata-rata 93,25 maka langkah selanjutnya mencari Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_x = \frac{1}{N} \sqrt{(N)(\sum fY) - (fY)^2}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} \sqrt{(20)(176985) - (1865)^2}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} \sqrt{3539700 - 3478225}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} \sqrt{61475}$$

$$SD_x = \frac{1}{20} 247,9415254$$

$$SD_x = 12,39707627$$

$$SD_x = 12,39$$

Setelah diperoleh Mean dan Standar Deviasi maka langkah selanjutnya mencari rangking tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T = \text{Tinggi } M + 1.SD = 93,25 + 12,39 = 105,64$$

$$R = \text{Rendah } M - 1.SD = 93,25 - 12,39 = 80,86$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa klasifikasi tentang kinerja guru sebelum diberikan kompensasi pada hal ini kinerja guru sebelum diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang sangat baik. Hal ini berdasarkan penyebaran angket yang telah disebar kepada 20 sampel maka terdapat nilai tertinggi dan nilai terendah. Maka terdapat 4 orang guru yang nilainya lebih dari 105,64 yang menunjukkan bahwa kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang sangat baik, dan terdapat 15 orang guru yang nilainya kurang dari 105,64 dan lebih dari 80,86 menunjukkan bahwa kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang baik sedangkan terdapat 1 orang guru yang nilainya di bawah 80,86 menunjukkan bahwa kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang kurang baik.

Berdasarkan angket yang telah disebar menunjukkan bahwa kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang dikatakan baik, karena dari 20 responden atau sampel terdapat 19 orang guru yang menunjukkan kinerja

guru sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang baik dan hanya 1 orang guru yang menunjukkan kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP IT Izzuddin Palembang kurang baik.

#### **D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sebelum dan Sesudah Diberikan Kompensasi Di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sebelum dan sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang dapat dilihat dari hasil penyebaran angket dengan skor yang ditentukan dari 20 responden yang diambil langsung dari sampel semua guru yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

Untuk memberikan hasil yang signifikan antara variabel X dan variabel Y yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Skor Yang Diperoleh Dari Angket**

<b>Nomor Subjek</b>	<b>Skor</b>	
	<b>Variabel X</b>	<b>Variabel Y</b>
1	100	114
2	87	88
3	82	95
4	108	118
5	90	90



6	73	76
7	81	89
8	91	95
9	86	81
10	91	91
11	87	90
12	78	93
13	80	85
14	61	87
15	81	83
16	120	120
17	87	85
18	84	88
19	83	87
20	108	119
N = 20	$\sum X = 1758$	$\sum Y = 1874$

Setelah diketahui variabel X Kinerja Guru Sebelum diberikan Kompensasi dan variabel Y Kinerja Guru Sesudah diberikan kompensasi, langkah selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru sebelum dan sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang menggunakan rumus Tes “t” atau  $t_0$  dimana dalam pengambilan sampel merupakan sampel kecil ( N kurang dari 30 ), dimana kedua sampel kecil itu satu sama lain mempunyai pertalian atau hubungan, maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{MD}{\frac{SE}{MD}}$$

$MD = \text{Mean of difference}$  Nilai rata-rata hitung dari beda/selisih antara skor variabel X dan skor variabel Y, yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$M_D = \frac{\sum D}{N}$$

$\sum D =$  Jumlah beda/selisih antara skor variabel X dan skor variabel Y, dan D dapat diperoleh dengan rumus:  $D = X - Y$

$N = \text{Number of cases}$  = jumlah subjek yang kita teliti

$SE_{MD} = \text{Standar Error}$  (standar kesesatan) dari *Mean of Difference* yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$SE_{MD} = \frac{SD}{\sqrt{N-1}}$$

$SD_D =$  Deviasi Standar dan Perbedaan antara skor variabel X dan skor variabel Y, yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$SD_D = \frac{\sum D^2}{N} - \left( \frac{\sum D}{N} \right)^2$$

**Tabel 4.4****Perhitungan Untuk Memperoleh Mean dan SD**

Nomor Subjek	Skor			
	Variabel X	Variabel Y	D= (X - Y)	D <sup>2</sup> = (X - Y) <sup>2</sup>
1	100	114	-14	196
2	87	88	-1	1
3	82	95	-13	139
4	108	118	-10	100
5	90	90	0	0
6	73	76	-3	9
7	81	89	-8	64
8	91	95	-4	16
9	86	81	+5	25
10	91	91	0	0
11	87	90	-3	9
12	78	93	-15	225
13	80	85	-5	25
14	61	87	-26	676
15	81	83	-2	4
16	120	120	0	0
17	87	85	+2	4
18	84	88	-4	16
19	83	87	-4	16
20	108	119	-11	121
N = 20	$\sum X = 1758$	$\sum Y = 1874$	$\sum D = -116$	$\sum D^2 = 1674$

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh:  $\sum X = 1758$ ,  $\sum Y = 1874$ ,  $\sum D = -116$ ,  $\sum D^2 = 1674$  adapun  $N = 20$

Langkah awal yaitu mencari *deviasi standar* dari perbedaan skor variabel X dan skor variabel Y dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_D = \frac{\sum D^2}{N} - \left(\frac{\sum D}{N}\right)^2$$

$$SD_D = \frac{1674}{20} - \left(\frac{116}{20}\right)^2$$

$$SD_D = \sqrt{83,7 - (5,8)^2}$$

$$SD_D = \sqrt{83,7 - 33,64}$$

$$SD_D = \sqrt{50,08}$$

$$SD_D = 7,075$$

Setelah memperoleh *deviasi standar* dari perbedaan skor variabel X dan skor variabel Y, selanjutnya mencari *Mean of difference* Nilai rata-rata hitung dari beda/selisih antara skor variabel X dan skor variabel Y, yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$M_D = \frac{\sum D}{N}$$

$$M_D = \frac{-116}{20}$$

$$M_D = -5,8$$

Setelah memperoleh *Mean of difference* Nilai rata-rata hitung dari beda/selisih antara skor variabel X dan skor variabel Y, selanjutnya mencari *Standar Error* (standar kesesatan) dari *Mean of Difference* yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$SE_{MD} = \frac{SD}{\sqrt{N-1}}$$

$$SE_{MD} = \frac{7,075}{\sqrt{20-1}}$$

$$SE_{MD} = \frac{7,075}{\sqrt{19}}$$

$$SE_{MD} = \frac{7,075}{4,359}$$

$$SE_{MD} = 1,623078688$$

$$SE_{MD} = 1,623$$

Setelah memperoleh *Standar Error* (standar kesesatan) dari *Mean of Difference*, maka selanjutnya barulah dicari untuk mengetahui Kinerja Guru Sebelum dan Sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang menggunakan rumus Tes “t” atau  $t_0$  dimana dalam pengambilan sampel merupakan sampel kecil ( N kurang dari 30 ), dimana kedua sampel kecil itu satu sama lain mempunyai pertalian atau hubungan, maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{MD}{SE} = \frac{MD}{MD}$$

$$t_0 = \frac{-5,8}{1,623}$$

$$t_0 = -3,573$$

Dijelaskan bahwa tanda ( - ) minus bukanlah tanda aljabar, karena itu dengan  $t_0$  sebesar -3,573 itu dapat dibaca: ada selisih derajat atau perbedaan sebesar 3,573, jadi  $t_0 = 3,573$

Pada tabel nilai “t” untuk berbagai dt

Pada tabel nilai “ $t_{t,ts5\%} = 2,09$ ”

Pada tabel nilai “ $t_{t,ts1\%} = 2,86$ ”

Diketahui  $t_0 = 3,573$

Maka dapat diketahui bahwa  $t_0$  adalah lebih besar daripada  $t_t$  yaitu:

$$2,09 \leq 3,573 \geq 2,86$$

Karena  $t_0$  lebih besar daripada  $t_t$  maka Hipotesis Nihil yang diajukan dimuka ditolak, ini berarti bahwa adanya perbedaan skor antara kinerja guru sebelum diberikan kompendasi terhadap kinerja guru sesudah diberikan kompendasi di SMP

Islam Terpadu Izzuddin Palembang merupakan perbedaan yang berarti atau perbedaan yang meyakinkan (signifikan).

Kesimpulan yang dapat ditarik disini ialah, berdasarkan hasil uji coba tersebut di atas, secara meyakinkan dapat dikatakan Kinerja Guru Sebelum dan Sesudah diberikan Kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang telah menunjukkan efektifitasnya yang nyata, dalam arti kata, terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru sebelum diberikan kompensasi terhadap kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis pada bab IV sistem kompensasi yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang dikategorikan baik. Dimana penerapan kompensasi yang ada di SMP Islam Terpadu Izzuddin sudah sesuai dengan teori menurut para ahli. Mayoritas guru menyatakan bahwa kompensasi yang diterima sudah mencukupi kebutuhan pokok selama satu bulan. Dan terdapat beberapa guru yang mengatakan kompensasi yang diterima belum cukup memenuhi kebutuhan ekonomi jika dilihat dari kondisi di zaman sekarang.

Kinerja Guru sebelum diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang adalah dalam kategori baik, yaitu dari 20 responden ada 3 orang guru yang nilainya lebih dari (100,55) yang termasuk dalam kategori sangat baik, 15 orang guru yang nilainya (75,95-100,55) termasuk dalam kategori baik, dan 2 orang guru yang nilainya kurang dari (75,95) dalam kategori kurang baik

Kinerja guru sesudah diberikan kompensasi di SMP Islam Terpadu Izzuddin Palembang adalah dalam kategori baik, yaitu dari 20 responden ada 4 orang guru yang nilainya lebih dari (105,64) termasuk dalam kategori sangat baik, 15 orang guru yang nilainya (80,86-105,64) termasuk dalam kategori baik, dan 1 orang guru yang nilainya kurang dari (80,86) termasuk dalam kategori kurang baik.



## **B. Saran**

Adanya pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja guru disampaikan saran sebagai berikut:

Kepala sekolah atau siapa saja yang berkompeten dalam dunia pendidikan hendaknya selalu memberi perhatian yang lebih terhadap gurunya, terutama dalam segi kompensasi karena kompensasi bahwasanya tidak hanya sekedar dalam bentuk uang atau materil semata tetapi dengan pimpinan memberikan motivasi kepada gurunya maka guru tersebut akan merasa diperhatikan dan diakui keberadannya.

Semua guru hendaknya selalu meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, yaitu dengan selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, karena seorang guru semata-mata tidak hanya mengajar saja tapi juga mendidik. Ketika kompensasi yang diberikan dari pihak sekolah dirasa sudah cukup maka hendaknya diiringi pula dengan kinerja yang baik sehingga baik sekolah maupun para guru-gurunya dan para pegawainya sama-sama diuntungkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto dan Tasrial. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Jakarta: Gava Media. 2015
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta. 1998
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta. 2011
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
- Haryono. *Analisis Masalah dan Kebutuhan Pelatihan*. Jakarta: Depdiknas. 2002
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo. 2016
- Kompri. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta. 2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2009
- Murniarti. *Implementasi Manajemen Strategik dalam memberdayakan Sekolah Menengah Kejuruan*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis. 2009
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Masa Agung. 1980
- Nawawi Uha, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana. 2013
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Melton. 1992
- Nunung, Ristiani. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). " *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*. 2012
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2016
- Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE, Anggota IKAPI. 1999

- Rahman, Nasrudin. *Ragulasi Pendidikan Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi*. Yogyakarta: Pustaka Felicia. 2009
- Sihombing, Dionisius dan Sihombing, Mayor. *Analisis Korelasi Kerja Dengan Kinerja Guru*
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009
- Suwatno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2013
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo. 2013
- Ernawati. “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Mener Semarang)*”. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 2013

## PEDOMAN DOKUMENTASI

Tempat : SMP Islam Terpadu Izzudddin Palembang

Tanggal : 1- Agustus - 2017

Aspek yang di Dokumentasikan yaitu:

1. Sejarah berdirinya SMP Islam Terpadu Palembang
2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Islam Terpadu Palembang
3. Identitas Sekolah SMP Islam Terpadu Palembang
4. Fasilitas Sekolah SMP Islam Terpadu Palembang
5. Program Unggulan Sekolah SMP Islam Terpadu Palembang
6. Struktur Organisasi SMP Islam Terpadu Palembang
7. Keadaan Guru SMP Islam Terpadu Palembang
8. Keadaan Karyawan SMP Islam Terpadu Palembang

## **PEDOMAN WAWANCARA**

Wawancara diajukan kepada kepala sekolah dan beberapa guru di

1. Jenis kompensasi apa saja yang diterapkan di sekolah ini ?
2. Jenis kompensasi apa saja yang diberikan kepada guru yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung?
3. Bagaimana sistem penerapan gaji yang diterapkan di sekolah?
4. Bagaimana cara pemberian kompensasi langsung yang diberikan kepada guru?
5. Apakah sistem gaji yang diberikan disesuaikan dengan jabatan atau golongan?
6. Apakah kompensasi yang diterima bapak/ibu diberikan tepat pada waktunya?
7. Jenis sistem insentif apa saja yang diberikan sekolah kepada guru?
8. Bagaimana perhitungan insentif yang diberikan ?
9. Bagaimana cara pemberian insentif yang diberikan sekolah?
10. Tunjangan apa saja yang diberikan sekolah?
11. Bagaimana cara pemberian tunjangan pengabdian?
12. Bagaimana cara pemberian Tunjangan Hari Raya?
13. Bagaimana cara pemberian tunjangan beasiswa pendidikan?
14. Apakah dengan adanya insentif dan tunjangan dapat membantu gaji pokok yang diterima setiap bulan?
15. Apakah penerapan sistem kompensasi yang ada di sekolah sudah efektif?
16. Apakah kompensasi yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan guru?
17. Menurut bapak/ibu kompensasi yang sudah diterima dapatkah memenuhi kebutuhan ekonomi selama satu bulan?

KISI KISI KUESUONER

No.	Variabel	Indikator	Deskriptor	Soal
1.	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Menguasai Materi	1,2,3,4
			Memahami karakteristik siswa	5,6
			Memotivasi siswa	7
			Memanajerial siswa	8
		Kompetensi Pedagogik	Menggunakan media pembelajaran	9,10,11
			Menerapkan metode yang interaktif	12,13
			Melakukan evaluasi kepada siswa	14,15
			Membuat perencanaan pembelajaran	16
		Kompetensi Sosial	Hubungan sosial masyarakat	17,18,19
			Peran serta guru dengan masyarakat	20
			Peran serta guru dengan teman sejawat	21,22,23
			Memotivasi diri sendiri dan memotivasi teman sejawat	24
		Kompetensi Kepribadian	Mematuhi tata tertib sekolah	25,26
			Tenang dalam menghadapi persoalan dalam dunia kerja	27,28,29
			Membantu pengembangan keterampilan	30

## ANGKET PENELITIAN

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI

#### SMP IT IZZUDDIN PALEMBANG

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Usia :

3. Jenis kelamin Bpk/Ibu:

Laki-lagi       Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :

SD/Sederajat       SMP/Sederajat       SMA/Sederajat

DIII/Sarjana Muda       Strata 1/S1       Strata 2/S2

Lain-lain

5. Masa kerja Bpk/Ibu saat ini:

#### PENGANTAR

Di dalam angket ini disediakan empat pilihan jawaban yang harus diisi. Adapun cara pengisiannya dengan memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar.

Bacalah terlebih dahulu baik-baik seluruh pertanyaan sehingga Bapak/Ibu dapat mengerti maksudnya. Akhirnya atas jawaban Bapak/Ibu yang telah diberikan saya ucapkan terimakasih.

## **PETUNJUK UMUM**

1. Isilah identitas Bapak/Ibu ditempat yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang merupakan jawaban dan pertanyaan.
3. Bacalah pertanyaan berikut dengan cermat kemudian pilihlah satu alternativeJawaban :

Sangat Sesuai (SS)

Sesuai (S)

Kurang Sesuai (KS)

Tidak Sesuai (TS)



### Variabel Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Sebelum diberikan kompensasi (X)				Sesudah diberikan kompensasi (Y)			
		SS	S	KS	TS	SS	S	KS	TS
	Kompensasi Profesional								
	Menguasai Materi								
1.	Saudara mempelajari berbagai disiplin ilmu yang sesuai untuk memperkaya pengetahuan saudara sesuai dengan yang akan saudara ajarkan.								
2.	Saudara berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber yang sesuai untuk memperkaya pengetahuan yang saudara miliki.								
3.	Sebelum mengajar, saudara mempelajari terlebih dahulu materi yang sesuai dengan yang saudara akan ajarkan.								
4.	Saudara mengajar kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saudara miliki.								
	Memahami karakteristik siswa								
5.	Sebelum saudara mengajar, saudara mengadakan analisis karakteristik siswa sesuai dengan yang akan saudara ajarkan.								
6.	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saudara gunakan analisis yang sesuai dengan karakteristik siswa.								
	Memotivasi siswa								
7.	Siswa yang tidak memiliki motivasi belajar, rancangan pembelajarannya saudara susun sesuai dengan rancangan								

	motivasional.								
	Memanagerial siswa								
8.	Pembelajaran yang saudara berikan kepada siswa, saudara sesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional.								
	Menggunakan media pembelajaran								
9.	Saudara mengajar menggunakan media pembelajaran sesuai dengan media pembelajaran yang telah disiapkan sekolah.								
10.	Media pembelajaran yang saudara gunakan, saudara sesuaikan dengan karakteristik siswa.								
11	Saudara mengajar sesuai dengan media pembelajaran yang akan diajarkan.								
	Menerapkan metode yang interaktif								
12.	Dalam mengajar, saudara menerapkan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan metode pembelajaran yang akan saudara ajarkan								
13.	Saudara berusaha menyajikan pembelajaran sesuai dengan teknik yang mudah dipelajari siswa.								
	Melakukan evaluasi kepada siswa								
14.	Dalam mengajar, saudara memberikan penilaian yang sesuai dengan penilaian formatif.								
15.	Penilaian sumatif, saudara gunakan tes tertulis yang sesuai dengan keseluruhan materi yang telah diajarkan.								
	Membuat perencanaan pembelajaran								

16.	Semua kegiatan mengajar, saudara adakan sesuai dengan perencanaan secara matang.								
	Hubungan sosial masyarakat								
17.	Saudara membantu apa yang dibutuhkan masyarakat sesuai dengan bekal kemampuan yang saudara miliki.								
18.	Saudara memberikan masukan tentang pemecahan masalah kemasyarakatan yang ada di sekitar saudara.								
19.	Saudara banyak memberikan pemikiran dalam pengelolaan kegiatan organisasi kemasyarakatan yang ada dilingkungan saudara.								
	Peran serta guru dengan masyarakat								
20.	Saudara mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saudara untuk kepentingan orang banyak.								
	Peran serta guru dengan teman sejawat								
21.	Saudara membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah.								
22.	Bagi orang yang memperoleh prestasi yang baik dalam bidang tertentu, saudara mendorong agar berusaha lebih giat lagi sehingga prestasi tersebut dapat dipertahankan atau di tingkatkan.								
23.	Saudara membina hubungan baik antar sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan siswa disekolah.								
	Memotivasi diri sendiri dan teman sejawat								

24.	Saudara senang memberi motivasi kepada diri sendiri dan teman sejawat.								
	Mematuhi tata tertib sekolah								
25.	Saudara dapat mengikuti tata tertib yang diterapkan di sekolah dengan baik								
26.	Saudara tidak pernah melanggar tata tertib yang ada di sekolah.								
	Tenang dalam menghadapi persoalan dalam dunia kerja								
27.	Saudara membimbing siswa dengan sungguh-sungguh.								
28.	Dalam mengambil keputusan, saudara mengedepankan kepentingan umum.								
29.	Dalam setiap memecahkan masalah, saudara lakukan dengan tidak emosional.								
	Membantu pengembangan keterampilan								
30.	Saudara dipilih dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan.								





**DAFTAR REWARD TTQ GURU DAN KARYAWAN SMP IT IZZUDDIN  
PALEMBANG SEMESTER II TAHUN AJARAN 2016-2017**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Gol</b>	<b>Jumlah</b>	<b>HU</b>
1	Ir. H. Salihul Fajri	1 Juz	Rp. 75.000	L
2	Hj. Ani Widianingsih	1 Juz	Rp. 75.000	L
3	H. Alam Serong	1 Juz	Rp. 75.000	L
4	H. Bukroni	1 Juz	Rp. 75.000	L
5	Siti Khodijah	1 Juz	Rp. 75.000	L
6	Pensi Melia	1 Juz	Rp. 75.000	L
7	Desiana Muntaza	1 Juz	Rp. 75.000	L
8	Ika Damayanti	1 Juz	Rp. 75.000	L
9	Imroatu Solehatul	1 Juz	Rp. 75.000	LB
10	Perawati	1 Juz	Rp. 75.000	L
11	Kasmeri	1 Juz	Rp. 75.000	LB
12	Sofiani	1 Juz	Rp. 75.000	LB
13	Dian Setianingsih	1 Juz	Rp. 75.000	LB
14	Subur Santoso	1 Juz	Rp. 75.000	L
15	Emaliana Hidayati	1 Juz	Rp. 75.000	L
16	Syahaudin	1 Juz	Rp. 75.000	L
17	M. Riyadi	15 Juz	Rp. 300.000	L
18	Lisnawati	5 Juz	Rp. 100.000	LB
19	Akhmaf Seruah	5 Juz	Rp. 100.000	L/L/L
20	Siti Chodijah	2 Juz	Rp. 150.000	L/L
21	Ahmad Kusairi	3 Juz	Rp. 100.000	L
22	Andriansyah	2 Juz	Rp. 150.000	L/L
23	Rima Puspa Sari	5 Juz	Rp. 100.000	LB
24	Badria	10 Juz	Rp. 300.000	LB/LB

## DOKUMENTASI



Foto bersama kepala SMP IT Izzuddin Palembang



Foto bersama pegawai administrasi SMP IT Izzuddin Palembang saat penyerahan penyebaran angket





Penghargaan berupa logam mulia 1 gr atas dedikasi guru selama 5 tahun



Penghargaan berupa logam mulia 2 gr atas dedikasi guru selama 15 tahun



Penghargaan berupa logam mulia 5 gr atas dedikasi guru selama 15 tahun



Penghargaan berupa bingkisan kepada guru teladan 2017



Penghargaan umroh yang diberikan kepada guru tahun 2014