

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH ATAS MUHAMMADIYAH 8 PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**OLEH  
SITI KHODIJAH  
NIM 322016010**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JANUARI 2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH ATAS MUHAMMADIYAH 8 PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan**

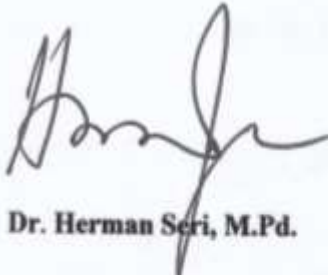
Oleh  
Siti Khodijah  
NIM 322016010

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JANUARI 2021**

**Skripsi oleh Siti Khodijah ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Palembang, 18 Januari 2021**

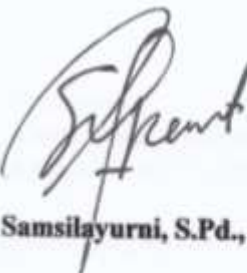
**Pembimbing I,**



**Dr. Herman Seri, M.Pd.**

**Palembang, 18 Januari 2021**

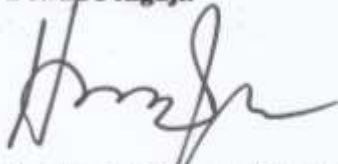
**Pembimbing II,**



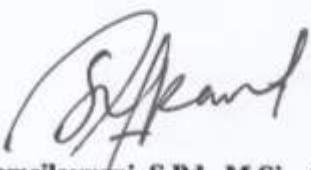
**Samsilayurni, S.Pd., M.Si.**

**Skripsi oleh Siti Khodijah ini telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Januari 2021**


**Dewan Penguji:**



**Dr. Herman Seri, M.Pd., Ketua**




**Samsilayurni, S.Pd., M.Si., Anggota**




**Dra. Rytha Petrossky., M.Si., Anggota**

**Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Administrasi Pendidikan,**

**Mengesahkan  
Dekan  
FKIP UM Palembang,**



**Samsilayurni, S.Pd., M.Si**



**Dr. H. Rusdy AS., M.Pd.**

## **SURAT PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN PENULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Khodijah  
Nim : 32 2016 010  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Program Studi : Administrasi Pendidikan

Menerangkan dengan sesungguhnya Bahwa:

1. Skripsi yang saya buat adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan barang jiplakan).
2. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 18 Januari 2021



Siti Khodijah

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto : "Jika kamu merasa dekat dengan Allah maka jangan menangis karena urusan dunia".*

*Dan segala apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi hanya bersujud kepada Allah yaitu semua makhluk bergerak (bernyawa) dan (juga) para malaikat, dan mereka (malaikat) tidak menyombongkan diri (Qs. An-Nahal, 16 : 49).*

*Selanjutnya skripsi ini ku persembahkan kepada :*

- ♥ *Teruntuk kedua orang tuaku Bapak Suandi dan Ibu Martini yang selalu senantiasa mendoakan, memberikan keikhlasan moril maupun materil serta selalu memberikan semangat sampai saat ini. Semoga Allah menghadiahkan syurga kepada kalian.*
- ♥ *Untuk Saudaraku Kakak Yudi Adminto dan Saudariku Siti Annisa terimakasih telah banyak memberikan motivasi selama ini. Serta keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas segala doa yang telah dipanjatkan.*
- ♥ *Ibu Samsilayurni, S.Pd., M.Si. dan bapak Herman Seri yang selalu memberikan arahan, dukungan, motivasi dan bimbingan selama ini.*
- ♥ *Seluruh dosen yang mengajar di Prodi Administrasi Pendidikan FKIP UMPalembang, yang memberikan ilmu pengetahuan dan kasih sayangnya selama proses perkuliahan dari semester awal hingga akhir perkuliahan.*
- ♥ *Sahabat seperjuanganku (Rizky, Sotra, Habsa). Serta sekaligus sahabat seperjuanganku Mahasiswa Administrasi Pendidikan Angkatan 2016.*
- ♥ *Untuk organisaiiku HMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan) dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah.*
- ♥ *Teman-temanku selama PPL SMK Negeri 1 Palembang dan KKN UMP Posko 191.*
- ♥ *Almamaterku...*

## ABSTRAK

Khodijah, Siti. 2021. *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang*. Skripsi Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Sarjana (S1), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (I) Dr. Herman Seri, M.Pd. Pembimbing (II) Samsilayurni, S.Pd,M.Si.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kinerja Guru

Berdasarkan pengamatan masih ada beberapa guru yang tidak memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya, dan apakah ini di pengaruhi oleh kompensasi yang diberikan pihak sekolah tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang. Populasi dan sampel adalah seluruh tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan) yang berjumlah 25 orang. Teknik penelitian ini yaitu menggunakan observasi, kuesioner atau angket, dan di dukung dengan dokumentasi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang hasilnya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 8 Palembang, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi pearson atau  $r_{hitung}$  yaitu 0,874 pada taraf 5% dan nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,396, dan dengan nilai signifikansi 0,000. Dari nilai korelasi pearson atau  $r_{hitung}$  yaitu  $0,874 > 0,396$  dan signifikansi yang diperoleh yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dilihat dari hasil penghitungan dua variabel dan pengujian hipotesis bahwa semakin produktif kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 8 Palembang. Di sarankan kepala sekolah agar dapat terus meningkatkan tanggung jawabnya sebagai supervisor, guru tetap terus meningkatkan kinerjanya untuk pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, dan selanjutnya penelitian ini dapat dilanjutkan kembali dengan menambah variabel atau mengganti salah satu variabel dan tempat penelitian yang berbeda.

## **KATA PENGANTAR**

**Asyhadullillahailallah Wa'asyhaduanna Muhammad Rasulullah...**

Alhamdulillah, Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 8 Palembang”. Skripsi ini di susun untuk melengkapi salah satu syarat penyelesaian Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Peneliti ucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Rusdy A. Siroj, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Samsilayurni, S.Pd.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sekaligus selaku Pembimbing II.
3. Bapak Dr. Herman Seri, M.Pd., selaku pembimbing I atas bimbingan, dorongan serta kesabaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Rytha Petrossky., M.Si., Selaku penguji skripsi.



5. Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 8 Palembang serta guru-guru yang memberikan kemudahan bagi peneliti dalam mengumpulkan data.
6. Ibu Dra. Herasni Yaman, M.M., selaku Dosen dan Pembimbing Akademik saya selama menjadi Mahasiswa di Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak/Ibu Dosen Progam Studi Administrasi pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.
8. Selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua Bapak Suandi dan Ibu Martini yang telah memberikan materil, kasih sayang, dan doa yang tulus. Keberhasilan yang peneliti capai salah satunya karena doa dari kedua orang tua.

Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa di tulis satu persatu. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Palembang, 18 Januari 2021  
Peneliti

Siti Khodijah

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Hipotesis.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Asumsi Penelitian Ruang Lingkup.....	9
G. Ruang Lingkup.....	9
H. Definisi Istilah Atau Definisi Operasional .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
<b>A. Konsep Dasar Kompensasi .....</b>	<b>11</b>
a. Pengertian Kompensasi.....	11
b. Tujuan Kompensasi.....	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	14
d. Jenis-jenis Kompensasi .....	16
e. Indikator Kompensasi .....	20
<b>B. Kinerja.....</b>	<b>26</b>
a. Pengertian Kinerja Guru .....	26
1. Tujuan Kinerja.....	27
2. Indikator Kinerja.....	28

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
4. Kriteria Keberhasilan Kinerja.....	31
<b>a. Guru.....</b>	<b>33</b>
i. Pengertian Guru .....	33
ii. Karakteristik Kinerja Guru.....	34
iii. Kinerja Guru.....	35
iv. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	37
v. Indikator Kinerja Guru .....	38
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Rancangan Penelitian.....	52
B. Populasi Dan Sampel.....	54
C. Instrumen Penelitian .....	55
D. Pengumpulan Data .....	57
E. Analisis Data .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A. Deskripsi Data.....	68
B. Pengujian Hipotesis.....	97
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>99</b>
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
A. Kesimpulan .....	103
B. Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Populasi Penelitian.....	54
3.2 Sampel Penelitian.....	55
3.3 Kisi-kisi Instrumen.....	57
3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X .....	62
3.5 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y .....	63
3.6 Koefisiensi Reliabilitas .....	65
3.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner.....	66
4.1 Jumlah Skor Pernyataan Variabel X dan Variabel Y.....	68
4.2 Pernyataan 1 .....	69
4.3 Pernyataan 2 .....	70
4.4 Pernyataan 3 .....	70
4.5 Pernyataan 4.....	71
4.6 Pernyataan 5.....	71
4.7 Pernyataan 6.....	72
4.8 Pernyataan 7 .....	72
4.9 Pernyataan 8.....	73
4.10 Pernyataan 9 .....	73
4.11 Pernyataan 10.....	73
4.12 Pernyataan 11 .....	74
4.13 Pernyataan 12.....	74
4.14 Pernyataan 13 .....	75
4.15 Pernyataan 14.....	75
4.16 Pernyataan 15 .....	76
4.17 Pernyataan 16 .....	77
4.18 Pernyataan 17 .....	77
4.19 Pernyataan 18 .....	78

4.20	Penyataan 19 .....	78
4.21	Penyataan 20 .....	79
4.22	Penyataan 21 .....	80
4.23	Penyataan 22 .....	80
4.24	Penyataan 23 .....	81
4.25	Penyataan 24 .....	81
4.26	Penyataan 25 .....	81
4.27	Hasil Perhitungan PerIndikator Variabel X .....	82
4.28	Pernyataan 1 .....	84
4.29	Pernyataan 2 .....	85
4.30	Pernyataan 3 .....	85
4.31	Pernyataan 4 .....	86
4.32	Pernyataan 5 .....	86
4.33	Pernyataan 6 .....	86
4.34	Pernyataan 7 .....	87
4.35	Pernyataan 8 .....	87
4.36	Pernyataan 9 .....	88
4.37	Pernyataan 10 .....	88
4.38	Pernyataan 11 .....	89
4.39	Pernyataan 12 .....	89
4.40	Pernyataan 13 .....	89
4.41	Pernyataan 14 .....	90
4.42	Pernyataan 15 .....	90
4.43	Pernyataan 16 .....	91
4.44	Pernyataan 17 .....	91
4.45	Pernyataan 18 .....	92
4.46	Pernyataan 19 .....	92
4.47	Pernyataan 20 .....	93
4.48	Pernyataan 21 .....	93

4.49 Pernyataan 22 .....	94
4.50 Pernyataan 23 .....	94
4.51 Pernyataan 24 .....	95
4.52 Pernyataan 25 .....	95
4.53 Hasil Perhitungan PerIndikator Variabel Y .....	96
4.54 Hasil Korelasi Person Product Momen .....	97

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

	Halaman
1. Daftar Pengajuan Judul .....	108
2. Usulan Judul Skripsi .....	109
3. Surat Keputusan Dekan .....	110
4. Surat Tugas .....	111
5. Surat Permohonan Riset dari FKIP UMPalembang.....	112
6. Surat Keterangan dari SMA Muhammadiyah 8 Palembang .....	113
7. Laporan Kemajuan Bimbingan Skripsi .....	114
8. Laporan Kemajuan Bimbingan Proposal .....	116
9. Surat Persetujuan Skripsi .....	118
10. Kuesioner (Angket) Variabel X .....	119
11. Kuesioner (Angket) Variabel Y .....	122
12. Nama Guru dan Mata Pelajaran .....	125
13. R-Tabel (Koefisien Korelasi Sederhana) .....	126
14. Surat Undangan Seminar Proposal .....	127
15. Surat Undangan Seminar Skripsi .....	130
16. Bukti Telah Memperbaiki Proposal .....	133
17. Bukti Telah Memperbaiki Skripsi .....	134
18. Tabulasi Data X .....	135
19. Tabulasi Data Y .....	136
20. Daftar Riwayat Hidup .....	137

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Salah satu untuk mengerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara professional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati sebelumnya. Berkesinambungan dengan pendapat Menurut Simamora (dalam Abdussamad, 2014:18) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, (kesehatan dan tunjangan hari raya), dan fasilitas.

“Indikator kompensasi memiliki fungsi yang harus diperhatikan sebagai berikut: 1) Menghargai prestasi kerja seseorang dengan melakukan pemberian kompensasi yang layak; 2) Mendorong motivasi kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh pendidikan misalnya produktifitas yang tinggi, kinerja yang bermutu; 3) Kompensasi dapat menjamin keadilan, karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan tujuan organisasi; 4) Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan, karena dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih yakin dan bersungguh-sungguh bekerja pada organisasi itu; 5) Dapat mencegah keluarnya karyawan dari organisasi dan sulit untuk berfikir mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan; 6) Kompensasi juga dapat menarik karyawan yang bermutu karena dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula memilih karyawan yang terbaik; 7) Pemberian kompensasi yang memadai di perusahaan dapat mengendalikan biaya, karena dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen. Akibatnya, semakin sering karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain, dan; 8) Kompensasi diharapkan dapat melaksanakan peraturan, karena dengan sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu pendidikan yang baik tentunya ada sistem administrasi kompensasi yang baik pula”.

Kompensasi adalah faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling



sensitif di dalam kinerja. Sistem kompensasi dapat membantu penguatan terhadap nilai-nilai organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Sementara ada yang beranggapan bahwa dengan memberikan kompensasi yang layak sudah merasa menjalankan ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mengharapkan tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu dibenarkan melalui pendalaman makna, pengertian, dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada pendidikan Menurut Saydam (*dalam Sutrisno, 2014:181*). Maka, jika terjadi kesalahan dalam menerapkan kompensasi (penghargaan, gaji, upah, insentif, tunjangan, dan sebagainya) akan berakibat timbulnya demotivasi atau sifat malas kerja dan tidak adanya kepuasan kerja di lingkungan pekerja.

Pemberian kompensasi yang layak bukan hanya dapat mempengaruhi kondisi materi karyawan, tetapi juga dapat mententramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun, dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas tinggi, dan mempunyai inisiatif. Pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja sehingga prestasi kerja menurun, dan dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Pemberian kompensasi bukan saja dapat menguntungkan para karyawan, tetapi juga pendidikan akan merasa puas telah dapat melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi hak para karyawan. Namun banyak opini yang berkembang di masyarakat yang menyatakan bahwa profesi guru sampai saat ini dianggap rendah dan kinerjanya di nilai belum optimal. Seperti yang

diungkapkan Robins (dalam Sutrisno, 2014:186) Mengemukakan bahwa penghargaan (kompensasi) dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila: 1) Mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi; 2) Penghargaan yang karyawan terima dikaitkan dengan kinerja masing-masing, dan; 3) Berkaitan sesuai kebutuhan individu.

Maka, untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, dapat dilihat dari perbedaan pemberian kompensasi berdasarkan kegiatan atau jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan individu dalam organisasi, seperti: kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas. Pemberian kompensasi bagian dari alat perangsang untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Kinerja guru yang memiliki semangat mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya melalui mendidik dan mengajar siswa.

Manajemen kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari kata performance sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah cara tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerja tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang mempunyai ikatan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. *Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:2).*

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan mutu pendidikan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi dapat melakukan perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi maupun pendidikan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar harapan apa yang menjadi tujuan pendidikan akan tercapai dengan meningkatkan kinerja pegawainya melalui cara, misalnya memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses tersebut, pegawai atau guru sebagai tenaga pendidikan diharapkan dapat lebih memaksimalkan kinerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing atas pekerjaan yang diberikan melalui pemimpin serta pegawai diharapkan terbekali pengetahuan terkait pendidikan.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), adalah bahwa pendidik ialah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik yang ada pada ruang lingkup pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik maka akan memiliki kualitas yang optimal baik pembelajaran yang dilakukan dalam kelas maupun diluar kelas.

Menurut Supardi (2016:47) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: 1) partisipasi SDM; 2) pengembangan karier; 3) komunikasi, kesehatan, keselamatan kerja; 4) penyelesaian konflik; 5) insentif yang baik, dan; 6)

kebanggaan. Dengan adanya faktor mutu kinerja seseorang diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab, dan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses belajar mengajar, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, melengkapi sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di instansi pendidikan dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Karena itu, kinerja diartikan sebagai bentuk kondisi yang memiliki kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan tingkah laku yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta mencontohkan disiplin pada peserta didik, dan guru itu sendiri.

Sejalan dengan upaya pemerintah telah memfasilitasi guru untuk meningkatkan kinerja yang optimal melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Karena dari hasil pengamatan dan pengalaman saya saat melakukan PLP (Praktek Lapangan Pengenalan) sebagian kecil guru yang tersertifikasi hanya digunakan sebagai simbol untuk menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar mempunyai gaji tetap bukan sebagai panutan atau contoh untuk meningkatkan mutu pendidikan sebagai guru yang professional, sedangkan guru

honorar yang mendapatkan kompensasi tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dengan memiliki tanggung jawab yang besar, seperti mengantikan jam mengajar guru yang tidak dapat masuk kelas karena berhalangan atau ada kegiatan diluar sekolah. Semua permasalahan itu menunjukkan bahwa guru yang telah tersertifikasi sebagian kecil belum maksimal menjalankan tugasnya dengan baik. Kondisi seperti itu disebabkan beberapa faktor salah satunya, kurangnya pengawasan dari kepala sekolah dan penerapan sanksi yang tidak tegas membuat guru bebas melanggar aturan tanpa rasa takut, sebagian guru belum memahami dan menyadari bahwa mereka adalah ujung tombak pendidikan yang seharusnya mampu mengawal lajunya proses pendidikan dengan menampilkan kinerja terbaiknya untuk mewujudkan Mutu Pendidikan.

Bagi pendidikan, penelitian kinerja guru sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efesiensi, perubahan, motivasi para pegawai atau pendidik serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Setiap lembaga atau instansi tidak pernah melupakan jasa seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh itu artinya tak luput dari pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu penting untuk menciptakan motivasi kerja pegawai. Dengan terbentuknya motivasi yang kokoh, maka akan menghasilkan kinerja yang baik sekaligus meningkatkan kualitas atas pekerjaan yang dilaksanakannya.

Melihat pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di suatu pendidikan dan berdasarkan teori diatas yang di dukung dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Jatiwaringin X

Bekasi. Maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam masalah kinerja guru melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang.

### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:96) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari isi hipotesis penelitian tersebut, berupa:

Ha : Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang.

Ho : Tidak ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh bagi pihak pemimpin lembaga/kepala sekolah dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja guru agar menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan atau wawasan berfikir terkait Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

#### b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan terhadap kompensasi yang diberikan pihak sekolah kepada tenaga pendidik khususnya guru honorer untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan yang optimal di lingkungan sekolah.

#### c. Bagi Pemimpin/Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai profesi pemimpin lembaga sekolah, agar dapat menjadi pemimpin yang adil, amanah, jujur, dan disiplin. karena sebagai

panutan guru, karyawan, siswa-siswi agar dapat memberikan kompensasi terbaik bagi sekolah.

#### **F. Asumsi Penelitian**

- 1 Kepala sekolah sebagai pemimpin dari organisasi sekolah yang harus mampu bersikap adil terhadap pemberian kompensasi dengan cara melihat kinerja guru, sehingga dapat menjalin hubungan intim, menanamkan sikap keadilan dan kerjasama yang baik khususnya para guru. Sehingga guru dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan kinerja mereka untuk mencapai tujuan mutu pendidikan.
- 2 Guru harus mampu meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan suasana pembelajaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga dapat mewujudkan kondisi kerja yang maksimal dan meningkatkan kualitas serta kuantitas peserta didik.

#### **G. Ruang lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini untuk menghindari perluasan masalah penelitian ini, maka ruang lingkup memiliki keterbatasan yang meliputi variabel-variabel penelitian, pembatasan masalah, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian.

##### **a. Variabel-variabel**

1. X : Kompensasi (Variabel Independent)
2. Y : Kinerja Guru (Variabel Dependent)



- b. Subjek yang diteliti adalah Tenaga Pendidik (Guru-Guru) yang ada di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang.
- c. Tempat penelitian yaitu di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang.

#### **H. Definisi Operasional Variabel**

1. Kompensasi adalah sebagai bentuk imbalan atau balas jasa (reward) yang diterima karyawan berdasarkan kinerja, pengorbanan waktu, tenaga atau jerih payah, pikiran, yang telah dilakukan karyawan pada lingkungan kerja atau organisasi baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan (kesehatan, hari raya, uang makan, uang cuti), dan lain-lainnya.
2. Kinerja Guru merupakan sebuah proses untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja guru sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, persyaratan kompetensi yang telah ditentukan dan disepakati bersama-sama antara pimpinan dan seluruh orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. Widya Cipta, 3 (1), 17–24. Pada situs <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>.
- Amalia. 2011. *Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 339
- Ahyari, Agus. 2015. *Manajemen Perencanaan*, edisi ke-4, BPFE. Yogyakarta. CV. Alfabeta.
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya Cetakan ke VII*. Yogyakarta: Penerbit PUSTAKA PELAJAR
- Danim, Sudarwan & Muhammad. 2011. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Bekasi: CV Bagus Utama. Hal. 21
- Djamarah, Syaiful Bahri, dan Aswan. 2012. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 16–22
- Departemen, Agama. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Penilaian dan Evaluasi Kelas*. Bandung: Pusaka
- Darmadi, Hamid. 2013. *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Faturrohman, Muhammad. 2012. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi Akasara. Hal 40
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan. 2011 & 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara. Hal 94
- Hidayat, Sholeh. 2017. *Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Imron, Ali. 2018. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Malang: Penerbit Alfabeta. Hal. 2
- Justine, Sirait. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Indonesia: PT. Gramedia Widiasarana. Hal. 128

- Jainal, Abidin. 2014. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta. Hal. 42
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A, Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Hal. 76
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 91-97
- Maira. 2013. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Indeks. Hal. 266
- Mudjiono. 2017. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 70-72
- Nitisemito. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2
- Neuman, M., Lawrence. 2013. *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Nurdin, Usman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Belajar Pembelajaran*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 65
- Purwanto, Ahmad. 2017. *Evaluasi Belajar Pembelajaran*. Jakarta: PT. Indeks. Hal. 3
- Riduwan. 2010. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rosaki, Abdur. 2017. *Perencanaan dan Manajemen Kelas*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 13
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Prenada Media Group.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohardiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 235
- Sopiah and Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sobirin. 2018. *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Bandung: Penerbit NUANSA

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- ..... 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.`
- ..... 2017. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta. Hal. 55
- Sulaksono. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Bekasi: CV Bagus Utama. ISSN 1907– 4298. Pada situs <Users/wulan/Downloads/18888-38158-1-SM.pdf>
- Soetjipto. 2016. *Media Manajemen Jasa*. Bekasi: CV Bagus Utama. ISSN 2502-3632. Pada situs [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Tuerah. 2017. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bekasi. PT Raja Grafindo Persada Hal. 145. Pada situs [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Undang-Undang. No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sisdiknas*. pasal 39 ayat (2).
- Undang-undang. No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. pasal 1 dan 10 ayat (1)
- Undang-undang. No. 14 Tahun 2005. *Tentang Profesi Guru*. pasal 7 ayat (1)
- Undang-undang. No. 14 Tahun 2005. *Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. pasal 6 ayat (1)
- Undang-undang. No. 14 Tahun 2005. *Tentang Penghasilan Kebutuhan Hidup*. pasal 15 ayat (1)
- Undang-undang. No. 36 Tahun 2008. *Tentang Penetapan Gaji*. pasal 4 ayat (1)
- Widiastuti, Ratna. 2018. *Pengaruh Pelaksanaan Program K3 (Diklat, Jamsostek atau Bpjs) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Waskita Karya*. Palembang: FKIP Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Ke V*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliantari, K., & Ulfa, S.N. 2016. *Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. PT. Baja Semesta*. Jakarta: Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani, 354–373. Pada situs <http://ejournalbinainsani.ac.id/index.JAKBI/article/18>