

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP  
MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR  
TAHUN AJARAN 2016 - 2017**

**SKRIPSI**



Oleh:

**Susi Susilawati**  
NIM. 084 123 057

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
SEPTEMBER 2016**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP  
MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR  
TAHUN AJARAN 2016 - 2017**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**Susi Susilawati**  
NIM. 084 123 057

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
SEPTEMBER 2016**



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP  
MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR  
TAHUN AJARAN 2016 - 2017**

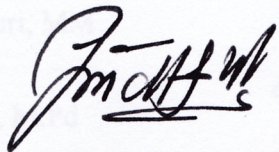
**SKRIPSI**

diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Agama (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan Jurusan Kependidikan Agama  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Susi Susilawati**  
NIM. 084 123 057

Disetujui Pembimbing

  
**Dr. Hj. St. Rodliyah, M. Pd.**  
NIP. 19680911 199903 2 001



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP  
MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR  
TAHUN PELAJARAN 2016 - 2017**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

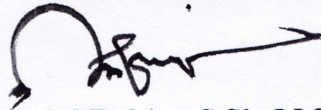
Hari : Senin

Tanggal : 10 Oktober 2016

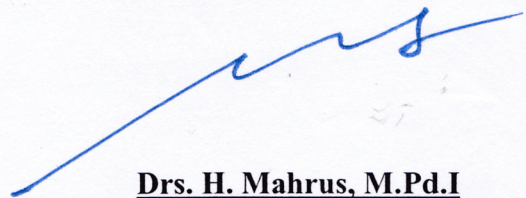
Tim Penguji:

Ketua

Sekertaris



**Abd Rahim, S.Si., M.Si**  
NIP. 19710718200003 1 001

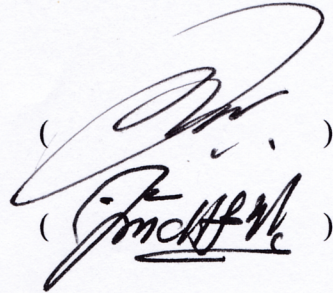


**Drs. H. Mahrus, M.Pd.I**  
NIP. 19670525 200012 1 001

Anggota:

1. Drs.H.Sofyan Tsauri, MM

2. Dr.Hj.St.Rodliyah, M.Pd



Menyetujui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



**Dr. H. Abdullah, S.Ag., M.H.I**  
NIP. 19760203 200212 1 003

## MOTTO

Al-Quran surat Al – Imran ayat 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya : “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.<sup>1</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>1</sup> Depag RI, *Al Qur'an Terjemah*, (Bandung : Regency III, 2002), 71.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan :

1. Ucapan syukur dan terimakasih untuk ALLAH S.W.T yang tiada henti memberikan petunjuk dan memberikan kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
2. My Inspiration Sang Revolutioner Nabi Muhammad S.A.W dan para sahabatnya.
3. Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah ikhlas membesarkan, mengasuh, dan mendidik serta memberikan do'a dalam iringan penulisan skripsi ini.
4. Kakak dan adikku yang selalu melimpahkan doa untukku di setiap sujudnya.
5. Seluruh keluarga besar yang telah memberi semangat dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

IAIN JEMBER



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberi kekuatan, kesehatan, dan keteguhan hati kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam semoga tetap kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah menuntun umatnya pada jalan kebenaran dan kebahagiaan. Semoga kita bisa menjalankan sunah-sunahnya dengan istiqamah dan tanpa paksaan.

Skripsi ini berjudul “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 - 2017*”, merupakan hasil karya dan upaya peneliti. Skripsi ini bukan berarti akhir dari perjalanan pendidikan, akan tetapi pencarian realita dan fakta dalam kehidupan yang sebenarnya.

Penulis dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini berbagai pihak telah banyak memberikan dukungan dan bantuan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Abdullah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah mengizinkan peneliti mengadakan penelitian pada Jurusan Tarbiyah

3. Ibu Dr. Hj. St. Rodliyah, M. Pd. selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam sekaligus Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Nurudin M. Pd. I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademik di lingkungan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Jember.
6. Almamater IAIN Jember yang saya banggakan.
7. Bapak Jauhari S. Pd. I selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Denpasar yang bersedia menerima dan membantu penulis selama penelitian.
8. Sahabat – sahabatku yang telah mendukung dan membantu terselesainya skripsi ini.

Akhirnya, semoga semua amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT. *Amiin yaa rabbal 'Aalamiin..*

Jember, 04 September 2016

IAIN JEMBER

Penulis

## ABSTRAK

**Susi Susilawati**, 2016: *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017.*

Kompensasi yang diberikan kepada guru mempunyai peran yang sangat tinggi pada tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standart kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Disinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi.

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017. Sedangkan sub pokok masalah adalah : 1) Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017? 2) Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017. 2) untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dan metode pengumpulan data menggunakan Angket, Dokumentasi, Observasi. Karena terbatasnya jumlah populasi yang ada yaitu kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan *population reseach* (penelitian populasi). Sedangkan untuk analisisnya, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode tersebut, maka menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 61,367 + 0,120 X_1 + 0,047 X_2 + \epsilon$$

Dimana variabel kinerja guru (Y), Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap Y dengan nilai signifikan 0,608 dan variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap Y dengan nilai signifikan 0,725. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru . Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,037 menunjukkan bahwa 3,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 96,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>JUDUL PENELITIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1. Variabel Penelitian.....	9
2. Indikator Variabel .....	10
F. Definisi Operasional .....	11
G. Asumsi Penelitian .....	13
H. Hipotesis .....	14



I. Metode Penelitian .....	14
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	14
2. Populasi dan Sampel .....	15
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	16
a. Tekhnik Pengumpulan Data.....	16
b. Instrumen Pengumpulan Data.....	24
4. Analisis Data.....	25
J. Sistematika Pembahasan.....	41
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	43
B. Kajian Teori .....	48
1. Kajian Teori tentang Kompensasi.....	48
a. Pengertian Kompensasi.....	48
b. Fungsi Kompensasi.....	50
c. Tujuan Kompensasi .....	52
d. Jenis – jenis Kompensasi .....	55
e. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	61
2. Kajian Tentang Kinerja Guru.....	67
a. Pengertian Kinerja Guru .....	67
b. Kinerja Guru dalam Proses Pendidikan .....	78
3. Kajian Tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru.....	81

### BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambar Objek Penelitian .....	84
1. Sejarah Berdirinya SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	84
2. Profil Sekolah.....	87
3. Visi dan Misi SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	88
4. Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	89
5. Data Keadaan Jumlah Guru .....	91
6. Data Jumlah Murid .....	95
7. Prestasi Sekolah dan Siswa 3 (tiga) tahun terakhir .....	96
B. Penyajian Data .....	97
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	97
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	112
1. Uji Asumsi Klasik.....	112
a. Uji Normalitas Data .....	112
b. Uji Heteroskedastisitas.....	113
c. Uji Multikolonieritas.....	115
2. Analisis Regresi Berganda.....	116
3. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	117
4. Uji Hipotesis .....	118
D. Pembahasan.....	121
1. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	121

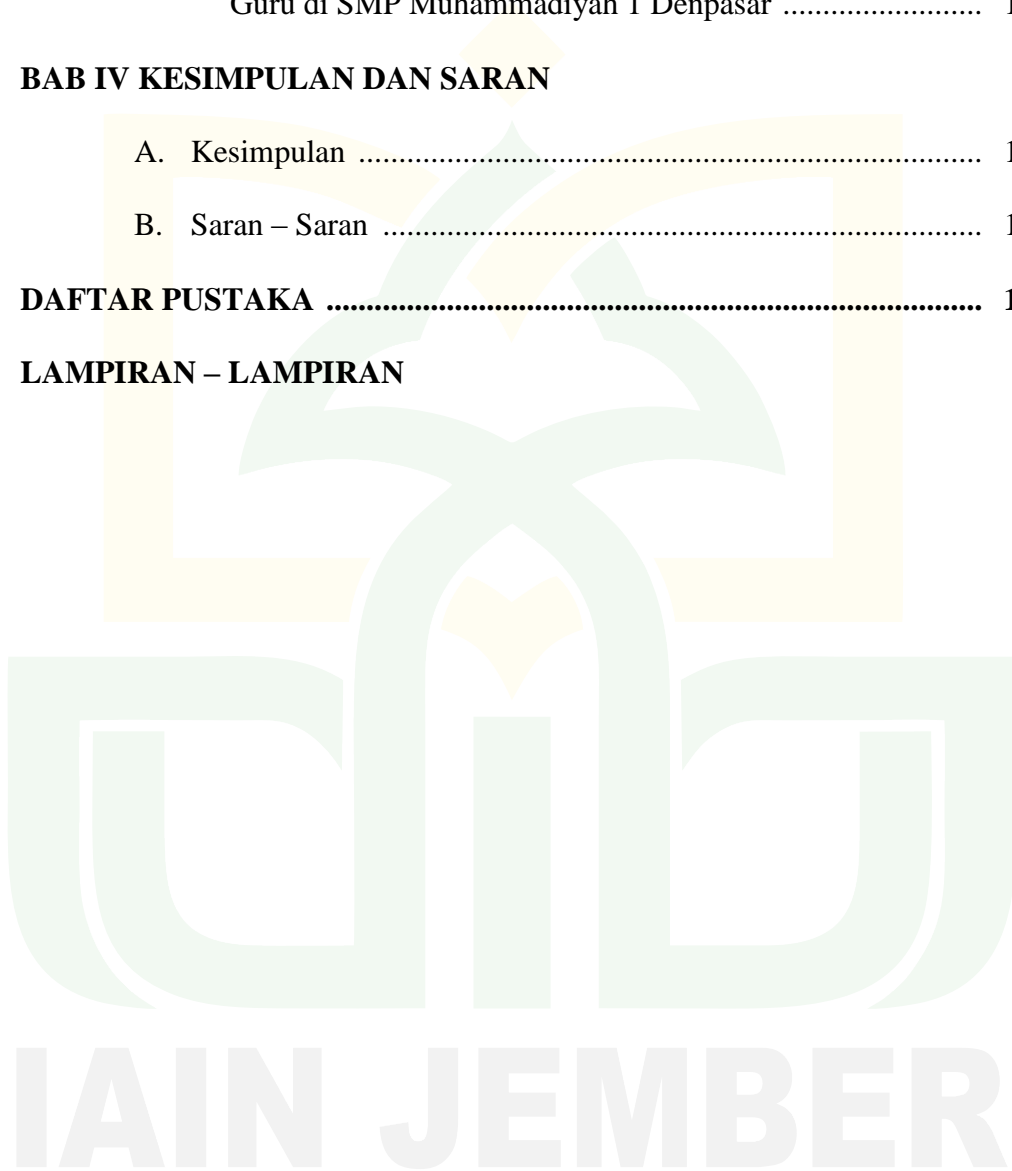
2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	122
3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	124

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	126
B. Saran – Saran .....	127

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
-----------------------------	------------

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

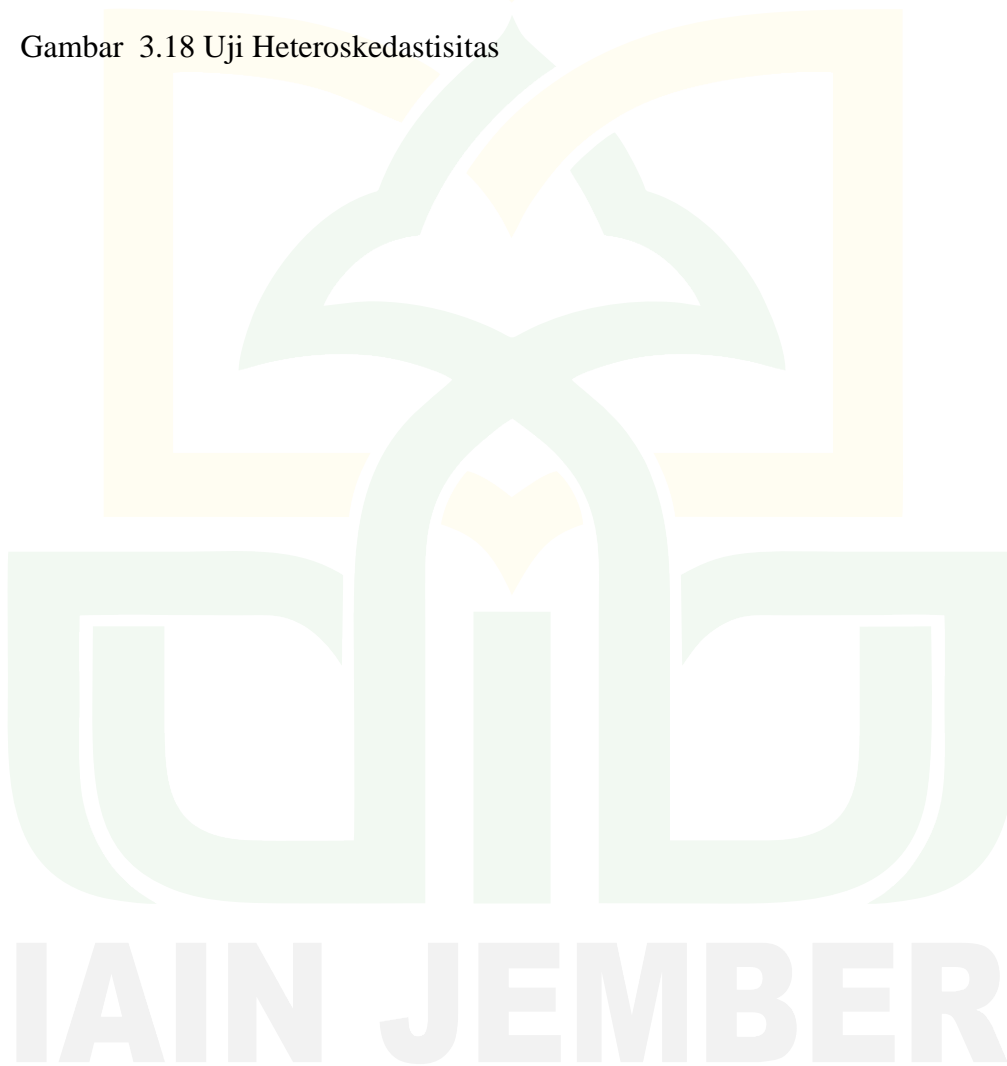
No.	Uraian	Hal.
Tabel 1.1	Angket Skala Likert .....	24
Tabel 1.2	Kisi – Kisi Instrumen .....	25
Tabel 1.3	Tabel Koefisiensi Korelasi (r) Person .....	31
Tabel 2.1	Data Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang I.....	44
Tabel 2.2	Data Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang II .....	46
Tabel 2.3	Data Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang III.....	48
Tabel 3.3	Data Guru dan Tenaga Kepegawaian SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	92
Tabel 3.4	Data Tugas Guru dan Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Denpasar.....	93
Tabel 3.5	Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme Guru .....	94
Tabel 3.6	Data Jumlah siswa SMP Muhammadiyah 1 Denpasar.....	95
Tabel 3.7	Data Nilai Ujian Akhir Nasional.....	96
Tabel 3.8	Data Prestasi Non Akademik .....	96
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas tentang Kompensasi Finansial.....	99
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas tentang Kompensasi Non Finansial.....	99
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas tentang Kinerja Guru .....	99
Tabel 3.12	Rekapitulasi Data Penelitian .....	100

Tabel 3.13 Skor Angket Skala Likert.....	107
Tabel 3.14 Daftar Hasil Skor Data Kompensasi Finansial.....	108
Tabel 3.15 Daftar Hasil Skor Data Kompensasi Non Finansial.....	109
Tabel 3.16 Daftar Hasil Skor Data Kinerja Guru.....	111
Tabel 3.19 Hasil Data Uji Multikolonieritas.....	115
Tabel 3.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	116
Tabel 3.21 Uji Koefisiensi Determinasi.....	118
Tabel 3.22 Hasil Analisis Uji t.....	118
Tabel 3.23 Hasil Analisis Uji F.....	120



## DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
Gambar 3.1	Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah 1 Denpasar .....	90
Gambar 3.2	Struktur Pelayanan Bimbingan dan Konseling .....	91
Gambar 3.17	Uji Normalitas Data .....	113
Gambar 3.18	Uji Heteroskedastisitas	



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya.<sup>1</sup>

Dalam Undang – Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 menyatakan, bahwasanya :<sup>2</sup>

Guru adalah pendidik 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.

Produktifitas yang baik akan mampu mendukung mutu pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi

---

<sup>1</sup> Sukardi, *Guru Powerfull Guru Masa Depan* (Bandung : Kholbu, 2001), 26.

<sup>2</sup> Undang – Undang SISDIKNAS, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), 27.

untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya. Harapannya, mereka menjadi bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan – tantangan masa depan.<sup>3</sup>

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan lain yang tak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya. Motivasi kerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Kinerja atau prestasi kerja seseorang adalah hasil kerja yang terjadi dalam jangka waktu

---

<sup>3</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), 124.

<sup>4</sup>Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2 ( Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2001), 67



tertentu, sehingga akan terlihat perubahan yang terjadi pada orang tersebut dalam periode beberapa waktu tertentu.<sup>5</sup> Hasil kerja ini berupa kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang sudah ditargetkan

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas. Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu di antaranya adalah pemberian imbalan jasa yang di terima guru atau sering disebut kompensasi.<sup>6</sup>

Undang – Undang RI No. 14 pasal 15 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru berhak mendapatkan hak penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, sebagaimana di maksud dalam pasal 14 ayat 1 yang mana penghasilan tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan mashlahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.<sup>7</sup>

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasioanl manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut bisa berupa uang, ataupun barang secara langsung maupun tidak langsung. Fasli

---

<sup>5</sup> Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi II (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. 2009), 547.

<sup>6</sup> Moh. Solihin, *Etika Profesi Keguruan*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 47.

<sup>7</sup> Undang – Undang SISDIKNAS, 27.

Djalal dan Dedi Supriyadi mengemukakan<sup>8</sup>, bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Didalam Agama Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah di janjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah di keluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :<sup>9</sup>

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ عَرْفُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

Artinya : “Dari Ibnu Umar R.A. bahwa Rasulullah SAW. Bersabda : “Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”(H.R. Ibnu Majah, Shahih)

Pesan Hadist ini bila benar-benar diamalkan, niscaya mampu membangkitkan semangat kerja para pegawai. Hanya saja amat disayangkan, walau banyak pemimpin lembaga yang hafal hadist tersebut tetapi masih tidak mengamalkannya.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah* (Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa, 2001), 340.

<sup>9</sup> Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang : Erlangga, 2007), 140.

<sup>10</sup> Ibid., 141.

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. 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 pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidaksiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

Kompensasi yang diberikan kepada guru mempunyai peran yang sangat tinggi pada tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standart kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang diterima oleh guru dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta : Multi Presindo, 2013), 83.

<sup>12</sup> Ibid., 84.

Pada penelitian ini yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar salah satu yang memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar adalah guru. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa, karena siswa harus selalu beradaptasi kembali dengan guru baru yang mengajarnya. Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan.<sup>13</sup>

Alasan dipilihnya SMP Muhammadiyah 1 Denpasar sebagai objek penelitian adalah karena sekolah ini mengalami perkembangan sekolah yang setiap tahunnya terus meningkat. Hal ini terbukti dari semakin banyaknya jumlah murid baru yang mendarat setiap tahunnya di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar . Selain itu, perkembangan lainnya adalah semakin banyaknya prestasi yang di raih oleh lembaga SMP Muhammadiyah 1 Denpasar baik yang bersifat akademis maupun non akademis. Hal ini terbukti dari hasil nilai ujian nasional yang tidak pernah rendah dari tahun sebelumnya, dan juga dapat dilihat dari penghargaan – penghargaan yang pernah didapat oleh prestasi murid dengan mengikuti berbagai perlombaan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 228.

<sup>14</sup> Hasil observasi awal, Denpasar 24 Oktober 2015.

Maka dari hal itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

### 1. Pokok Masalah

Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017 ?

### 2. Sub Pokok Masalah

a. Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017?

b. Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017 ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017

## 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 - 2017
- b. Untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktik bagi semua pihak. Karena itu manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini merupakan media untuk menambah khazanah keilmuan tentang pentingnya pendidikan bagi setiap masyarakat untuk bekal masa depan yang baik.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan memberikan sumbangan bagi peneliti yang akan meneliti permasalahan mengenai kompensasi, dalam rangka pengembangan masyarakat terhadap ilmu pendidikan.
- c. Untuk memperkaya khazanah pustaka di Lembaga Perguruan Tinggi khususnya IAIN Jember tentang perihal kompensasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas wawasan dan khazanah keilmuan peneliti tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru.

### b. Bagi Lembaga SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran
- 2) Sebagai evaluasi dalam menilai kinerja guru.

### c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai informasi kepada masyarakat dalam mutu kinerja guru.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.<sup>15</sup> Adapun yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar. Sehingga penulis membatasi ruang lingkup variabel sebagai berikut:

Menurut hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 60.

## 2. Variabel bebas

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>16</sup> Variabel Bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kompensasi finansial ( X1 )
- 2) Kompensasi non finansial ( X2 )

### a. Variable Terikat

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>17</sup> Variabel Terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kinerja guru ( Y )

## 3. Indikator Variabel

### a. Kompensasi finansial ( X<sub>1</sub> )

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

### b. Kompensasi non finansial ( X<sub>2</sub> )

- 1) Pengembangan karir

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d* ( Bandung : Alfabeta, 2012 ), 39.

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 60.



c. Kinerja guru ( Y )

- 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

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variable.<sup>18</sup>

### 1. Kompensasi finansial

Kompensasi Finansial adalah Kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, insentif dan tunjangan – tunjangan.<sup>19</sup>

Jadi yang dimaksud dengan kompensasi finansial adalah penghargaan yang berbentuk uang yang diberikan oleh lembaga untuk seseorang yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik, baik diberikan secara langsung dengan berupa uang maupun diberikan tidak secara langsung melalui asuransi yang telah ditawarkan.

### 2. Kompensasi non finansial

Kompensasi Non Finansial adalah Kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan

<sup>18</sup> IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Press, 2015), 38.

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), 189.

pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologi atau fisik dimana karyawan tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan – kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.<sup>20</sup>

Jadi yang dimaksud dengan kompensasi non insial adalah penghargaan yang di berikan kepada karyawan atau guru yang berupa non finansial, baik berupa promosi, lingkungan kerja yang baik mapun diberi kesempatan dalam berkarir.

### 3. Kinerja Guru

Yang dimaksud kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

Jadi yang dimaksud dengan kinerja guru adalah aplikasi dari kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Dilihat dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan judul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru adalah dengan adanya pemberian kompensasi terhadap guru dapat melihat seberapa besar pengaruh kompensasi dalam meningkatkan prestasi maupun motivasi yang tinggi bagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

---

<sup>20</sup> Siti Masrohatin, *Kompensasi dan Revalitas Kinerja Dosen* (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 26.

<sup>21</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Cetakan ke - 2*, 67.

## G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi tugas perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.<sup>22</sup>

Dalam proses penelitian, penulisan skripsi ini perlu kiranya memaparkan asumsi dasar sebagai landasan teori dalam laporan hasil penelitian sehingga proses penelitian yang dilaksanakan sesuai dengan paradigma dan profil objek penelitian.

Asumsi dasar penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Diasumsikan bahwa seluruh responden mengisi angket dengan benar.
2. Diasumsikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh besar terhadap kinerja guru
3. Diasumsikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru.

Akan tetapi dalam hal ini bukan berarti menyalahkan tanpa memberikan alasan yang minimal bisa diterima oleh rasio dan realitis. Dengan penelitian ini diharapkan adanya respon, saran dan kritik yang membekali peneliti dalam menyempurnakan penelitian ini.

---

<sup>22</sup> IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39

## H. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian, Untuk itu, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_0$  : tidak ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar  
 $H_a$  : ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
2.  $H_0$  : tidak ada pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar  
 $H_a$  : ada pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
3.  $H_0$  : tidak ada pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar  
 $H_a$  : ada pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

## I. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka atau data statistik. Dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori

tersebut ditarik kesimpulan.<sup>23</sup> Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan kami arahkan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan masalah.

Adapun jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan langsung di lapangan.<sup>24</sup>

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>25</sup> Sedangkan Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.<sup>26</sup>

Adapun populasi dalam penelitian ini, yaitu mencakup seluruh guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar dengan jumlah 41 guru. Mengenai banyaknya subjek yang diambil atau dengan kata lain berapa besar sampel. Norma umum yang dipakai adalah, jika jumlah populasi melebihi 100 orang maka boleh dilakukan pengambilan sampel. Pengambilan sampel disesuaikan dengan besarnya populasi, yaitu berkisar antara 20 - 30 persen dari total populasi.<sup>27</sup>

Dalam Penelitian ini penentuan responden yaitu menggunakan penelitian populasi sehingga semua sampel dapat dijadikan sebagai populasi, Karena jumlah populasi kurang dari 100. Populasi dalam

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d.* 7.

<sup>24</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 5.

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu pendekatan praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013), 173.

<sup>26</sup> Ibid., 174.

<sup>27</sup> Musfiqon, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), 91.

penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 / 2017.

### 3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

#### a. Teknik Pengumpulan data

Bagian ini menjelaskan bagaimana peneliti melakukan pengumpulan data serta menjelaskan sarana atau alat yang digunakan dalam metode pengumpulan data (angket, wawancara, checklist, pengamatan dan sebagainya) atau alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian tersebut.<sup>28</sup>

Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap maka digunakan teknik sebagai berikut:

##### 1) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>29</sup>

Uma Sekaran dalam Sugiyono mengemukakan terdapat dua tipe pertanyaan dalam membuat angket, yaitu :<sup>30</sup>

<sup>28</sup> IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 41.

<sup>29</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 142.

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 142

a) Pertanyaan Terbuka

Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang suatu hal.

b) Pertanyaan Tertutup

Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis dataa terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.

Dalam penelitian ini, metode angket yang digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar adalah Angket dengan pertanyaan tertutup.

Untuk jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Skala Likert*. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun data yang diperoleh melalui angket adalah mengenai :

- (1) Data tentang pemberian kompensasi finansial di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015/2016
- (2) Data tentang pemberian kompensasi non finansial di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015/2016
- (3) Data tentang kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015/2016

## 2) Observasi

Didalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan secara langsung. Didalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar, rekaman suara.<sup>31</sup>

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 145



Pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data

Observasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a) *Participant Observation* (Observasi berperan serta)

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari – hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya.

Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap , tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

b) *Non Participant Observation* (Observasi Nonpartisipan)

Dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai – nilai

dibalik perilaku yang tampak, yang terucap dan yang tertulis.

Dari segi instrumentasi yang digunakan, observasi dapat dibedakan menjadi :

a) Observasi Terstruktur

Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pedoman wawancara terstruktur, atau angket tertutup dapat juga digunakan sebagai pedoman untuk melakukan observasi.

b) Observasi Tidak Terstruktur

Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu – rambu pengamatan.

Dalam penelitian ini, jika dilihat dari segi proses pelaksanaan, peneliti menggunakan observasi Nonpartisipan dikarenakan peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar dalam menerima pemberian kompensasi.

Sedangkan jika di lihat dari segi instrumentasi, peneliti menggunakan observasi terstruktur karena semua variabel yang akan di teliti telah di rancang secara sistematis.

Adapun data yang diperoleh melalui observasi adalah mengenai :

- (1) Kondisi objek penelitian
  - (2) Letak geografis tempat penelitian
  - (3) Gambar kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran
  - (4) Prestasi siswa SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- 3) Interview

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. wawancara digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang anak, orang tua, perhatian dan sikap terhadap sesuatu. Berdasarkan sifatnya wawancara terbagi menjadi tiga macam diantaranya:

- a) Wawancara bebas (*inguided interview*), dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan.
- b) Wawancara terpimpin (*guided interview*) yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam wawancara terstruktur
- c) Wawancara bebas terpimpin yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin.<sup>32</sup>

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan yaitu wawancara bebas terpimpin, karena dalam pelaksanaannya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. sehingga instrumen wawancara yang digunakan berupa pedoman wawancara. Sedangkan objek yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar. Adapun informasi yang ingin diperoleh melalui wawancara bebas terpimpin ini :

- a) Persepsi informan tentang pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muahammadiyah 1 Denpasar.

---

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. 155-156

b) Persepsi informan tentang pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar.

#### 4) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasati, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>33</sup>

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan unuk mencari data-data yang telah didokumentasikan oleh lembaga. Teknik pengumpulan data dokumen dengan menelaah data-data dokumen yang ada untuk mempelajari pengetahuan atau fakta yang hendak diteliti. Analisis dokumen merupakan tehnik pendukung atau penunjang dalam penelitian kuantitatif.

Dalam hal ini informasi yang diperoleh adalah mengenai :

- a) Sejarah berdirinya SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- b) Denah lokasi SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- c) Data keadaan dan jumlah guru SMP Muhammadiyah 1

Denpasar

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 274.

d) Data Struktur Organisasi SMP Muhammadiyah 1  
Denpasar

### b. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data yaitu kuesioner (angket) dengan skala pengukuran instrumen berbentuk skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.<sup>34</sup> Angket ini berisikan skor sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Angket Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

<sup>34</sup> Riduwan, *Pengantar Statistika ; untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi, dan bisnis*, (Bandung : ALFABETA, 2013), 21.

**Tabel 1.2**  
**Kisi – kisi Instrumen**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM SOAL</b>	<b>JUMLAH ITEM</b>
<b>1</b>	<b>KOMPENSASI</b>	<b>Gaji</b>	1, 2, 3, 4	4
		<b>Insentif</b>	5, 6	2
		<b>Tunjangan</b>	7, 8, 9, 10	4
		<b>Pengembangan Karir</b>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	9
<b>JUMLAH</b>			<b>19</b>	<b>19</b>
<b>2</b>		<b>Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar</b>	20, 22, 32	3
		<b>Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa</b>	21, 23	2
	<b>KINERJA GURU</b>	<b>Penguasaan metode dan strategi mengajar</b>	24, 25	2
		<b>Pemberian tugas – tugas kepada siswa</b>	26, 27, 28	3
		<b>Kemampuan mengelola kelas</b>	29, 30	2
		<b>Kemampuan melakukan penilaian – penilaian evaluasi</b>	31, 33, 34, 35	4
<b>JUMLAH</b>			<b>16</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>			<b>35</b>	<b>35</b>

#### 4. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden

atau sumber data lain terkumpul, yakni dengan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu analisis yang menggunakan model-model seperti model matematika (misalnya fungsi multivariat), model statistik dan ekonometrika. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Kegiatan menganalisis data meliputi beberapa tahap antara lain:

a. Proses *editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

b. Proses *coding*

Proses pengubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting (pemberian kode).



c. Proses scoring

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

d. Tabulasi

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dan dimasukkan ke dalam tabel.

Setelah data diolah dan dimasukkan ke dalam tabel, tahap berikutnya adalah menguji data tersebut dengan analisis kuantitatif atau analisis statistik yang relevan dengan jenis data yang tersedia dan tujuan penelitian.

Data yang diperoleh dari lapangan dianalisis dengan metode analisis statistik sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan suatu alat ukur.<sup>35</sup> Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkapkan data dari variabel terteliti secara tepat.

Sesuai dengan prosedur penyusunan instrument, validitas instrument dapat dikategorikan ke dalam logis dan validitas

---

<sup>35</sup> Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013). 76.

empiris. Suatu instrument dikatakan memiliki validitas logis manakala telah disusun berdasarkan perencanaan yang tepat, mulai dari penentuan variabel, sub variabel, indikator dan penulisan butir soal. Selanjutnya, sebuah instrument dapat dikatakan memiliki validitas empiris manakala telah dilakukan uji coba dan data yang terkumpul melalui uji coba tersebut sesuai dengan apa yang seharusnya.

Seperti yang diketahui bahwa validitas terdiri atas dua jenis yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil suatu penelitian adalah valid sehingga dapat digeneralisir kesemua objek, situasi dan waktu yang berbeda. Sedangkan validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep.<sup>36</sup>

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *korelasi product moment*, yaitu:<sup>37</sup>

$$r_{xy} = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah subyek penelitian

<sup>36</sup> Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 30.

<sup>37</sup> Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan*, 79.

$\Sigma xy$  : jumlah hasil perkalian tiap-tiap skor asli dari X dan Y

$\Sigma x$  : jumlah skor asli variabel X

$\Sigma x^2$  : jumlah skor X kuadrat

$\Sigma y$  : jumlah skor asli variabel Y

$\Sigma y^2$  : jumlah skor Y kuadrat

Setelah melakukan perhitungan tersebut, selanjutnya membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk mengetahui nilai r tabel maka ditentukan terlebih dahulu derajat bebas (db) dan taraf signifikannya ( $\alpha$ ). Untuk menghitung derajat bebas (db) dapat menggunakan rumus berikut:<sup>38</sup>

$$db = N - nr$$

Keterangan:

N : Jumlah sampel

nr : Jumlah Variabel

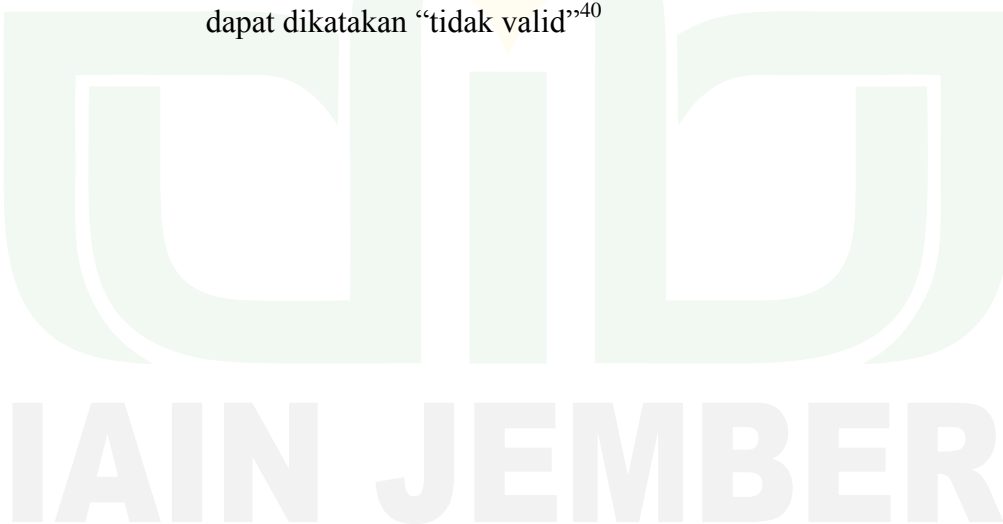
Dari rumus tersebut, diperoleh db sebesar 39 yakni dari perhitungan  $41 - 2 = 39$ . Dan peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Dari tabel nilai r product moment, karena db sebesar 39 dan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,304.

<sup>38</sup> Subana, *Statistik Pendidikan*, (Bandung : CV PUSTAKA SETI, 2000), 145.

Selanjutnya, untuk menguji apakah kuesioner yang dibuat tersebut valid atau tidak, ada beberapa kriteria yang dapat digunakan antara lain sebagai berikut ini:<sup>39</sup>

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,2.
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment* >  $r_{\text{tabel}}$ .
- 3) Nilai Sig.  $\leq \alpha$

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria kedua. Yaitu, Jika koefisien korelasi *product moment* >  $r_{\text{tabel}}$ . Dengan kata lain “apabila  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_h \geq r_t$ )”, berarti korelasi bersifat signifikan, artinya instrumen tes dapat dikatakan “valid”. “Sebaliknya, apabila  $r_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_h < r_t$ )”, berarti korelasi tidak signifikan, artinya instrumen tes dapat dikatakan “tidak valid”<sup>40</sup>



<sup>39</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana, 2014), 47.

<sup>40</sup> Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 139.

Tabel 1.3

Tabel Koefisiensi Korelasi (r) Person  
Menggunakan taraf signifikan 5%

df	Taraf		Df	Taraf Signifikan		df	Taraf	
	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1	0,997	0,9999	14	0,497	0,623	27	0,367	0,471
2	0,950	0,99	15	0,482	0,606	28	0,361	0,463
3	0,878	0,959	16	0,468	0,59	29	0,355	0,456
4	0,811	0,917	17	0,456	0,575	30	0,349	0,449
5	0,754	0,874	18	0,444	0,561	35	0,325	0,418
6	0,707	0,834	19	0,433	0,549	40	<b>0,304</b>	0,257
7	0,666	0,798	20	0,423	0,537	50	0,273	0,230
8	0,632	0,765	21	0,413	0,526	60	0,250	0,210
9	0,602	0,735	22	0,404	0,515	70	0,231	0,195
10	0,576	0,708	23	0,396	0,505	80	0,217	0,182
11	0,553	0,684	24	0,388	0,496	90	0,205	0,173
12	0,532	0,661	25	0,381	0,487	100	0,195	0,163
13	0,514	0,641	26	0,374	0,479			

(Sumber Data<sup>41</sup>)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Indah Wahyuni, *Tanya Jawab Statisti ;Soal & Pembahasan*, (Jember : STAIN Jember Press, 2014), 221.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 183.

Pengujian reabilitas instrument ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk instrument yang skornya bukan satu dan nol, tetapi bersifat gradual, yaitu ada perjenjangan skor, mulai dari skor tertinggi sampai skor terendah. Hal ini biasanya terdapat pada instrument tes bentuk uraian, angket dengan skala liket dan skala bertingkat (rating scale).<sup>43</sup> Adapun rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^{2t}} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$n$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^{2t}$  = varians total

Setelah dilakukan perhitungan dan sudah diketahui indeks angka reabilitas, maka angka tersebut dikonsultasikan dengan table product moment dengan jumlah N yang sama pada taraf signifikansi 1% atau 5%. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{table}$  ( $r_h \geq r_t$ ) diartikan ada korelasi yang signifikan, instrument dianggap reliabel. Sebaliknya apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil

<sup>43</sup> Eko Putro Widoyoko, *EVALUASI Program Pembelajaran Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2014), 151.

dari  $r_{table}$  ( $r_h < r_t$ ) diartikan tidak ada korelasi yang signifikan, kesimpulan instrument dianggap tidak reliabel.<sup>44</sup>

### c. Uji Asumsi Klasik

Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu :<sup>45</sup>

#### 1) Uji normalitas data

Cara yang paling sering digunakan untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak dengan melihat histogram residual apakah memiliki bentuk seperti “lonceng” atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan data berdistribusi normal atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja.<sup>46</sup>

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atautah tidak yaitu dengan melihat grafik normal probability plot dan uji statistik One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Apabila pada grafik normal probability plot tampak bahwa titik – titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki

<sup>44</sup> Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, 239.

<sup>45</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariate ; teknik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 56.

<sup>46</sup> *Ibid.*, 57.

distribusi normal, atau data memenuhi asumsi klasik normalitas. Lebih lanjut pada uji statistik One – Sample Kolmogorov – Sminov Test. Jika di dapat nilai signifikan lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal secara multivariat.<sup>47</sup>

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni mengemukakan bahwa Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.<sup>48</sup>

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$  yang telah di-standartdized).

Dasar pengambilan keputusan :<sup>49</sup>

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang,

<sup>47</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariat*, 56.

<sup>48</sup> Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), 186.

<sup>49</sup> Latan, *Analisis Multivariat*, 66.



melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara varian bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.<sup>50</sup>

Cara umum yang di gunakan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolonieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance. Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang di rekomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai tolerance harus  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Latan, *Analisis Multivariat*, 53.

<sup>51</sup> Ibid., 56.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

X1 = Kompensasi finansial

X2 = kompensasi non finansial

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Untuk menguji regresi linier berganda bersamaan di lakukan pengujian asumsi klasik karena variabel independennya lebih dari satu maka perlu diuji keindependentnya hasil uji regresi dari masing – masing variabel independent terhadap variabel dependennya.

### 1) Analisis uji t

Uji Statistik t pada dasarnya digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data yang berskala interval.<sup>52</sup> rumusnya adalah<sup>53</sup>

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = nilai r hitung

n = jumlah responden

Langkah – langkah pengujian adalah sebagai berikut:

#### a) Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_a : b_1 : b_2 \neq 0$ . Artinya, notasi hipotesis  $H_a$  adalah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

$H_o : b_1 : b_2 = 0$ . Artinya, notasi hipotesis  $H_o$  adalah pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

#### b) Menentukan taraf nyata / level of significance 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dari t hitung dan t tabel

#### c) Menentukan t hitung

<sup>52</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006),154.

<sup>53</sup> Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan*, 117.

d) Menentukan t table (diambil dari hasil table distribusi t pada  $\alpha = 5\%$ ) pada  $df = n$  (jumlah sampel)  $- 1 = 41 - 1 = 40$ . Hasil yang diperoleh dari t tabel adalah sebesar 2,021 .

e) Membuat Kesimpulan

(1) Bila t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

(2) Bila t hitung  $<$  t tabel dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menyatakan bahwa variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.<sup>54</sup>

## 2) Analisis uji F (Simultan)

Pada regresi berganda yakni regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu, pengujian tidak hanya dilakukan hanya pada koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, namun juga perlu dilakukan pengujian secara simultan (bersama-sama). Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel

<sup>54</sup> V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), 155.

terikat dapat dilakukan dengan uji F.<sup>55</sup> Adapun rumusnya adalah

$$F = \frac{R^2/(K-1)}{(1-R^2)/(n-K)}$$

Keterangan :

F = F<sub>hitung</sub>

R<sup>2</sup> = Koefisiensi determinasi

K = Banyaknya parameter/koefisiensi regresi plus constant

Variabel independen yaitu Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>), Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>), yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama - sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

Langkah – langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesa

Ho : Secara simultan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait..

Ha : Secara simultan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Menentukan taraf nyata/ level of significance  $\alpha = 5\%$   
( $\alpha = 0,05$ )

c) Menentukan F hitung

<sup>55</sup> Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* ( Malang:UMM Press, 2004 ),179.

d) Menentukan F table pada  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat keyakinan 95% pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = k$  (jumlah variabel)  $- 1 = 2 - 1 = 1$ , dan  $df_2 = n$  (jumlah sampel)  $- k = 41 - 2 = 39$ . Hasil yang diperoleh dari F tabel adalah sebesar 4,091.

e) Membuat Kesimpulan

(1) Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa masing – masing variabel independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

(2) Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.<sup>56</sup>

e. Uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen, yakni menunjukkan seberapa

<sup>56</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariate*, 86.

besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.<sup>57</sup>

Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol dan satu. Nilai koefisien determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dalam penelitian ini peneliti menguji koefisien determinasi  $R^2$  dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS v.19.0 yaitu dengan Model Summary dan melihat besarnya Adjusted R Square. Adapun rumus koefisien determinasi  $R^2$  adalah:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinan

R = koefisien korelasi.

## J. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pemahaman isi skripsi perlu adanya gambaran singkat yang telah dirumuskan didalam sistematika pembahasan terbagi menjadi empat bab, adapun sistematikanya sebagai berikut:

Bab satu Pendahuluan, pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,

<sup>57</sup> Andi Supangat, *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, inferensial, dan Nonparametrik*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 350.

yang dilanjutkan dengan ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian (jika ada), hipotesis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab dua Berisi tentang pembahasan kajian kepustakaan yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab tiga Berisi tentang pembahasan tentang hasil laporan penelitian yang meliputi: latar belakang obyek penelitian, penyajian data, analisa data, dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab empat, Merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi ini yang mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dilanjutkan dengan saran-saran yang diberikan kepada pihak yang terkait.





## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada kajian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang dalam terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertai dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orientasi dan posisi penelitian yang hendak dilakukan antara lain:

1. Karya Winda Astria (2011) dengan judul *“Peranan Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MI Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumber Suko, Kab. Lumajang Tahun Pelajaran 2010/2011”*

Dalam penelitian Winda Astria (2011) di fokuskan kepada bagaimana peranan kompensasi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru di MI Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumber Suko, Kab. Lumajang Tahun Pelajaran 2010/2011. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwasanya peranan kompensasi dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru di MI. Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumber Suko, Kab. Lumajang yakni dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja sehingga kualitas guru akan semakin meningkat pula.

Pada penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Kesamaannya adalah sama – sama meneliti mengenai kompensasi. Namun perbedaannya adalah penelitian terdahulu mengkaji tentang peranan kompensasi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru sedangkan penulis mengkaji mengenai pengaruh kompensasi dalam terhadap peningkatan kinerja guru.<sup>58</sup>

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan dan Persamaan**  
**Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang I**

Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan
Peranan Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MI Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumberuko, Kab. Lumajang Tahun Pelajaran 2010/2011	Winda Astria (2011)	Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama – sama meneliti mengenai kompensasi.	<p>a. Penelitian terdahulu lebih mengkaji mengenai peran kompensasi terhadap kedisiplinan guru, sedangkan penelitian sekarang mengkaji pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru</p> <p>b. Objek yang di teliti oleh penelitian terdahulu adalah MI Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumberuko, Kab. Lumajang, sedangkan penelitian saat ini meneliti di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar</p> <p>c. Untuk pendekatan penelitian yang di gunakan oleh penelitiian terdahulu adalah analisis</p>

<sup>58</sup>Winda Astria, “Peranan Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MI Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumber Suko, Kab. Lumajang Tahun Pelajaran 2010/2011” (Skripsi, Fakultas Tarbiyah, 2011).

			<p>kualitati, sedangkan pendekatan yang digunakan penelitian saat ini adalah analisis kuantitatif.</p> <p>d. Dalam penentuan sample, penelitian terdahulu menggunakan sample purposiv sampling, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi research.</p>
--	--	--	--

2. Karya Shohib Nidhom Fahmi (2012) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sukarelawan di Lembaga Pendidikan Yayasan Al – Falah Kelompangan Kec. Ajung Kab. Jember Tahun Ajaran 2011/2012*”

Dalam penelitian Shohib Nidhom Fahmi (2012) di fokuskan kepada Adakah pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Guru Sukarelawan di Lembaga Pendidikan Yayasan Al- Falah Kelompangan Kec. Ajung Kab. Jember Tahun Ajaran 2011/2012. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa  $H_a$  di tolak dan  $H_0$  diterima. Hasil ini berarti bahwa “Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sukarelawan di Lembaga Pendidikan Yayasan Al – Falah Ajung Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2011/2012.

Pada penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Kesamaannya adalah sama- sama menggunakan penelitian kuantitatif dan mengkaji mengenai pengaruh

kompensasi. Namun perbedaannya adalah peneliti terdahulu memilih variabel terikatnya khusus pada guru sukarelawan bukan seluruh guru.<sup>59</sup>

**Tabel 2.2**  
**Data Perbedaan dan Persamaan**  
**Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang II**

Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sukarelawan di Lembaga Pendidikan Yayasan Al – Falah Kelompangan Kec. Ajung Kab. Jember Tahun Ajaran 2011/2012”	Shohib Nidhom Fahmi (2012)	<p>a. Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengkaji mengenai pengaruh kompensasi.</p> <p>b. Untuk penentuan responden sama – sama menggunakan populasi research.</p>	<p>a. Responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah hanya guru sukarelawan saja, sedangkan dalam penelitian saat ini respondennya adalah seluruh guru yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar</p> <p>b. Untuk variabel independennya dalam penelitian terdahulu adalah kommpensasi langsung dan langsung, sedangkan dalam penelitian saat ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial</p> <p>c. Metode analisis data yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah kuantitatif dengan product moment, sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda</p>

<sup>59</sup> Shohib Nidhom Fahmi, “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sukarelawan di Lembaga Pendidikan Yayasan Al Falah Kelompangan Kec. Ajung Kab. Jember Tahun Ajaran 2011/2012*” (Skripsi, Fakultas Tarbiyah, 2012).

3. Karya Ahmad Affandi (2014) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember*”.

Dalam penelitian Ahmad Affandi (2014) di fokuskan pada Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di antara kompensasi langsung dan tidak langsung yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi langsung. Peneliti juga menyimpulkan bahwasanya semakin tinggi kompensasi yang di berikan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Kesamaannya adalah sama – sama meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif rumus regresi linier berganda. Namun perbedaannya adalah untuk penelitian terdahulu lebih memfokuskan pada tinjauan perspektif islam.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Ahmad Affandi, “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember*” (Skripsi Fakultas Syariah, 2014)

**Tabel 2.3**  
**Data Perbedaan dan Persamaan**  
**Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang III**

<b>Judul</b>	<b>Penulis</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan kinerja karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember	Ahmad Affandi	<p>a. Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda.</p> <p>b. Dalam hal fokus penelitian juga sama – sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja.</p> <p>b.Untuk penentuan responden sama – sama menggunakan populasi research.</p>	<p>a. Untuk variabel independennya dalam penelitian terdahulu adalah kompensasi langsung dan langsung, sedangkan dalam penelitian saat ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial</p> <p>b. Dalam penelitian terdahulu lebih memperhatikan pengaruh kompensasi dalam tinjauan perspektif islam</p>

## **B. Kajian Teori**

### **1. Kajian Teori tentang Kompensasi**

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

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Kompensasi yang diatur dalam UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen termasuk dalam hak yang bisa diperoleh baik oleh guru maupun Dosen karena telah menjalankan tugas profesionalnya.<sup>61</sup>

Mujamil menyimpulkan “Kompensasi merupakan imbalan yang berwujud uang dan diberikan secara berkesinambungan”.<sup>62</sup> Sedangkan menurut Meldona Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>63</sup>

Ambar dan Rosidah mengatakan, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan.<sup>64</sup>

Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan pada perusahaan.<sup>65</sup>

Dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material maupun nonmaterial. Kesejahteraan material misalnya berbentuk uang atau

<sup>61</sup> Halim Soebahar, *Profil Guru Indonesia Perspektif Sistem Perundang – Undangn Tentang Pendidikan dan Guru* (Jember : Pena Salsabila, 2012) 185.

<sup>62</sup> Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, 139.

<sup>63</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Perspektif Integratif* (Malang : UIN – Malang Press, 2009), 296.

<sup>64</sup> Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta : GRAHA ILMU, 2003), 206.

<sup>65</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007)118.



barang, sedangkan kesejahteraan nonmaterial berwujud seperti pujian, kecepatan dalam memberi gaji. Penghormatan, dan sebagainya.<sup>66</sup>

Dari definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

Jadi yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang di berikan yang dapat mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku, dimana kompensasi ini diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### **b. Fungsi Kompensasi**

Dari pengertian kompensasi tersebut makin jelas gambaran kita tentang betapa pentingnya pengaturan kompensasi yang benar dan adil itu bagi suatu lembaga pendidikan. Untuk itu, perlu diketahui apa fungsi pemberian kompensasi tersebut dalam satu organisasi.

Fungsi – fungsi tersebut antara lain :<sup>67</sup>

##### 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan

<sup>66</sup> Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, 140.

<sup>67</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 223.

mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan – pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

## 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien mungkin dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin.

## 3) Mendorong stabilitas dan kebutuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

### c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah.<sup>68</sup>

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya.
- 2) Kepuasan Kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari keterlibatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika pengadaan kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari dan mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.<sup>69</sup>

Sedangkan menurut Sutrisno dalam bukunya mengatakan terdapat 6 tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu.<sup>70</sup>

<sup>68</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi sekolah*, 85.

<sup>69</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : ALFABETA, 2012), 245.

<sup>70</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , 188 – 189.

#### 1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku – perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi

#### 2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing – masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

#### 3) Mempertahankan Karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

#### 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

#### 5) Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian komensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya

karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan – peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Suatu perusahaan yang baik diuntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan menurut Meldona, secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal.<sup>71</sup>

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

---

<sup>71</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 298.

Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot.<sup>72</sup>

Jadi, jika di lihat dari paparan di atas tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya dan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan

#### **d. Jenis – Jenis Kompensasi**

Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.<sup>73</sup>

##### 1) Kompensasi finansial

Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, insentif, dan tunjangan – tunjangan.

##### a) Gaji

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan gaji adalah:

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

Menurut Wibowo gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas

<sup>72</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 189.

<sup>73</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 220.

pekerjaan.<sup>74</sup> Pada umumnya gaji dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Pembayaran Gaji mempunyai nilai lebih dari sekedar pemenuhan kebutuhan fisik, yaitu memberikan pengakuan dan rasa keberhasilan.<sup>75</sup>

#### b) Upah

Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja – pekerja produksi dan pemeliharaan.

Menurut waktunya upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.

#### c) Insentif

Insentif (Incentive) merupakan tambahan – tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang di berikan oleh organisasi. Program – program disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan – keuntungan dan upaya – upaya pemangkasan biaya.

---

<sup>74</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2007), 138.

<sup>75</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 84.

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari euntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk uang.<sup>76</sup>

#### d) Tunjangan

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tunjangan meliputi : tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan Khusus.

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi ialah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik yang di angkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang di selenggarakan oleh masyarakat.<sup>77</sup>

Sedangkan yang dimaksud dengan tunjangan fungsional adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang di angkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah.

Tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang bertugas di daerah khusus.

<sup>76</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), 317.

<sup>77</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 161.



## 2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.<sup>78</sup>

### a) Imbalan Karier

Suatu karier adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir diperlukan bagi para karyawan untuk selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada. Karir harus di kelola melalui suatu perencanaan yang cermat. Bila tidak, para karyawan akan sering tidak siap memanfaatkan berbagai kesempatan karir, dan departemen personalia akan menhadapi kesulitan untuk memenuhi kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi.

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.<sup>79</sup> Pengembangan Karir meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management).

Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing – masing individu merencanakan dan

<sup>78</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 220.

<sup>79</sup> Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 289.

menerapkan tujuan – tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program pengembangan karir/manajemen karir. Manajemen karir adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang – orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan dimasa yang akan datang.<sup>80</sup>

#### b) Imbalan Sosial

Imbalan Sosial ialah pemberian balas jasa / Penghargaan yang berupa pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan.<sup>81</sup>

Penghargaan merupakan kompensasi yang bersifat non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah di capainya.

Penghargaan di harapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja. Di samping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 203.

<sup>81</sup> Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke – 21* (Jakarta : Erlanga, 1999), 89.

<sup>82</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 161.

Sedangkan menurut Davis & Werther dalam bukunya Marwansyah mengelompokkan kompensasi ke dalam dua kelompok yaitu :<sup>83</sup>

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah upah dasar atau sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan/prestasi. Dan dapat juga di definisikan sebagai penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.<sup>84</sup>

Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Selanjutnya pengertian itu dilengkapi pula dengan mengetengahkan fungsi upah yang mengatakan “berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja”. Kompensasi langsung itu bisa berupa gaji, upah, dan insentif.

<sup>83</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi kedua* (Bandung : Alfabeta, 2009), 276.

<sup>84</sup> Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 206.

## 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal, dan lain- lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

Mondy dan Noe berpendapat sama seperti tsauri bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial tetapi ia juga membagi kompensasi finansial menjadi dua yakni berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.<sup>85</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya jenis dari kompensasi adalah kompensasi finansial dan non finansial hanya saja cara pemberiannya dapat di berikan secara langsung maupun tidak langsung.

### **e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat di tentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekita yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang

---

<sup>85</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi kedua*, 276.

hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa di dasarkan saja pada perhitungan – perhitungan yang rasional dan bisa di pertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:<sup>86</sup>

#### 1) Biaya Hidup

Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktifitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini.

#### 2) Produktifitas

Meningkatkan produktifitas karyawan, sudah barang tentu akan meningkatnya enghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah, dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi.

#### 3) Skala Upah atau gaji yang umum berlaku

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi (gaji) yang umum berlaku, karena bervariasi jenis organisasi, baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya organisasi. Aka tetai, secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala

<sup>86</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 90.

pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.

#### 4) Kemampuan membayar

Semua organisasi selalu memprehitungkan besarnya biaya yang harus di keluarkan untuk membayar kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan untuk membayar organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa komponen biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawannya. Namun demikian, biaya – biaya operasional lainnya tidak berarti di abaikan, agar organisasi itu tetap berjalan. Oleh sebab itu, dalam mkembuat kriteria pemberian kompensasi ini, kemampuan membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu di perhitungkan.

#### 5) Upah atau Gaji sebagai Alat untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Kompensasi yang di berikan oleh organisasi kepada keryawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.<sup>87</sup>

Sedangkan Menurut Sutrisno terdapat 6 faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu :<sup>88</sup>

<sup>87</sup> Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), 149 - 150

<sup>88</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191.

a) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang di terima oleh 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 karyawan yang tinggal di kota kecil. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

b) Tingkat Kompensasi yang berlaku

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, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang di berikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah – olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata – rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal

negatif, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan – perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang di rugikan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.



e) Peraturan perundang – undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang di berikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

f) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan – perusahaan dirasa pennting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

Panggabean mengemukakan bahwasanya tinggi rendahnya kompensasi di pengaruhi oleh faktor – faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.<sup>89</sup>

Jadi kesimpulannya adalah bahwa suatu sistem kompensasi yang baik tidak bisa dilihat dari satu sudut kepentingan saja, misalnya kepentingan organisasi pemakai

---

<sup>89</sup> Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Galia Indonesia. 2002), 81.

tenaga kerja saja atau kepentingan para karyawan saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat, baik langsung maupun tidak.

## 2. Kajian Tentang Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>90</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>91</sup> Selain itu kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, lingkungan dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan

<sup>90</sup>Solihin, *Etika Profesi Keguruan*, 47.

<sup>91</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 7.

selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan yang kondusif juga mampu mempengaruhi kinerja seseorang, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memicu kinerja yang baik sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang menghambat kemerosotan pada kinerja seseorang.<sup>92</sup>

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah kemampuan kerja.<sup>93</sup> Artinya, kinerja adalah aplikasi dari kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>94</sup>

Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi, karena itu menjadi tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan kinerja lebih dulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

---

<sup>92</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 65.

<sup>93</sup> Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 570.

<sup>94</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

Sedangkan guru merupakan orang yang pekerjaannya mengajar dan mendidik dalam bidang studi yang diajarkannya. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid – murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Mengingat demikian berat tugas dan pekerjaan guru, maka ia harus memenuhi persyaratan – persyaratan pokok yang mungkin seimbang dengan posisi untuk menjadi guru.<sup>95</sup>

Menurut Zakiyah Darajat dalam bukunya Nurdin, guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit guru telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggungjawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua. Hal ini mengisyaratkan bahwa mereka tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru, karena tidak sembarang orang bisa menjadi guru.<sup>96</sup>

Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kinerja guru ialah salah satu bentuk dari pada kesanggupan seorang guru dalam

---

<sup>95</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung : ALFABETA, 2009), 21.

<sup>96</sup> Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Jogjakarta : AR RUZZ MEDIA, 2008), 127.

tanggung jawabnya sebagai profesi untuk melaksanakan proses belajar - mengajar.

Untuk menjadi seorang guru sangatlah tidak mudah seperti yang dibayangkan orang selama ini. Ternyata untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki syarat – syarat khusus dan harus mengetahui seluk beluk teori pendidikan.

Menurut Sulani dalam Nurdin, agar tercapainya tujuan pendidikan, maka seseorang guru harus memiliki syarat – syarat pokok. Syarat pokok yang dimaksud adalah :<sup>97</sup>

- 1) Syarat Syakhshiyah (memiliki kepribadian yang dapat diandalkan)
- 2) Syarat Ilmiah (Memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni)
- 3) Syarat Idhafiyah (Mengetahui, menghayati, dan menyelami manusia yang dihadapinya, sehingga dapat menyatukan dirinya untuk membawa anak didik menuju tujuan yang di tetapkan)

Sedangkan menurut Agus Maimun, guru harus memiliki seperangkat kemampuan :<sup>98</sup>

- 1) Landasan Moral yang kukuh untuk melakukan “jihad” dan mengemban amanah
- 2) Kemampuan mengembangkan jaringan – jaringan kerja sama atau silahturahmi
- 3) Membentuk team work yang kompak
- 4) Mencintai kualitas yang tinggi

<sup>97</sup> Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, 129.

<sup>98</sup> Agus Maimun, *Madrasah For Tomorrow* (Jakarta : Direktorat Jenderal Klembeagaan Agama Islam Departemen Agama RI, 2001), 28.

Kunandar berpendapat bahwa seorang guru profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain, :<sup>99</sup> memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja, dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.

Jadi pembentukan kinerja guru mengarah kepada empat kompetensi, yaitu :<sup>100</sup>

#### 1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang.

#### 2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart

<sup>99</sup> Kunandar, *Guru Profesional ; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta : RAJAWALI PERS, 2007), 50.

<sup>100</sup> Halim Soebahar, *Matriks Pendidikan Islam* (Yogyakarta : Pustaka Marwa, 2009), 183.

kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi Profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan budaya yang dimilikinya yang sekarang – kurangnya meliputi penguasaan: materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diajarkan; dan konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diajarkan.

### 3) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi Paedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang sekarang – kurangnya meliputi; pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara

efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompensasi sosial sekurang – kurangnya meliputi kompetensi untuk; berkomunikasi lisan, tulis atau isyarat secara santun; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Adapun indikator-indikator kinerja guru adalah, sebagai berikut:<sup>101</sup>

1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Makna atau arti perencanaan atau program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

<sup>101</sup> Moh. Solihin, *Etika Profesi Keguruan*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 51.



Tujuan program atau perencanaan belajar mengajar tidak lain sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan praktik atau tindakan mengajar. Dengan demikian, apa yang dilakukan guru pada waktu mengajar di muka kelas semestinya bersumber kepada program yang telah di susun sebelumnya. Jelas, bahwa membuat program belajar mengajar sesudah mengajar adalah keliru sebab perencanaan selalu mendahului pelaksanaan. Tujuan lain dari program belajar mengajar ialah sebagai tuntutan administrasi kelas. Artinya, bahwa guru diwajibkan membuat perencanaan atau program belajar mengajar sebagai tuntutan tugas guru dalam hubungannya dengan konite guru, kenikan pangkat/golongan, dan lain-lain.<sup>102</sup>

## 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa

Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa proses dan hasil belajar siswa tergantung pada penguasaan pelajaran oleh guru dan ketrampilan mengajarnya. Pendapat ini diperkuat oleh hilda taba, seorang pakar pendidikan, yang mengatakan bahwa efektivitas pengajaran dipengaruhi oleh:

---

<sup>102</sup>Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009), 51.

- a) Karakteristik guru dan siswa
- b) Bahan pelajaran dan
- c) Aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran.

Memang terdapat hubungan yang positif antara penguasaan bahan oleh guru dengan hasil belajar siswa. Artinya, makin tinggi penguasaan bahan oleh guru makin tinggi pula hasil belajar yang dicapai siswa.<sup>103</sup>

### 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar

Metode pembelajaran adalah seperangkat komponen yang telah dikombinasikan secara optimal untuk kualitas pembelajaran.<sup>104</sup> Menurut Sudirja dan Siregar, strategi pembelajaran adalah upaya menciptakan kondisi dengan sengaja agar tujuan pembelajaran dapat dipermudah (*facilitated*) pencapaiannya. Dick dan Carey menyatakan bahwa strategi pembelajaran adalah suatu set materi dan prosedur pembelajaran yang digunakan secara bersama-sama untuk menimbulkan hasil belajar pada peserta didik. Strategi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh seorang instruktur, guru, dosen, widya iswara dalam proses pembelajaran.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, 53.

<sup>104</sup> Tukiran Taniredja, *Model-Model Pembelajaran Inovatif Dan Efektif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 1.

<sup>105</sup> Mulyono, *Strategi Pembelajaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), 9-10.

#### 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa

Pemberian tugas adalah cara yang diberikan oleh guru untuk merangsang anak didik aktif belajar melaksanakan latihan-latihan agar hasil belajar lebih baik. Untuk lebih memantapkan penguasaan terhadap materi yang telah disampaikan, maka siswa diberikan tugas, misalnya membuat kesimpulan atau generalisasi dari hasil penyampaian atau mengerjakan pekerjaan rumah.

Sebelum guru memberikan tugas kepada siswa, guru harus mempertimbangkan penggunaan metode ini. Apakah tugas-tugas itu wajar diberikan, apakah memberatkan siswa, apakah siswa mampu melaksanakannya atau ada kemungkinan-kemungkinan lain yang mengganggu siswa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.<sup>106</sup>

#### 5) Kemampuan mengelola kelas

Pengelolaan kelas adalah ketrampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya apabila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.

---

<sup>106</sup> Hamid Darmadi, "pemberian tugas terhadap siswa", <http://hamiddarmadi.blogspot.com/2012/08/pemberian-tugas-oleh-guru-dan-aktivitas.html> (16 Juni 2015)

Tujuan ketrampilan mengelola kelas, yaitu :

- a) Mendorong siswa mengembangkan tingkah lakunya sesuai dengan tujuan pembelajaran
  - b) Membantu siswa menghentikan tingkah lakunya yang menyimpang dari tujuan pembelajaran.
  - c) Mengendalikan siswa dan sarana pembelajaran dalam suasana pembelajaran yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran.
  - d) Membina hubungan interpersonal yang baik antara guru dengan siswa, sehingga kegiatan pembelajaran menjadi efektif.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara iluminatif-observatif maupun struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif-observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka, atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa. Sungguh pun masih banyak kekurangan dan kelemahan, penilaian cara yang kedua telah biasa digunakan oleh guru. Namun, penilaian cara yang pertama masih belum bisa digunakan oleh guru disebabkan

kemampuan dan kesadaran akan pentingnya penilaian tersebut belum membudaya.<sup>107</sup>

#### **b. Kinerja Guru dalam Proses Pendidikan**

Kinerja guru selama ini di anggap tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, ruang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengembangkan kreativitasnya, guru tersebut cenderung dinilai membuang - buang waktu dan boros. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja para guru yang tidak mengikuti penataran. Tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meski penataran itu telah meghabiskan biaya cukup besar. Institusi yang membina kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak jelas. Apakah sepenuhnya oleh pemerintah atau organisasi profesi guru dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian masih banyak guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat, karena sudah menjadi tanggungjawab hidupnya.<sup>108</sup>

##### 1) Kedisiplinan Guru dalam Mengajar

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “*disciple*” yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan.

The Liang Gie dalam Wukir menyatakan bahwa disiplin adalah

<sup>107</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, 52-53.

<sup>108</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, 38.

adalah suatu keadaan tertib dimana orang – orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang telah ada dengan rasa senang.<sup>109</sup> Solihin menyimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketetapan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran – pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>110</sup>

Dalam setiap unit sosial, seperti sekolah, organisasi religius, organisasi pemerintah, dll, disiplin merupakan hal yang penting. Secara umum semua orang menyetujui bahwa semua pihak yang ada di dalam institusi pendidikan mempunyai tingkah laku yang baik. Kedisiplinan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Melalui disiplin yang tinggi, kinerja profesional guru dapat terbangun karena dengan pemahaman disiplin yang baik, seorang guru mampu mencermati aturan dan membuat langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga dapat menunjang dan meningkatkan kinerja. Guru dan staf

---

<sup>109</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 92.

<sup>110</sup> Solihin, *Etika Profesi Keguruan*, 48.

sekolah yang disiplin juga memberikan teladanyang baik bagi siswa.

Mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin, arif, dan berwibawa. Kita tidak bisa berharap banyak akan terbentuknya peserta didik yang disiplin dari pribadi guru yang kurang disiplin, kurang arif, dan kurang berwibawa. Oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru bertanggungjawab mengarahkan, dan berbuat baik, menjadi contoh, sabar, dan penuh perhatian.<sup>111</sup>

## 2) Kualitas Guru dalam Mendesign Program Pembelajaran

Salah satu dari tahapan mengajar yang harus di lalui oleh guru profesional adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan “Mendesign Program Pembelajaran”.

Perencanaan adalah pemetaan langkah – langkah ke arah tujuan. Perencanaan sangat diperlukan guru karena alokasi sumber, terutama jatah waktu terbatas. Perencanaan pengajaran atau design instruksional membantu guru mengarahkan langkah dan aktivitas serta kinerja yang akan ditampilkan dalam proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Mulyasa, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), 122 – 123.

<sup>112</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum* (Jakarta : QUANTUM TEACHING, 2005), 82 – 84.

Proses pembelajaran pada hakikatnya adalah untuk mengembangkan aktifitas dan kreatifitas peserta didik, melalui berbagai interaksi dan pengalaman belajar. Namun pada pelaksanaannya seringkali kita tidak sadar bahwa masih banyak kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan justru menghambat aktifitas dan kreatifitas peserta didik. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan kurang matangnya design pembelajaran yang telah di susun.

### **3. Kajian tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru.**

Setiap orang atau guru menginginkan dirinya untuk selalu meningkatkan kinerjanya setiap melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi kehidupannya, dan kinerja itu muncul karena ada motivasi yang telah diberikan kepada orang tersebut, salah satu motivasi tersebut adalah didapatkannya atas penghargaan dari pekerjaan yang dilakukan dengan semangat tersebut.

Menurut Wukir bahwa kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak baik atau tidak memadai dapat menyebabkan permasalahan seperti menurunkan prestasi kerja, motivasi



kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.<sup>113</sup>

Sutrisno berpendapat bahwa Kompensasi dapat berakibat positif dan negatif bagi karyawan dan perusahaan. Kompensasi berdampak positif yaitu menciptakan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dengan adanya kompensasi secara teratur dan adil, tetapi kompensasi langsung yang berdampak negatif akan mengakibatkan kecemburuan sosial antar sesama karyawan bila pemberiannya tidak adil dan memandang antar suku, budaya, dan kelompok tertentu. Masalah tersebut juga akan menciptakan semangat kerja yang meningkatkan atau sebaliknya.

Di dalam mengajar stiap guru tentunya juga membutuhkan yang namanya ketenangan, kondisi lingkungan yang baik, fasilitas yang memadai untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien, sehingga mampu memerikan informasi bagi para peserta didiknya dan sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi sekecil apaun apabila di terapkan dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.<sup>114</sup>

Di dalam islam pemberian kompensasi juga sangat di perhatikan untuk meningkatkan semangat kerja, ini terbukti dengan ditemukannya banyak kata ganjaran atau pahala dalam Al Qur'an, khususnya ketika kitab suci ini berbicara tentang apa yang diterima oleh seseorang baik di dunia

---

<sup>113</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 85.

<sup>114</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 183.

maupun di akhirat dari amal perbuatannya. sbagaimana yang diisyaratkan Allah dalam Al Qur'an surat Ali Imran : 57.<sup>115</sup>

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ  
الظَّالِمِينَ

Artinya : “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”

Dari ayat tersebut sudah jelas bahwa setiap pekerjaan, orang – orang yang melakukan pekerjaannya dengan baik berhak mendapatkan penghargaan salah satunya adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi bermaksud agar para guru menjadi lebih semangat lagi usahanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut penelitian yang dilakukan Budi Azwar diperoleh bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang sangat kuat dengan nilai r hitung sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan hubungan linier yang positif artinya apabila variable kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut.<sup>116</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja guru karena dapat menumbuhkan motivasi dalam diri guru dan menjadikan guru tersebut merasa di hargai dalam setiap pekerjaan yang di lakukannya.

<sup>115</sup> Depag RI, *Al Qur'an Terjemah*, (Bandung : Regency III, 2002), 71.

<sup>116</sup> Budi Azwar, *Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang* Jurnal, (Online).  
<http://digilib.uinsuka.ac.id/10156/1/BAB%201.%20IV.%20KOMPENSASI..> Pdf diakses tanggal 25 Agustus 2016

## BAB III

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya SMP Muhammadiyah 1 Denpasar<sup>117</sup>

Latar belakang berdirinya SMP Muhammadiyah Denpasar SMP Muhammadiyah Denpasar berdiri dengan dilatarbelakangi oleh beberapa pokok pikiran dan cita-cita yang antara lain : Bahwa sekitar tanggal 2 September 1956, Pengurus Muhammadiyah Denpasar, terbentuk dengan susunan personalia sebagai berikut:

Ketua	: Muhammad Siddiq
Wakil Ketua	: Abdul Fattah
Sekretaris I	: Soedarsono
Sekretaris II	: Abdul Fattah (merangkap Wakil Ketua)
Bendahara	: M. Dalhari
Bagian Pendidikan/Tabligh	: M. Damsuki
Bagian Pemuda/Kepanduan	: A. Prajitno dan Fakhri Hasan
Bagian PKU	: Bersama-sama.

Semenjak terbentuknya kepengurusan Persyarikatan tersebut telah mempunyai pikiran dan cita-cita untuk mendirikan sekolah sendiri yang dikelola penuh oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Sebab selama itu kegiatan Persyarikatan Muhammadiyah dibidang Pendidikan dan Pengajaran masih mengurus Madrasah Islamiah yang berlokasi di

---

<sup>117</sup>Dokumentasi, Denpasar : 19 Juli 2016.

Kampung Arab, sehingga putra-putri Muhammadiyah bersekolah di Madrasah tersebut.

Sedangkan lembaga pendidikan yang namanya Madrasah Islamiah itu adalah kepunyaan masyarakat yang dominan di kampung Arab, sekarang adalah masyarakat di Jalan Sulawesi dan Jalan Hasanudin Denpasar.

Seorang pejabat militer berpangkat Letnan Dua, anggota Intel Kodam Udayana, mengusulkan supaya di Denpasar ada sebuah SMP Muhammadiyah. Usulan ini ditanggapi positif oleh A. Prajitno dan Fakhri Hasan seperti yang diinginkan terdahulu pada huruf (a) di atas. Maka dibentuklah Panitia Pembangunan Gedung SD/SMP Muhammadiyah dengan susunan sebagai berikut:

Ketua	: Letnan Abdul Kadir
Wakil Ketua	: A. Prajitno
Sekretaris	: R.M. Husaini Harsono
Anggota-anggota	: Salim Makawi (alm), M. Kusnan, Fakhri Hasan

Tugas utama panitia ialah mencari tanah untuk bangunan sekolah. Maka didapatkanlah tanah yang dimaksud, yaitu di Banjar Kreneng yang sekarang menjadi kompleks sekolah-sekolah Saraswati dan SMAN I Denpasar, yang sebelumnya adalah lokasi SGB I, SMEP dan SGB 11.

Bersama dengan itu, telah ada pula Panitia Pembangunan Gedung Sekolah Menengah Islam (SMI) yang dipimpin oleh Letnan Latief, Husain Sheer Muhammad dan Achmad Nazar, dan sudah membeli (memiliki)

tanah seluas 16 are (1600 M<sup>2</sup>) dengan harga Rp 30.000,- (tahun 1950), yang terletak di jalan Parwa (Jalan Imam Bonjol sekarang).

Mendengar bahwa Muhammadiyah membangun gedung sekolah di Banjar Kreneng, maka sebagian besar ummat Islam di kampung Arab mengusulkan kepada Panitia Pembangunan Gedung SMI itu, supaya menyerahkan tanah yang dibelinya kepada Panitia Pembangunan Gedung SMP Muhammadiyah. Akhirnya pada suatu rapat di rumah Said bin Thalib di jalan Sulawesi yang dihadiri oleh para penyumbang, diputuskan tanah yang terletak di Jl. Parwa (Imam Bonjol sekarang) diwakafkan kepada Muhammadiyah.

Tahun Pelajaran Baru, bulan Agustus 1960 SD/SMP Muhammadiyah dibuka tanpa basa-basi upacara resmi SMP Muhammadiyah mendapat murid kelas 1 sebanyak 12 orang. Murid-murid dari Madrasah Islamiyah banyak yang pindah ke SD Muhammadiyah dari Jl Hasanudin ke Jl Imam Bonjol 51 Denpasar. Menurut penjelasan dari Bapak Fakih Hasan, kepindahan alumnus Madrasah Islamiyah ke SD/SMP Muhammadiyah adalah atas kesadaran orang tua/wali murid sendiri, karena selama ini Madrasah tersebut tidak/belum pernah meluluskan siswanya yang kelas VI, dengan alasan tidak ada tenaga guru. Selanjutnya murid SD Muhammadiyah melanjutkan ke SMP Muhammadiyah. Dan pada waktu itu SD dan SMP Muhammadiyah masih menjadi satu lokasi.

Untuk menghidupkan SMP Muhammadiyah, maka diupayakan untuk menghidup suburkan SD Muhammadiyah yang sama-sama

dibangun dengan beberapa cara antara lain, untuk mengisi guru di SD Muhammadiyah, pengurus mendatangkan calon-calon guru alumni Muslimat seperti Siti Waroah dan Siti Amriyah, kemudian mendatangkan pula M. Djuraimi, BA, dari FIAD (Fakultas Ilmu Agama dan Dakwah) dan Tri Kartinah dari Yogyakarta.

Adapun tenaga guru SMP Muhammadiyah pada waktu itu ialah Kepala Sekolahnya: Soerodjo, dan guru-gurunya yaitu : Fakih Hasan, Huzani Harsono, A. Kadir Mochtar, M. Safuan dan Ibu Kartinah sebagai guru SMP Muhammadiyah dan Kepala SD Muhammadiyah, kemudian menyusul Drs. Mulydi dan lain-lainnya.

Sebagaimana disebutkan terdahulu bahwa SMP Muhammadiyah sejak awal berdirinya sampai dengan tahun 1965 diurus langsung oleh Pengurus Muhammadiyah Cabang Denpasar. Kemudian pada periode 1965-1968, dimana Pimpinan Muhammadiyah diketuai oleh Bapak R. Rasmi Santosa; Wakil Ketua R. Bambang Soekarno; Sekretaris seorang guru SDM dan dilengkapi dengan bagian-bagian atau Majelis-majelis, maka SMP Muhammadiyah sekarang diurus oleh Majelis Pengajaran.

## 2. Profil Sekolah<sup>118</sup>

- a. Nama Sekolah : SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- b. No. Statistik Sekolah : 202 220 903 027
- c. NPSN : 50103144
- d. Alamat Sekolah : Jl. Pulau Batanta No. 80 Denpasar

---

<sup>118</sup> Dokumentasi, 19 Juli 2016.

- e. Kecamatan : Denpasar Barat
- f. Kota : Denpasar
- g. Propinsi : Bali
- h. Telepon/Fax Sekolah : 0361 – 486 375
- i. Telepon/HP Kepala Sekolah : 081 7345204
- j. E-mail Kepala Sekolah : jauharismpm@yahoo.com
- k. SK Pendirian dikeluarkan oleh : Kanwil Depdiknas Propinsi Bali
- l. Nomor : 115/TU/III-A/1976
- m. Tanggal : 17 Juli 1976
- n. Nilai Akreditasi Sekolah : A
- o. Tahun Berdiri Sekolah : 01 – 12 - 1960
- p. Website Sekolah :

[www.baliklikssmpmuhammadiyah1denpasar.com](http://www.baliklikssmpmuhammadiyah1denpasar.com)

- q. E-mail Sekolah : m.smp@yahoo.com
- r. Nama Pemilik Rekening : SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- s. No. Rekening Rutin Sekolah : 0571-01-003493-50-4
- t. Nama Bank : Bank Rakyat Indonesia
- u. Unit : Denpasar
- v. Cabang Pembantu : KCP Diponegoro

### 3. Visi dan Misi<sup>119</sup>

- a. VISI SEKOLAH

<sup>119</sup> Dokumentasi, 19 Juli 2016.

Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang di dasari dengan imtaq dan iptek serta akhlaqul karimah

**b. MISI SEKOLAH**

- 1) Menanamkan sikap islami
- 2) Menanamkan aqidah yang fundamental
- 3) Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berbasis islam
- 4) Menanamkan sikap disiplin dan peduli terhadap lingkungan
- 5) Sebagai wadah syiar pendidikan agama islam

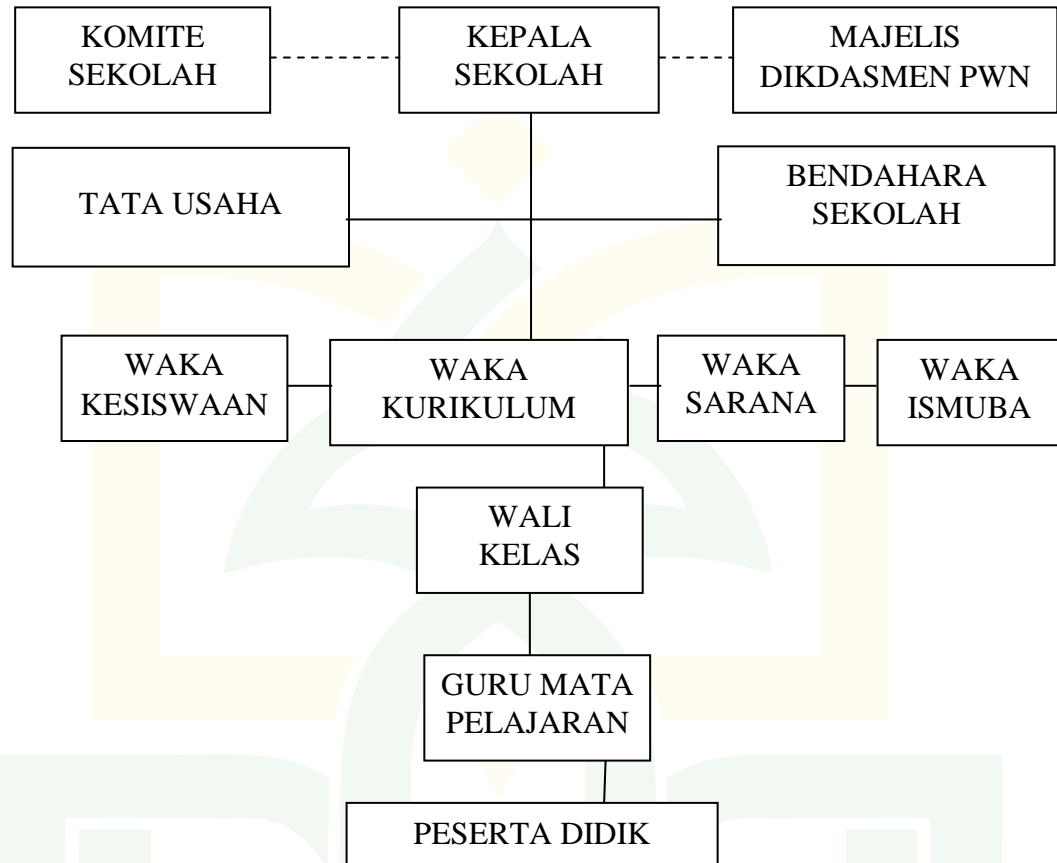
**4. Struktur Organisasi**

Adapun struktur organisasi yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar adalah sebbagai berikkut :





**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**  
**SMP Muhammdiyah 1 Denpasar**

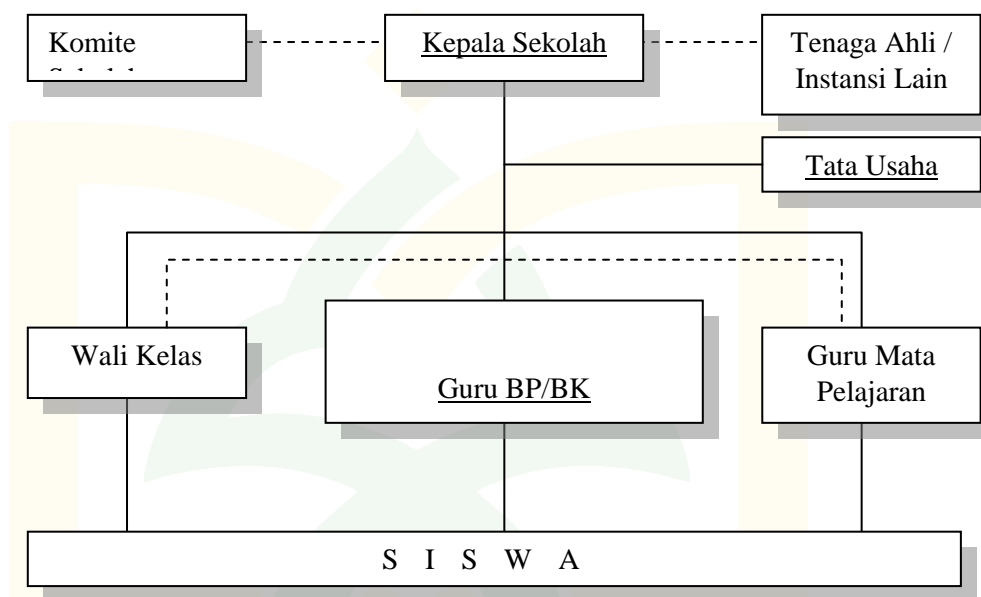


Keterangan :

————— = Garis komando  
 - - - - - = Garis koordinasi

IAIN JEMBER

**Gambar 3.2**  
**Struktur organisasi pelayanan**  
**Bimbingan dan konseling**  
**SMP Muhammadiyah 1 Denpasar**



Keterangan :

————— : Garis Komando

----- : Garis Koordinasi

### 5. Data Keadaan Jumlah Guru

Secara keseluruhan jumlah guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar pada tahun 2016 – 2017 ini sejumlah 41 guru. Adapun datanya bisa di lihat pada tabel 3.3 dengan diikuti data tugas guru dan tenaga kepegawaian pada tabel 3.4. dan data pengembangan kompetensi guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar pada tabel 3.5

**TABEL 3.3**  
Data Guru dan Tenaga Kepegawaian  
SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun 2016 – 2017

No.	Nama	L/P	NBM / NIP	Ijazah Terakhir
1	Jauhari, S.Pd.	L	797 259	S 1
2	Dra. Supriyati	P	795 897	S 1
3	Haryono Sukowati, S.Pd.	L	596 546	S 1
4	Sahdan, S.PdI.	L	554 006	S 1
5	Heny Wahjoe, S.Pd.	P	131 573 289	S 1
6	Dra. Endang Wahyu	P	795 896	S 1
7	Dra. Rosnaini	P	759 891	S 1
8	Inni Hikmatin, S.Ag.	P	879 590	S 1
9	Arifah, S.Pd.	P	888 882	S 1
10	Sulung Sutrisno, S.PdI.	L	565 250	S 1
11	Dedik Wahyudiantoro, S.Pd.	L	960 452	S 1
12	Drs. Supardi	L	150 342 785	S 1
13	Dra. Siti Qomariah	P		S 1
14	Seni Rodhiyah, S.Ag.	P		S 1
15	M. Dedi Handoko, S.Pd.	L		S 1
16	Sumadiyono, S.Pd.	L		S 1
17	Noverlisa, S.Pd.	P		S 1
18	Ir. Heru Subagyo	L		S 1
19	Afrusa Ainurrosefiq, S.Si.	P		S 1
20	Agus Purwanto, S.S.	L		S 1
21	Imam Muhtarom, S.Si.	L		S 1
22	Slamet Santoso, S.Pd.	L		S 1
23	Hayati Eka Laksmi, S.Psi.	P		S 1
24	Dra. Purbawati	P		S 1
25	Sri Wahyuni, S.Pd.	P		S 1
26	Shanti Ayu E., S.Psi.	P		S 1
27	Ikhwan Setyo Widodo, S.S.	L		S 1
28	Wahyudi	L	760 511	D3
29	M. Nurdin	L	871 532	D1
30	Rahmat Afandi	L		D3
31	Made Suartha	L		D3
32	Yessy Livanti, S. Pd. I	P		S1
33	Syahiddah	P	1197979	D3
34	Izhar Amin, S. Pd.	L		S1
35	Ahmad Arifin	L		D3
36	Slamat Raharjo	L		D3
37	Komang Rai Indra	L	1.104.528	D3
38	Hermansyah, B.A	L	1.001.393	D3
39	Suhadi, SH	L	980072	S1
40	Rizal Zulmi	L		D3
41	Rima Dewi S. Pd. I	P		S1

Sumber : Dokumentasi<sup>120</sup>

<sup>120</sup> Dokumentasi TU SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, 19 Juli 2016.

**TABEL 3.4**  
**Data Tugas Guru dan Pegawai**  
**SMP Muhammadiyah 1 Denpasar**  
**Tahun 2016 – 2017**

NO	NAMA	STATUS KEPEGAWAIAN	MENGAJAR MATA PELAJARAN
1	2	3	4
1	Jauhari, S. Pd.	GTM	PKN
2	Dra. Supriyanti	GTM	Kemuh dan BK 9
3	Haryono Sukowati	GTM	PAI
4	Sahdan, S. Pd. I	GTM	TIK
5	Heny Wahjoe N, A.MA.Pd.	PNS. Dpk	IPA
6	Dra. Endang Wahyu	GTM	Matematika
7	Dra. Rosnaini	GTM	PAI Kemuh 7
8	Inni Hikmatin, S. Ag.	GTM	B. Indo & B. Bali
9	Arifah, S. Pd.	GTM	IPS
10	Sulung Sutrisno, S. Pd. I	GTM	B. Inggris
11	Dedik Wahyudiantoro, S.Pd.	GTM	Penjaskes
12	Drs. Supardi	GTM	Matematika
13	Dra. Siti Qomariah	GTM	BK & B. Bali
14	Seni Rodhiyah, S.Ag.	GTM	B. Indo & B. Bali
15	M. Dedi Handoko, S.Pd.	GTM	IPA
16	Sumadiyono, S.Pd.	GTM	B. Inggris
17	Noverlisa, S.Pd.	GTM	IPA
18	Ir. Heru Subagyo	GTM	B Arab
19	Afrusa Ainurrosefiq, S.Si.	GHT	PPKN & Kemuh
20	Agus Purwanto, S.S.	GHT	PPKN & Seni Budaya
21	Imam Muhtarom, S.Si.	GHT	PAI & B Arab
22	Slamet Santoso, S.Pd.	GTM	B Inggris
23	Hayati Eka Laksmi, S.Psi.	GTM	Matematika
24	Dra. Purbawati	GHT	IPS
25	Sri Wahyuni, S.Pd.	GTM	B Indonesia

1	2	3	4
26	Shanti Ayu E., S.Psi.	GHT	Seni Budaya
27	Ikhwan Setyo Widodo, S.S.	GHT	Penjaskes
28	Wahyudi		Seni Budaya
29	M. Nurdin		PAI
30	Rahmat Afandi		TIK / Multimedia
31	Nihayatus Sa'adah, SE, S. Pd		PKN
32	Yessy Livanti, S. Pd. I		PPKN
33	Syahiddah		TIK
34	Izhar Amin, S. Pd.		PAI
35	Ahmad Arifin		B Inggris
36	Slamat Raharjo		Matematika
37	Komang Rai Indra		B Bali
38	Hermansyah, B.A		B Arab
39	Suhadi, SH		IPA
40	Rizal Zulmi		IPA
41	Rima Dewi S. Pd. I		PAI

**Tabel 3.5**  
**Pengembangan Kompetensi / Profesionalisme Guru**

NO	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Guru yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi / profesionalisme		
		Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1	Bimtek Kurikulum 2013	5	8	13
2	Penataran Metode Pembelajaran	2	4	6
3	Penataran Karya tulis ilmiah	5	6	11
4	Workshop K13	4	4	8
5	Wasit Nasional	1	-	-

Sumber : Dokumentasi<sup>121</sup>

<sup>121</sup> Dokumentasi, Denpasar, 28 Juli 2016.

## 6. Data Jumlah Murid

Secara keseluruhan jumlah murid SMP Muhammadiyah 1 Denpasar pada tahun ajaran 2016 – 2017 ini sejumlah 1188 siswa. Yang terdiri dari 13 kelas.

**Tabel 3.6**  
**Data jumlah siswa smp Muhammadiyah 1 Denpasar**  
**Tahun ajaran 2016 – 2017**

No.	Kelas	Jumlah Siswa-Siswi			Keterangan
		Lk	Pr	Jumlah	
1	VII A	22	24	46	Jumlah kelompok kelas
	VII B	26	22	48	Kelas VII
	VII C	24	24	48	Lk : 118 orang
	VII D	22	26	48	Pr : 120 orang
	VII E	24	24	48	
<b>Jumlah</b>		<b>118</b>	<b>120</b>	<b>238</b>	<b>Jumlah : 238 orang</b>
2	VIII A	21	23	44	
	VIII B	20	24	44	Kelas VIII
	VIII C	22	23	45	Lk : 85 orang
	VIII D	22	21	43	Pr : 91 orang
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>	<b>91</b>	<b>176</b>	<b>Jumlah : 176 orang</b>
3	IX A	26	21	47	
	IX B	22	22	44	Kelas IX
	IX C	22	23	45	Lk : 90 orang
	IX D	20	24	44	Pr : 90 orang
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>90</b>	<b>180</b>	<b>Jumlah : 180 orang</b>
Jumlah Keseluruhan		293	301	594	<b>Jumlah : 1188 orang</b>

Sumber : Dokumentasi<sup>122</sup>

<sup>122</sup> Dokumentasi, Denpasar : 28 Juli 2016.

## 7. Prestasi Sekolah dan Siswa 3 (tiga) tahun terakhir

### a. Prestasi Akademik

Adapun peningkatan prestasi akademik siswa SMP Muhammadiyah 1 Denpasar terlihat dari nilai UAN yang diperoleh selama 3 tahun berturut – turut tidak pernah mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat di tabel 3.7.

**Tabel 3.7**  
**Data Nilai Ujian Akhir Nasional**

NO	Tahun Pelajaran	Rata <sup>2</sup> UN				Rata <sup>2</sup> Mapel
		B Ind	Mat	B Ing	Jumlah	
1	2013 – 2014	8,55	8,41	8,01	24,97	8,32
2	2014 – 2015	8,89	9,12	9,01	27,02	9,01
3	2015 – 2016	9,03	9	9,85	27,88	9,29

Sumber : Dokumentasi<sup>123</sup>

### b. Prestasi Non Akademik

Adapun prestasi non akademik yang pernah diraih oleh siswa SMP Muhammadiyah 1 Denpasar dapat dilihat pada tabel 3.8.

**Tabel 3.8**  
**Data prestasi non akademik**

NO.	NAMA LOMBA	URAIAN			TAHUN
		Laki <sup>2</sup>	Perempuan	JUARA	
1	FUTSAL	6	-	1	2015
2	PORJAR	15	-	3	2015
3	BULU TANGKIS	2	2	3	2015
4	TAPAK SUCI	2	1	2	2015

<sup>123</sup> Dokumentasi, Denpasar : 28 Juli 2016.

## B. PENYAJIAN DATA

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data peneliti menggunakan metode angket dengan menggunakan skala likert yang diberikan pada 41 guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017. Sedangkan teknik penentuan responden peneliti menggunakan teknik *populasi research*.

Selanjutnya, untuk memperoleh data maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang diisi atau dijawab oleh 41 guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar tahun ajaran 2016 – 2017. Oleh karena itu terlebih dahulu akan dikemukakan ketentuan sebagai berikut :

### 1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum hasil angket dianalisis, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Pengujian validitas butir menggunakan korelasi *product moment* dengan angka kasar, rumusnya sebagai berikut:<sup>124</sup>

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah subyek penelitian

$\sum XY$  : jumlah hasil perkalian tiap-tiap skor asli dari X dan Y

$\sum X$  : jumlah skor asli variabel X

<sup>124</sup>Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan*, 79



$\Sigma X^2$  : jumlah skor X kuadrat

$\Sigma Y$  : jumlah skor asli variabel Y

$\Sigma Y^2$  : jumlah skor Y kuadrat

Setelah melakukan perhitungan tersebut, terlebih dahulu nilai  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r$  product moment ( $r_{tabel}$ ), untuk mengetahui  $r_{tabel}$ , maka ditentukan terlebih dahulu derajat kebebasannya (db) dengan rumus:

$$db = N - nr$$

Keterangan:

db : derajat kebebasan

N : jumlah responden

nr : jumlah variabel yang dikorelasikan.<sup>125</sup>

Peneliti menggunakan tarif signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, derajat kebebasan  $db = N - 2 = 41 - 2 = 39$ . nr adalah banyak variabel yang dikorelasikan, maka  $nr = 2$  sehingga  $r_{tabel} = 0,304$ . Dari hasil perhitungan validitas butir pertanyaan, maka 10 item dari variabel  $X_1$ , 9 item dari variabel  $X_2$ , dan 10 item dari variabel Y dinyatakan valid berdasarkan kriteria pengujian yaitu:

Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  berarti korelasi bersifat signifikan, artinya instrument tes dapat dikatakan “valid”. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti korelasi tidak signifikan, artinya instrument tes dikatakan “tidak valid”.

Setelah diasosiasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5%, maka

<sup>125</sup> Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan*, 79.

diperoleh hasil uji validitas instrument yang disajikan pada tabel 3.9, 3.10 dan 3.11 berikut ini :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Tentang Kompensasi Finansial**

No. Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	0,413	0,304	VALID
2	0,351	0,304	VALID
3	0,437	0,304	VALID
4	0,599	0,304	VALID
5	0,480	0,304	VALID
6	0,620	0,304	VALID
7	0,444	0,304	VALID
8	0,509	0,304	VALID
9	0,512	0,304	VALID
10	0,494	0,304	VALID

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Tentang Kompensasi Non Finansial**

No. Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	0,669	0,304	VALID
2	0,752	0,304	VALID
3	0,531	0,304	VALID
4	0,679	0,304	VALID
5	0,417	0,304	VALID
6	0,641	0,304	VALID
7	0,510	0,304	VALID
8	0,624	0,304	VALID
9	0,694	0,304	VALID

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Validitas Tentang Kinerja Guru**

No. Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	0,512	0,304	VALID
2	0,389	0,304	VALID

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
3	0,569	0,304	VALID
4	0,396	0,304	VALID
5	0,393	0,304	VALID
6	0,368	0,304	VALID
7	0,524	0,304	VALID
8	0,398	0,304	VALID
9	0,512	0,304	VALID
10	0,409	0,304	VALID
11	0,464	0,304	VALID
12	0,485	0,304	VALID
13	0,429	0,304	VALID
14	0,465	0,304	VALID
15	0,578	0,304	VALID
16	0,439	0,304	VALID

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas instrument dengan rumus *Alpha Cronbach*. Berikut ini disajikan hasil rekapitulasi skor jawaban 3 angket pada tabel 3.12 berikut ini :

**Tabel 3.12**

**Rekapitulasi data penelitian**

<b>Res</b>	<b>X<sub>1</sub></b>	<b>X<sub>1</sub><sup>2</sup></b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>X<sub>2</sub><sup>2</sup></b>	<b>Y</b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
1	41	1764	34	1764	68	4624
2	36	1296	42	1681	65	4225
3	47	2304	41	1521	72	5184
4	38	1444	39	1600	72	5184
5	47	2304	40	1369	69	4761
6	41	1764	37	1521	74	5476
7	40	1681	39	1444	66	4356
8	42	1849	38	1849	72	5184
9	43	1849	43	1600	68	4624
10	42	2209	40	1369	72	5184

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
11	41	1681	37	1849	66	4356
12	44	1936	43	1444	62	3844
13	41	1764	38	1764	70	4900
14	47	2209	42	1089	63	3969
15	40	1600	33	2025	69	4761
16	42	2025	45	1521	78	6084
17	43	2025	39	1764	64	4096
18	40	1849	42	1764	71	5041
19	41	1936	42	1369	64	4096
20	45	2209	37	1521	76	5776
21	46	2304	39	1444	64	4096
22	40	1936	38	1296	73	5329
23	40	1849	36	1600	73	5329
24	46	2209	40	1936	70	4900
25	42	2025	44	2025	75	5625
26	44	1936	45	1600	65	4225
27	47	2209	40	1444	75	5625
28	43	1849	38	1296	72	5184
29	45	1936	36	1296	73	5329
30	35	1225	36	1024	68	4624
31	39	1521	32	1369	66	4356
32	36	1225	37	1296	65	4225
33	40	1444	36	841	67	4489
34	38	1600	29	1296	68	4624
35	41	1600	36	1225	69	4761
36	41	1600	35	1296	68	4624
37	41	1681	36	1444	67	4489

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
38	38	1600	38	1225	75	5625
39	41	1600	35	1296	59	3481
40	47	1936	36	1681	72	5184
41	41	1764	41	60914	73	5329
<b>JML</b>	<b>1712</b>	<b>71882</b>	<b>1574</b>	<b>60914</b>	<b>2838</b>	<b>197178</b>

Dari data tersebut, maka selanjutnya menghitung nilai reliabilitas instrument dengan rumus Alpha ( $r_{11}$ ) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2_t} \right)$$

Langkah pertama, menghitung jumlah varians butir dengan menghitung varians setiap butir, kemudian dijumlahkan. Untuk instrument kompensasi finansial jumlah semua varians butirnya adalah:

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= 0,389 + 0,7061 + 0,6012 + 0,3756 + 0,3878 + 0,339 + \\ &0,6012 + 0,4756 + 0,2488 + 0,3049 = 4,4293 \end{aligned}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung varians total dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum \sigma_b^2}{N}}{N}$$

$$\sigma^2 = \frac{71882 - \frac{1712^2}{41}}{41}$$

$$= \frac{71882 - 71486}{41}$$

$$= \frac{396}{41}$$

$$= 9,64782$$

Kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \\
 &= \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{4,4293}{9,64782} \right) \\
 &= \left( \frac{10}{9} \right) (1 - 0,459098) \\
 &= (1,11) \cdot (0,540902) \\
 &= 0,60040122 = 0,600
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan  $r_{tabel}$ , maka juga harus melalui perhitungan db, yaitu dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 db &= N - nr \\
 &= 41 - 2 \\
 &= 39
 \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya adalah diasosiasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. diketahui  $r_{tabel}$  0,304. Maka dari hasil perhitungan untuk instrument Variabel  $X_1$  (Kompensasi Finansial) diketahui  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,600 > 0,304$ . Oleh karena itu, angket untuk kompensasi finansial dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Untuk instrument Kompensasi non finansial jumlah semua varians butirnya adalah:

$$\begin{aligned}
 \sum \sigma_b^2 &= 0,47561 + 0,47805 + 0,30122 + 0,510976 + 0,330488 + \\
 &0,330488 + 0,569512 + 0,393902 + 0,24878 = 3,63902
 \end{aligned}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung varians total dengan rumus:

$$\begin{aligned}\sigma^2 &= \frac{\sum X^2 - \frac{\sum \sigma_b^2}{N}}{N} \\ \sigma^2 &= \frac{60914 - \frac{1574^2}{41}}{41} \\ &= \frac{60914 - 60426,2}{41} \\ &= \frac{487,8}{41} \\ &= 11,89649 = 11,896\end{aligned}$$

Kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{2t}^2}\right) \\ &= \left(\frac{9}{9-1}\right) \left(1 - \frac{3,63902}{11,89649}\right) \\ &= \left(\frac{9}{8}\right) (1 - 0,305890) \\ &= (1,125) \cdot (0,69411) \\ &= 0,7808737 = 0,781\end{aligned}$$

Untuk menentukan  $r_{tabel}$ , maka juga harus melalui perhitungan db, yaitu dengan rumus:

$$\begin{aligned}db &= N - nr \\ &= 41 - 2 \\ &= 39\end{aligned}$$

Langkah selanjutnya adalah diasosiasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. diketahui  $r_{tabel}$  0,304. Maka dari hasil perhitungan untuk instrument Variabel  $X_2$  (Kompensasi Non Finansial) diketahui

rhitung > rtabel atau  $0,781 > 0,304$ , Oleh karena itu, angket untuk pelaksanaan shalat tahajjud dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Untuk instrument Kinerja guru jumlah semua varians butirnya adalah:

$$\begin{aligned} \Sigma \sigma_b^2 &= 0,2524 + 0,2488 + 0,389 + 0,2561 + 0,3024 + 0,261 + \\ &0,3756 + 0,2988 + 0,2524 + 0,3378 + 0,322 + 0,4122 + 0,2805 + 0,5098 + \\ &0,5902 + 0,3378 = 5,42683 \end{aligned}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung varians total dengan rumus:

$$\begin{aligned} \sigma^2 &= \frac{\Sigma X^2 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{N}}{N} \\ \sigma^2 &= \frac{197178 - \frac{2838^2}{41}}{41} \\ &= \frac{197178 - 196444,97}{41} \\ &= \frac{733,03}{41} \\ &= 17,87874 = 17,879 \end{aligned}$$

Kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma^2_t} \right) \\ &= \left( \frac{16}{16-1} \right) \left( 1 - \frac{5,42683}{17,87874} \right) \\ &= \left( \frac{16}{15} \right) (1 - 0,303536) \\ &= (1,06) \cdot (0,696464) \end{aligned}$$



$$= 0,74289 = 0,743$$

Untuk menentukan  $r_{\text{tabel}}$ , maka juga harus melalui perhitungan db, yaitu dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{db} &= N - nr \\ &= 41 - 2 \\ &= 39 \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya adalah diasosiasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 5%. diketahui  $r_{\text{tabel}}$  0,304. Maka dari hasil perhitungan untuk instrument Variabel Y (Kinerja guru) diketahui  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,743 > 0,304$ , Oleh karena itu, angket untuk kinerja guru dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Kemudian untuk mengetahui korelasi antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru, maka diperlukan perincian tentang pertanyaan angket sebagai berikut :

- a. Pertanyaan tentang kompensasi finansial
  - 1) Pertanyaan tentang “Gaji” ada 4 item
  - 2) Pertanyaan tentang “insentif” ada 2 item
  - 3) Pertanyaan tentang “Tunjangan” ada 4
- b. Pertanyaan tentang kompensasi non finansial
  - 1) Pertanyaan tentang “pengembangan karir” ada 9 item
- c. Pertanyaan tentang kinerja guru
  - 1) Pertanyaan tentang “Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar” ada 3 item

- 2) Pertanyaan tentang “Penguasaan materi yang akan di kerjakan kepada siswa” ada 2 item.
  - 3) Pertanyaan tentang “Penguasaan metode dan strategi mengajar” ada 2 item.
  - 4) Pertanyaan tentang “Pemberian tugas – tugas kepada siswa” ada 3 item.
  - 5) Pertanyaan tentang “Kemampuan mengelola kelas” ada 2 item.
  - 6) Pertanyaan tentang “Penguasaan materi yang akan di kerjakan kepada siswa” ada 4 item.
- d. Skoring data

Skoring data adalah perhitungan skor yang diperoleh dari masing – masing responden sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3.13**  
**Skor Angket Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>JAWABAN</b>	<b>SKOR</b>
<b>1</b>	Sangat Setuju (SS)	<b>5</b>
<b>2</b>	Setuju (S)	<b>4</b>
<b>3</b>	Ragu (R)	<b>3</b>
<b>4</b>	Tidak Setuju (TS)	<b>2</b>
<b>5</b>	Sangat Tidak Setuju (STS)	<b>1</b>

- e. Tabulasi data

Setelah skoring data, selanjutnya data akan dimasukkan dalam tabel persiapan dan tabel kerja. Untuk lebih jelasnya disajikan data hasil angket dalam tabel 3.14 berikut ini :

**Tabel 3.14**  
**Daftar hasil skor data kompensasi finansial**

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	TOTAL
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
1	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	41
2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
6	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	41
7	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
10	5	2	5	4	4	5	3	4	5	5	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
12	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
13	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	41
14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
17	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	43
18	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	40
19	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	41
20	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	45
21	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	46
22	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	40
23	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	40
24	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
25	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	42
26	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	44
27	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
28	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
29	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
30	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	35
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5	36
33	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	40

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
34	5	2	4	4	5	4	2	4	4	4	<b>38</b>
35	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>41</b>
36	4	3	5	4	5	4	4	2	5	5	<b>41</b>
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
38	5	2	5	4	4	3	2	4	4	5	<b>38</b>
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>41</b>
40	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>47</b>
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>

Keterangan :

- 1) Kolom 1 = Nomor Responden
- 2) Kolom 2 – 11 = Butir soal
- 3) Kolom 12 = Jumlah

Untuk mengetahui hasil jawaban angket tentang kompensasi non finansial maka akan disajikan dalam tabel 3.10 berikut ini :

**Tabel 3.15**  
**Daftar hasil skor data kompensasi non finansial**

<b>No</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>TOTAL</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
1	3	4	3	4	5	3	3	5	4	<b>34</b>
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>42</b>
3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	<b>41</b>
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>39</b>
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>40</b>
6	4	4	3	5	4	5	4	4	4	<b>37</b>
7	4	4	4	5	4	5	4	4	5	<b>39</b>
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>38</b>
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>43</b>
10	4	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>40</b>
11	4	4	4	4	5	3	4	4	5	<b>37</b>
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>43</b>
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>42</b>
15	3	3	4	4	3	4	4	4	4	<b>33</b>
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
17	4	5	4	4	4	4	5	5	4	<b>39</b>
18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>42</b>
19	5	4	5	5	5	5	4	4	5	<b>42</b>
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>37</b>
21	3	4	4	4	5	5	4	5	5	<b>39</b>
22	3	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>38</b>
23	4	4	4	4	5	4	3	4	4	<b>36</b>
24	5	5	5	4	5	4	2	5	5	<b>40</b>
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>44</b>
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
27	4	4	5	4	5	5	4	5	4	<b>40</b>
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>38</b>
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
30	4	3	4	4	5	4	4	4	4	<b>36</b>
31	4	4	4	2	4	4	4	2	4	<b>32</b>
32	5	3	5	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
34	3	2	4	2	4	4	2	4	4	<b>29</b>
35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	<b>36</b>
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>35</b>
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
38	5	4	4	5	3	4	4	5	4	<b>38</b>
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>35</b>
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
41	5	5	4	5	4	5	3	5	5	<b>41</b>

Keterangan :

- 1) Kolom 1 = Nomor Responden
- 2) Kolom 2 – 10 = Butir soal
- 3) Kolom 11 = Jumlah

Untuk mengetahui hasil jawaban angket tentang Kinerja guru maka akan disajikan dalam tabel 3.11 berikut ini :

**Tabel 3.16**  
**Daftar hasil skor data kinerja Guru**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68
2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	2	3	65
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	72
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	72
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	69
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	74
7	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	66
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	72
9	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	68
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	72
11	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	66
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62
13	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	70
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	69
16	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
19	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	64
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	76
21	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	64
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	73
23	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	73
24	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	70
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	75
26	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	75
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	72
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
30	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68
31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	66
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	65
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	67
34	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
35	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	69
36	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	68
37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
38	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	75
39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	59
40	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	72
41	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	73

Keterangan :

- 1) Kolom 1 = Nomor Responden
- 2) Kolom 2 – 17 = Butir soal
- 3) Kolom 18 = Jumlah

### C. Analisis dan pengujian hipotesis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

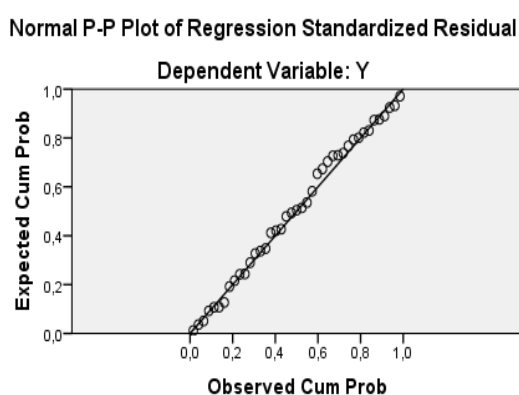
Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang residual datanya berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*, dimana jika titik – titik plot menyebar

disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal, berarti model regresi berdistribusi normal.<sup>126</sup>

Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 19.0 :

**Gambar 3.17**

**Uji Normalitas Data**



Dari hasil pengujian diatas terdapat pada grafik *probability plot* bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan tidak jauh melebar dari garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda adalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

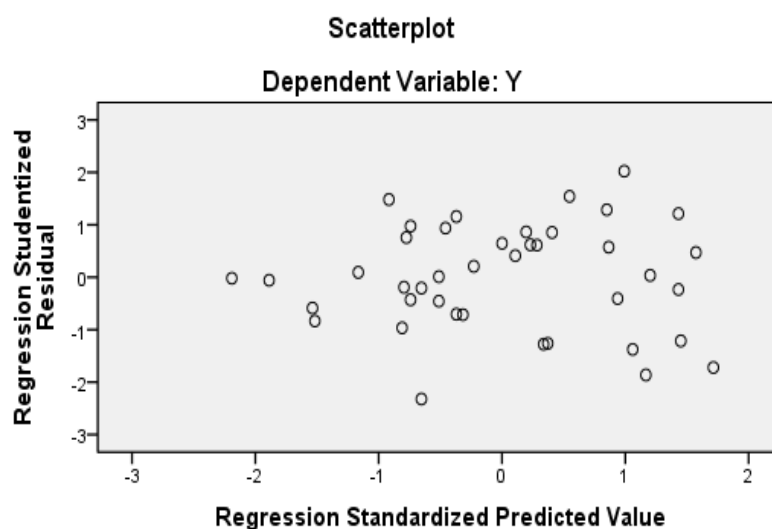
<sup>126</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariate*, 56.



Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi ialah dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik – titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka model regresi yang kita miliki tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>127</sup>

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 19.0 :

**Gambar 3.18**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, titik menyebar secara rata dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

<sup>127</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariate*, 66.

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.<sup>128</sup> Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai *tolerance factor*
- b) *Variance inflation factor*

Kriteria pengujian *multikolonieritas* diukur berdasarkan nilai *tolerance* lebih dari 0. 10 dan VIF kurang dari 10.<sup>129</sup> Hasil pengujian multikolonieritas dengan SPSS 19.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.19**  
**Hasil Data Uji Multikolonieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	61,367	10,370		5,918	,000		
	X1	,120	,232	,088	,517	,608	,891	1,122
	X2	,074	,209	,060	,354	,725	,891	1,122

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Pengolahan Data**

<sup>128</sup> Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, 185.

<sup>129</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariate*, 63.

Dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel  $X_1$  0,891 > 0,10 dan nilai VIF 1,122 < 10, hasil  $X_2$  nilai *tolerance* 0,891 > 0,10 dan nilai VIF 1,122 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dengan model regresi.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.<sup>130</sup>

Berikut adalah hasil perhitungan linier regresi berganda antara pemberian kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan pemberian kompensasi nonfinansial ( $X_2$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan bantuan SPSS :

**Tabel 3.20**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	61,367	10,370		5,918	,000			
X1	,120	,232	,088	,517	,608	,891	1,122	
X2	,074	,209	,060	,354	,725	,891	1,122	

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Pengolahan Data**

Dari hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi linier berganda ialah

$$Y = 61,367 + 0,120 X_1 + 0,074 X_2 + \epsilon$$

<sup>130</sup> Hengky Latan, *Analisis Multivariate*, 84.

Hasil dari persamaan regresi berganda diatas dapat memberikan pengertian bahwa :

- 1) Dari persamaan tersebut diperoleh konstanta sebesar 61,367 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) konstan atau nilainya 0 maka nilai variabel kinerja guru (Y) akan sebesar 61,367.
- 2) Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,120 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel konstan maka mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,120.
- 3) Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,074 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel konstan maka mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,074.

### 3. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisiensi determinasi tersebut ditunjuk dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut :

**Tabel 3.21**  
**Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 <sup>a</sup>	,015	,037	4,359

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Pengolahan Data**

Berdasarkan uji koefisiensi determinasi tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,037. Hal ini berarti hanya 3,7% variasi kinerja guru (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya ( $100\% - 3,7\% = 96,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab – sebab lainnya di luar model yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan SPSS :

**Tabel 3.22**  
**Hasil analisis Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61,367	10,370		5,918	,000
	X1	,120	,232	,088	,517	,608
	X2	,074	,209	,060	,354	,725

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Pengolahan Data**

Bedasarkan nilai statistik hasil analisis untuk variabel Kompensasi finansial ( $X_1$ ) pada tabel dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,517 < t_{tabel} 2,021$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,608 > \alpha = 0,05$

Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a)  $H_0$  : Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- b)  $H_a$  : Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ).

Selanjutnya untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,354 < t_{tabel} 2,021$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,725 > 0,05$  yakni :

- a)  $H_0$  : Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar
- b)  $H_a$  : Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap ckinerja guru ( $Y$ ) di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar.

## 2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan SPSS :

Tabel 3.23

## Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,943	2	5,471	,288	,751 <sup>a</sup>
Residual	722,082	38	19,002		
Total	733,024	40			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Pengolahan Data**

Berdasarkan nilai statistik pada hasil analisis pada tabel dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 0,288 < F_{tabel} 4,091$  dengan nilai signifikansi  $0,751 > \alpha = 0,05$ .

Adapun hipotesis yang disimpulkan sebagai berikut :

$H_0$  : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1

Denpasar

$H_a$  : Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan (bersama - sama) tidak

berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar.

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa faktor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Terbukti hasil perhitungan bantuan SPSS  $F_{hitung}$  0,288 dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dari  $N =$  jumlah responden 41 dengan signifikan 5% di dapat  $F_{tabel}$  4,091, maka  $F_{hitung}$  0,288 <  $F_{tabel}$  4,091 dengan signifikan 0,751 > 0,05, yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa meskipun kompensasi finansial dan non finansial lebih di tingkatkan dan di perhatikan maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Ir. Heru Subagyo selaku guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, berikut pemaparan beliau :

“Kompensasi memang di berikan kepada guru tetapi kompensasi disini tidak terlalu menjadi acuan guru dalam melaksanakan tugasnya, karena tujuan awal saya dan teman – teman guru disini mengajar karena selain mengabdikan pada lembaga saya juga ingin melatih kemampuan saya dalam mengajar, karena guru di sini selain ada yang alumni lembaga muhammadiyah juga sebagai pengurus yayasan muhammadiyah”<sup>131</sup>

<sup>131</sup> Wawancara : Ir, Heru Subagyo selaku guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar (SMP Muhammadiyah 1 Denpasar 28 Juli 2016, 10.00 WIB)



Hal tersebut senada dengan teori yang diungkapkan Wibowo bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, lingkungan dan motivasi.<sup>132</sup>

Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,037 atau 3,7%. Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya besar pengaruh faktor kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru sebesar 3,7% yang menunjukkan bahwa variabel – variabel tersebut kecil pengaruhnya terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar. Sedangkan sisanya 96,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ )

## 2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,517 dengan tingkat signifikan 0,608. Karena  $t_{hitung}$  0,517 <  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi 0,608 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulan :”Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru” terbukti akan kebenarannya. Atau dengan kata lain variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

<sup>132</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 65.

Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bpk. Jauhari, S. Pd. selaku kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, berikut pemaparannya beliau mengatakan bahwa :

“Sebenarnya pemberian kompensasi disini hanya untuk memberikan semacam hadiah / reward terhadap wali kelas yang berhasil menerapkan kinerjanya, tapi pada dasarnya guru disini tidak mementingkan kompensasi tersebut sebab pernah saya lakukan percobaan bahwa kompensasi finansial tersebut ditunda pemberiannya ternyata, guru disini masih tetap melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal tersebut telah saya lihat ketika rapat evaluasi yang diadakan setiap 2 bulan sekali”<sup>133</sup>.

Senada dengan Ibu Dra. Supriyanti selaku waka kurikulum di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar mengatakan bahwa :

“Sebenarnya kompensasi memang menjadi peranan yang sangat penting, karena kompensasi merupakan kesejahteraan guru untuk memenuhi kebutuhan hidup guru sehari – hari. Akan tetapi karena gaji guru tidak begitu besar kebanyakan guru di sini tidak begitu bergantung pada kompensasi yang di sediakan untuk para guru, dan alhamdulillah kinerja guru masih bisa dikatakan baik”<sup>134</sup>.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sagala bahwasanya Kinerja guru selama ini di anggap tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, ruang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengembangkan kreativitasnya, guru tersebut cenderung dinilai membuang - buang waktu dan boros. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja para guru yang tidak mengikuti

<sup>133</sup> *Wawancara* : Jauhari, S. Pd. selaku kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar (SMP Muhammadiyah 1 Denpasar 28 Juli 2016, 08.00 WIB)

<sup>134</sup> *Wawancara* : Dra. Supriyanti selaku waka kurikulum SMP Muhammadiyah 1 Denpasar (SMP Muhammadiyah 1 Denpasar 19 Juli 2016, 08.45 WIB)

penataran. Tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meski penataran itu telah menghabiskan biaya cukup besar. Institusi yang membina kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak jelas. Apakah sepenuhnya oleh pemerintah atau organisasi profesi guru dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian masih banyak guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat, karena sudah menjadi tanggungjawab hidupnya.<sup>135</sup>

### 3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,354 dengan tingkat signifikansi 0,725. Karena  $t_{hitung}$  0,354 <  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi 0,725 > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulan :”Kompensasi non finansial tidak berpengaruh kinerja guru” terbukti Akan kebenarannya. Atau dengan kata lain variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Wukir bahwasanya selain kompensasi guru juga membutuhkan yang namanya ketenangan, kondisi lingkungan yang baik, fasilitas yang memadai untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan informasi bagi para peserta didiknya dan

<sup>135</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, 38.

sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas.<sup>136</sup>

Hal tersebut di buktikan melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Bpk. Haryono Sukowati selaku wakil kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, berikut pemaparannya :

“ketika masa perekrutan guru di sini sangat memperhatikan pengalaman kerja pelamar, intinya guru-guru disini sudah pilihan, sebelum diterima disini mereka sudah melewati tes untuk memenuhi syarat menjadi guru yang berkompeten, jadi ada atau tidaknya pelatihan yang dibuat kebijakan sekolah tidak mempengaruhi kinerja mereka, kecuali dihadapkan dengan kebijakan baru dari pemerintah seperti contoh perubahan kurikulum KTSP menjadi Kurikulum 2013.”<sup>137</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>136</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 183.

<sup>137</sup> *Wawancara* : Haryono Sukowati selaku wakil kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar (SMP Muhammadiyah 1 Denpasar 28 Juli 2016, 13.00 WIB).

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar tahun ajaran 2016-2017 kepada 41 responden guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, maka dari penelitian tersebut hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

##### 1. Kesimpulan Umum

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa “Tidak ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017”.

Kesimpulan ini didapat karena dalam analisis ditemukan, nilai  $F_{hitung} 0,288 < F_{tabel} 4,091$  dan nilai signifikan  $0,751 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

##### 2. Kesimpulan Khusus

a. berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa “Tidak ada pengaruh dari pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017”.

Kesimpulan ini didapat karena dalam analisis ditemukan, nilai  $t_{hitung} 0,517 < t_{tabel} 2,021$  dengan nilai signifikansi  $0,608 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak, tetapi pengaruhnya tidaklah signifikan.

b. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa “Tidak ada pengaruh dari pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja

guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2016 – 2017". Kesimpulan ini didapat karena dalam analisis ditemukan nilai  $t_{hitung}$   $0,354 < t_{tabel}$  2.021 dengan nilai signifikan  $0,725 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **B. Saran – Saran**

### **1. Bagi Kepala Sekolah**

Hendaknya untuk lebih memperhatikan kesejahteraan guru seperti meningkatkan pemberian kompensasi dengan harapan akan meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

### **2. Kepada Guru**

Hendaknya untuk terus meningkatkan dan mempertahankan kualitas pengajaran, dengan cara selalu memperbaharui metode – metode yang dilakukan dan juga berusaha meningkatkan motivasi agar tujuan pembelajaran bisa tercapai.

**IAIN JEMBER**

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Ahmad. 2014 *“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember”*. Skripsi Fakultas Syariah.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Astria, Winda. 2011. *“Peranan Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MI Nurul Islam Mojosari, Kec. Sumber Suko, Kab. Lumajang Tahun Pelajaran 2010/2011”*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah.
- Depdiknas. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : BalaiPustaka.
- Depag RI. 2002. *Al Qur’an Terjemah*, Bandung : Regency III.
- Djalal, Fasli dan Dedi Supriyadi. 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa.
- Fahmi, Shohib Nidhom. 2012. *“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sukarelawan di Lembaga Pendidikan Yayasan Al Falah Kelompangan Kec. Ajung Kab. Jember Tahun Ajaran 2011/2012”*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- IAIN Jember. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : STAIN Jember Press.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional ; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Suses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : RAJAWALI PERS.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate; tehnik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0*. Bandung : Alfabeta.
- Maimun, Agus. 2001. *Madrasah For Tomorrow*. Jakarta : Direktorat Jenderal Klembagaan Agama Islam Departemen Agama RI.

- Mangkunegara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Masrohatin, Siti. 2013. *Kompensasi dan Revalidasi Kinerja Dosen*. Jember : STAIN Jember Press.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Perspektif Integratif*. Malang : UIN – Malang Press.
- Mulyasa. 2008. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Remaja Rosda Krya.
- Mulyono. 2011. *Strategi Pembelajaran*. Malang: UIN Maliki Press
- Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurdin, Syafrudin. 2005. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta : QUANTUM TEACHING.
- Notoadmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurdi, Muhammad. 2008. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta : AR RUZZ MEDIA.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Qamar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang : Erlangga.
- Riduwan. 2013. *Pengantar Statistika ; Untuk penelitian pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung : ALFABETA.
- Sarwono Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : ALFABETA.



- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung : ALFABETA.
- Schuler, Randall S, dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke – 21*. Jakarta : Erlangga.
- Subana. 2000. *Statistik Pendidikan*. Bandung : CV PUSTAKA SETIA
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana
- Sukardi. 2001. *Guru Powerfull Guru Masa Depan*. Bandung : Kholbu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : GRAHA ILMU.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA.
- Soebahar, Halim. 2012. *Profil Guru Indonesia perspektif Sistem Perundang – Undangan Tentang Pendidikan dan Guru*. Jember : Pena Salsabila.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Matriks Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Pustaka Marwa.
- Solihin, Moh. 2013. *Etika Profesi Keguruan*. Jember : STAIN Jember Press.
- Taniredja, Tukiran. 2014. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Dan Efektif* Bandung : Alfabeta
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : ALFABETA.
- Undang – Undang SISDIKNAS. 2015. Jakarta : Sinar Grafika.
- Veitzhal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi II*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wahyuni, Indah. 2013. *Statistik Pendidikan*. Jember : STAIN Jember Press

\_\_\_\_\_. 2014. *Tanya Jawab Statistik*. Jember : STAIN Jember Press.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang:UMM Press.

Widoyoko, Eko Putro. 2010. *EVALUASI Program Pembelajaran Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo.

Hamid Darmadi, “pemberian tugas terhadap siswa”, <http://hamiddarmadi.blogspot.com/2012/08/pemberian-tugas-oleh-guru-dan-aktivitas.html> (16 Juni 2015)

Budi Azwar, *Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang* Jurnal, (Online). [http://digilib.uinsuka.ac.id/10156/1/BAB%201.%20IV.%20KOMPENSAS I..](http://digilib.uinsuka.ac.id/10156/1/BAB%201.%20IV.%20KOMPENSAS%20I..) Pdf diakses tanggal 25 Agustus 2016

Hamid Darmadi. “Pemberian Tugas Terhadap Siswa”, <http://hamiddarmadi.blogspot.com/2012/08/pemberian-tugas-oleh-guru-dan-aktivitas.html> (16 Juni 2015)

IAIN JEMBER

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SUSI SUSILAWATI**  
NIM : 084 123 057  
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam/Kependidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 4 September 2016

Saya yang menyatakan



**Susi Susilawati**  
NIM. 084 123 057



## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi	Fokus Penelitian
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR TAHUN AJARAN 2016 - 2017	1. Pemberian Kompensasi  2. Kinerja Guru	a. Kompensasi Finansial  b. Kompensasi Non Finansial	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan  a. Pengembangan Karier  a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar b. Penguasaan materi yang akan di ajarkan kepada siswa c. Penguasaan metode dan strategi mengajar d. Pemberian tugas – tugas kepada siswa e. Kemampuan mengelola kelas f. Kemampuan melakukan penilaian – penilaian evaluasi	1. Responden seluruh guru SMP Muhammadiyah 1 Denpasar 2. Informan a. Kepala Sekolah b. Ketua TU c. Waka Kurikulum d. Guru 3. Dokumentasi 4. Kepustakaan	1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif 2. Objek Penelitian SMP Muhammadiyah 1 Denpasar 3. Pengumpulan Data a. Observasi b. Angket c. Wawancara d. Dokumentasi 4. Metode Analisa Data menggunakan Rumus <b>Regresi Linier Berganda</b> $Y = b + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$ 5. Validitas Data <b>a. Uji Validitas Data (Product Moment)</b> $r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$ <b>b. Uji Reliabilitas Data (Cronbach's Alpha)</b> $\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$ <b>c. Uji Asumsi Klasik</b> 1. Uji normalitas data 2. Uji Heteroskedastisitas 3. Uji Multikolineeritas <b>d. Uji Koefisiensi determinasi</b> <b>e. Analisis uji t</b> <b>f. Uji F</b>	<b>A. FOKUS PENELITIAN</b> Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015 – 2016? <b>B. SUB FOKUS PENELITIAN</b> 1. Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015 – 2016? 2. Adakah Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015 – 2016?

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Jabatan :  
PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada guru untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
2. Berilah tanda silang (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Ada lima kriteria jawaban yaitu:

### Kriteria Jawaban:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu - Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### Item Pernyataan Variabel X1 ( Kompensasi Finansial )

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pemberian kompensasi merupakan penghargaan penilaian terhadap kinerja yang saya lakukan.					
2	Lembaga sekolah tempat saya mengajar, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
3	Saya mendapatkan gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja saya					
4	Dalam pemberian gaji tidak pernah terlambat dari waktu yang telah di tetapkan					
5	Saya mendapatkan berbagai bonus sesuai dengan prestasi kerja saya.					
6	Saya diberikan insentif oleh pihak sekolah ketika mengikuti pelatihan pelatihan					
7	Pihak sekolah memberikan tunjangan hari raya (THR).					
8	Pihak sekolah memberikan tunjangan pendidikan bagi anak guru yang mengajar di SMP Muhammadiyah 1					
9	Adanya tunjangan kesehatan bagi guru dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					
10	Dengan adanya Tunjangan, daya kreatifitas saya dalam melakukan pengajaran semakin meningkat					

### Item Pernyataan Variabel X2 ( Kompensasi Non Finansial )

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Organisai/sekolah secara adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan atau golongan.					
2	Pegawai atau guru yang berprestasi seharusnya diberi kesempatan mendapat peluang berkarir yang lebih baik.					

3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau teman sejawat untuk mendukung pengembangan karir.					
4	Pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir.					
5	Sekolah selalu memfasilitasi informasi jika ada berita mengenai pengembangan karir di luar sekolah					
6	Saya bekerja dengan baik sesuai aturan, wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah.					
7	Saya selalu datang lebih awal untuk mengajar					
8	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas dan kewajiban di sekolah.					
9	Saya selalu melaksanakan dan mematuhi segala peraturan yang dibuat oleh sekolah					

### Item Pernyataan Variabel Y ( Kinerja Guru )

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Merencanakan dan membuat program tahunan					
2	Membuat analisa materi pembelajaran					
3	Membuat rencana program pembelajaran (RPP)					
4	Mempelajari materi yang akan diajarkan					
5	Melaksanakan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik					
6	Menggunakan strategi yang tepat dalam penyampaian materi					
7	Memberikan tugas individu kepada siswa di saat pelajaran berlangsung					
8	Memberikan tugas kelompok di luar kelas					
9	Memberikan tugas rumah kepada siswa sebelum pelajaran usai					
10	Mengkondisikan suasana kelas menjadi lebih kondusif untuk dapat terjadinya proses pembelajaran yang menyenangkan					
11	Mengelola kelas untuk dapat merangsang peserta didik dalam proses pembelajaran					
12	Menyusun kisi-kisi penulisan soal					
13	Merumuskan indikator-indikator soal					
14	Memilih jenis tes yang tepat untuk mengukur hasil belajar					
15	Membuat kartu soal					
16	Membuat administrasi penilaian					

**VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)**

<b>no</b>	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>p6</b>	<b>p7</b>	<b>p8</b>	<b>p9</b>	<b>p10</b>	<b>TOTAL</b>	<b>KUADRAT</b>
1	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	41	1681
2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36	1296
3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	2209
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38	1444
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	2209
6	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	41	1681
7	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	1764
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43	1849
10	5	2	5	4	4	5	3	4	5	5	42	1764
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	1681
12	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	1936
13	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	41	1681
14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	2209
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
16	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42	1764
17	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	43	1849
18	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	40	1600
19	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	41	1681
20	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	45	2025
21	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	46	2116

22	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	40	1600
23	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	40	1600
24	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	2116
25	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	42	1764
26	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	44	1936
27	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	2209
28	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43	1849
29	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	2025
30	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	35	1225
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	1521
32	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5	36	1296
33	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	40	1600
34	5	2	4	4	5	4	2	4	4	4	38	1444
35	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	41	1681
36	4	3	5	4	5	4	4	2	5	5	41	1681
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	1681
38	5	2	5	4	4	3	2	4	4	5	38	1444
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	1681
40	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47	2209
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	1681
jumlah	<b>174</b>	<b>144</b>	<b>175</b>	<b>173</b>	<b>179</b>	<b>174</b>	<b>153</b>	<b>173</b>	<b>181</b>	<b>186</b>	<b>1712</b>	<b>71882</b>
<b>Variansi</b>	0,38902 4	0,70609 8	0,60122	0,37561	0,38780 5	0,33902 4	0,60122	0,47561	0,24878	0,30487 8		
<b>r hitung</b>	0,41346 9	0,35120 6	0,43762 4	0,59922 6	0,48075 1	0,62040 7	0,44412 6	0,50946 3	0,51237 4	0,49479 7		



<b>r tabel</b>	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	
<b>jml varian butir</b>	<b>4,429268</b>											
<b>st</b>	<b>9,647829</b>											
<b>r11</b>	<b>0,601006</b>											
<b>validitas</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	

**IAIN JEMBER**

VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	KUADRAT
1	3	4	3	4	5	3	3	5	4	34	1156
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	1764
3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	41	1681
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	1521
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	1600
6	4	4	3	5	4	5	4	4	4	37	1369
7	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39	1521
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	1444
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	1849
10	4	4	5	4	5	5	5	4	4	40	1600
11	4	4	4	4	5	3	4	4	5	37	1369
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	1849
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	1444
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42	1764
15	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33	1089
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
17	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39	1521
18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	1764
19	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	1764
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	1369
21	3	4	4	4	5	5	4	5	5	39	1521
22	3	4	4	4	4	5	5	4	5	38	1444
23	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36	1296
24	5	5	5	4	5	4	2	5	5	40	1600
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	1936

26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2025
27	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40	1600
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	1444
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1296
30	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	1296
31	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	32	1024
32	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	37	1369
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1296
34	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	29	841
35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	1296
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	1225
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1296
38	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	38	1444
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	1225
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1296
41	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	41	1681
<b>jmlh</b>	<b>173</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	<b>172</b>	<b>178</b>	<b>178</b>	<b>167</b>	<b>180</b>	<b>181</b>	<b>1574</b>		<b>60914</b>
<b>Variansi</b>	0,47561	0,478049	0,30122	0,510976	0,330488	0,330488	0,569512	0,393902	0,24878			
<b>r hitung</b>	0,669454	0,752349	0,531006	0,679826	0,417647	0,64181	0,510664	0,624607	0,694224			
<b>r tabel</b>	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304			
<b>jml varian butir</b>	<b>3,639024</b>											
<b>st</b>	<b>11,89649</b>											
<b>r11</b>	<b>0,780873</b>											
<b>validitas</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>			

VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	KUADRAT
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68	4624
2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	2	3	65	4225
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	72	5184
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	72	5184
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	69	4761
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	74	5476
7	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	66	4356
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	72	5184
9	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	68	4624
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	72	5184
11	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	66	4356
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62	3844
13	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	70	4900
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63	3969
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	69	4761
16	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78	6084
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4096
18	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71	5041
19	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	64	4096
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	76	5776
21	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	64	4096
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	73	5329
23	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	73	5329
24	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	70	4900
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	75	5625
26	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65	4225
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	75	5625
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	72	5184
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73	5329
30	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68	4624
31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	66	4356
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	65	4225

33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>67</b>	4489
34	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>68</b>	4624
35	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>69</b>	4761
36	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>68</b>	4624
37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>67</b>	4489
38	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	<b>75</b>	5625
39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	<b>59</b>	3481
40	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	<b>72</b>	5184
41	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>73</b>	5329
<b>JML</b>	<b>182</b>	<b>181</b>	<b>174</b>	<b>185</b>	<b>182</b>	<b>172</b>	<b>173</b>	<b>181</b>	<b>182</b>	<b>179</b>	<b>177</b>	<b>176</b>	<b>178</b>	<b>169</b>	<b>168</b>	<b>179</b>	<b>2838</b>	<b>197178</b>
<b>Variansi</b>	0,252439024	0,24878	0,389024	0,256098	0,302439	0,260976	0,37561	0,29878	0,252439	0,337805	0,321951	0,412195	0,280488	0,509756	0,590244	0,337805		
<b>r hitung</b>	0,511995842	0,389523	0,569326	0,396865	0,393428	0,368603	0,524321	0,398175	0,511996	0,409025	0,464663	0,485426	0,429243	0,465437	0,578635	0,439169		
<b>r tabel</b>	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304		
<b>jml varian butir</b>	<b>5,426829268</b>																	
<b>st</b>	<b>17,87864</b>																	
<b>r11</b>	<b>0,742893902</b>																	
<b>validitas</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>	<b>VALID</b>



**Tabel**  
**Distribusi t**  
**Menggunakan taraf signifikan 5%**

<b>Df</b>	<b>0,50</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>
<b>1</b>	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
<b>2</b>	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
<b>3</b>	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
<b>4</b>	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
<b>5</b>	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
<b>6</b>	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
<b>7</b>	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
<b>8</b>	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
<b>9</b>	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
<b>10</b>	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
<b>11</b>	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
<b>12</b>	0,697	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
<b>13</b>	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
<b>14</b>	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
<b>15</b>	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
<b>16</b>	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
<b>17</b>	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
<b>18</b>	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
<b>19</b>	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
<b>20</b>	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
<b>21</b>	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
<b>22</b>	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
<b>23</b>	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
<b>24</b>	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
<b>25</b>	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
<b>26</b>	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
<b>27</b>	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
<b>28</b>	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
<b>29</b>	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
<b>30</b>	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
<b>40</b>	0,681	1,303	1,684	<b>2,021</b>	2,423	2,704

**Tabel**  
**Distribusi F untuk alpha 5%**

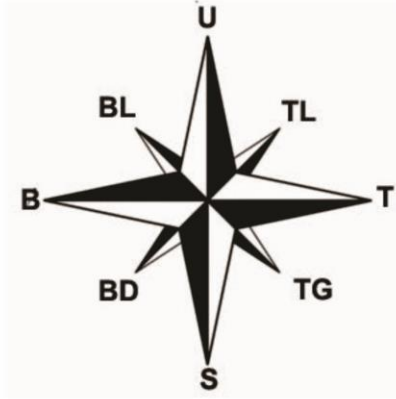
df1 df2	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,951	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,129	5,050
6	5,987	5,143	4,757	5,129	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,534	3,972
8	5,318	4,459	4,066	4,120	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,838	3,482
10	5,965	4,103	3,708	3,633	3,326
11	4,965	3,982	3,587	3,478	3,204
12	4,844	3,885	3,490	3,357	3,106
13	4,747	3,806	3,411	3,259	3,025
14	4,667	3,739	3,344	3,175	2,958
15	4,600	3,682	3,287	3,112	2,901
16	4,543	3,634	3,239	3,056	2,852
17	4,494	3,592	3,197	3,007	2,810
18	4,451	3,555	3,160	2,965	2,773
19	4,414	3,522	3,127	2,928	2,740
20	4,381	3,493	3,098	2,895	2,711
21	4,351	3,467	3,072	2,866	2,685
22	4,325	3,443	3,049	2,840	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,817	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,796	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,776	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,759	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,743	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,728	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,714	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,701	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,690	2,523
32	4,149	3,295	2,901	2,679	5,512
33	4,139	3,285	2,892	2,668	5,503
34	4,130	3,276	2,883	2,659	5,494
35	4,121	3,267	2,874	2,650	2,485
36	4,113	3,259	2,866	2,641	2,477
37	4,105	3,252	2,859	2,634	2,470
38	4,098	3,245	2,852	2,626	2,463
39	<b>4,091</b>	3,238	2,845	2,612	2,456
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449



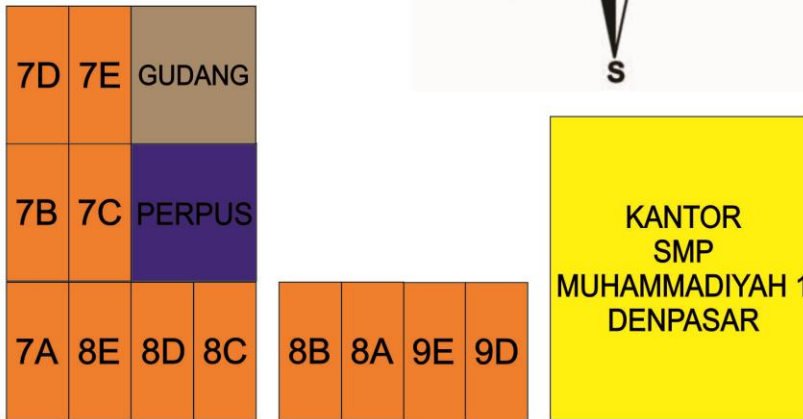


# DENAH SMP MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR

SKALA 1 : 400



L  
A  
P  
A  
N  
G  
A  
N



P  
A  
R  
K  
I  
R



MASJID

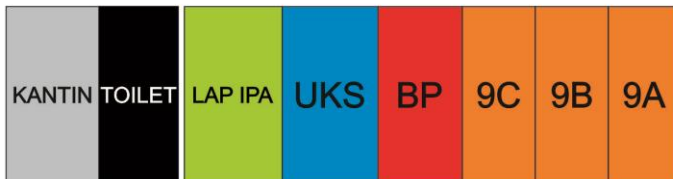


POS  
SATPAM



GERBANG

P  
A  
R  
K  
I  
R



## DOKUMEN FOTO SMP MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR



Selayang Pandang Foto Gedung SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

# IAIN JEMBER



**Pelaksanaan Rapat Evaluasi Bulanan**



**Kumpulan piala prestasi SMP Muhammadiyah 1 Denpasar**



**Pelaksanaan kegiatan Rapat Wali murid dengan komite sekolah**





**Pelaksanaan proses pembelajaran di dalam kelas**





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01, Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005 Kode Pos : 68136  
Website : www.iain.jember.ac.id - e-mail : iainjember@info.com

Nomor : B.1241 / In. 20 / PP.009 /06/FTIK /2016

Jember, 17 Juni 2016

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi

Kepada Yth.  
Kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Di -

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bersama ini kami mohon dengan hormat mahasiswa berikut ini:

Nama : Susi Susilawati  
NIM : 084 123 057  
Semester : VIII (delapan)  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Kependidikan Islam (KI)  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Dalam rangka penyelesaian/ penyusunan skripsi, untuk diizinkan mengadakan penelitian / riset selama  $\pm$  30 hari.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah:

1. Kepala Sekolah
2. Waka Kurikulum
3. TU
4. Guru

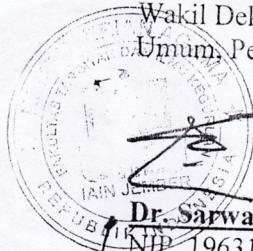
Penelitian yang akan dilakukan mengenai:

**"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR TAHUN PELAJARAN 2015/2016"**

Demikian surat izin penelitian ini, atas kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Administrasi  
Umum, Perencanaan dan Keuangan



**Dr. Sarwan, M. Pd**

NIP. 1963123 199303 1 028





MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN PENENGAH MUHAMMADIYAH WILAYAH BALI  
**SMP MUHAMMADIYAH 1 DENPASAR**

TERAKREDITASI "A"

NSS : 204220903027

NPSN : 50103144

Alamat: Jl. Pulau Batanta No: 80 Telp./Fax ( 0361 ) 486.375, 483.205 Denpasar 80113 Bali  
website : [www.smpmuhammadiyah1dps.com](http://www.smpmuhammadiyah1dps.com) dan e-mail : [smpmuh1dps@gmail.com](mailto:smpmuh1dps@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

No : 020/2016/Ad / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jauhari, S. Pd.  
NBM : 787.259  
Pangkat/Golongan : Penada Muda Tingkat 1 / III b  
Jabatan : Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Denpasar

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Susi Susilawati  
NIM : 084 123 057  
Jurusan : Kependidikan Islam (KI)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN)

Judul : **"Pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Denpasar Tahun Ajaran 2015 – 2016"**

Yang bersangkutan benar – benar telah melaksanakan penelitian tanggal 18 Juli 2016 sampai 30 Juli 2016.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Denpasar, 30 Juli 2016

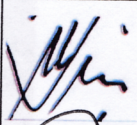
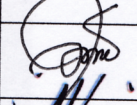
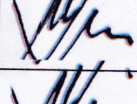
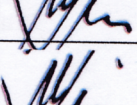
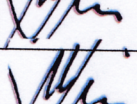
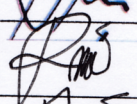
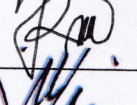
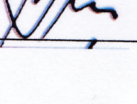
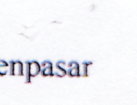
Kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar



Jauhari, S. Pd.  
NBM: 787.259




**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**  
**DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DENPSAR**

NO	Hari / Tanggal	Kegiatan	Ttd
1.	Senin, 18 Juli 2016	Menyerahkan surat penelitian dan Silaturahmi dan observasi situasi dan kondisi SMP Muhammadiyah 1 Denpasar	
2.	Selasa, 19 Juli 2016	Meminta data SMP Muhammadiyah 1 Denpasar	
3.	Kamis, 21 Juli 2016	Menyebarkan angket validitas ke 1 sebanyak 20 responden	
4.	Jumat, 22 Juli 2016	Menyebarkan angket validitas ke 2 sebanyak 21 responden	
5.	Senin, 25 Juli 2016	Menyebarkan angket penelitian yang telah valid ke seluruh responden sebanyak 29 responden	
6.	Selasa, 26 Juli 2016	Mengambil penyebaran angket penelitian	
7.	Rabu, 27 Juli 2016	Mengambil penyebaran angket penelitian yang belum terkumpul	
8.	Kamis, 28 Juli 2016	Melengkapi data yang kurang	
9.	Sabtu, 30 Juli 2016	Meminta surat selesai penelitian	

Denpasar, 30 Juli 2016

Kepala SMP Muhammadiyah 1 Denpasar



  
**Jahhari, S. Pd.**  
**NBM. 787.259**



## BIODATA PENULIS

NAMA : Susi Susilawati  
TTL : Denpasar, 9 Agustus 1994  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Email : susilawati201594@gmail.com  
Alamat : J. Pulau Biak II No. 16, Br. Tegal Gede, Denpasar Barat,  
Pemecutan Kelod, Bali  
No. Tlp : 085735802116



### Riwayat Pendidikan

1. TK KARTILOKA Denpasar – Bali (1998-2000)
2. SD Negeri 7 Pemecutan Kelod Denpasar – Bali (2000-2006)
3. MTs. MHI Bangsalsari Jember (2006-2009)
4. SMK Ibrahimmy 1 Sukorejo Situbondo (2009-2012)
5. Institut Agama Islam Negeri Jember (2012-2016)

### Pengalaman Organisasi

1. Ketua Osis di MTs. MHI Bangsalsari Jember periode (2006 - 2007)
2. Bendahara Umum Osis di SMK Ibrahimmy 1 Sukorejo Situbondo (2010 - 2011)
3. Anggota KOPMA (Koperasi Mahasiswa) di IAIN Jember periode (2013 - 2015)