

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI
MTS FUTUHIYYAH KUDU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Sherly Neha Oktavia Ningrum

NIM: 1903036049

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sherly Neha Oktavia Ningrum
NIM : 1903036049
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS FUTUHIYYAH KUDU

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 02 Mei 2024



Sherly Neha Oktavia Ningrum
NIM: 1903036049



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Futuhiyyah Kudu**
Penulis : Sherly Neha Oktavia Ningrum
NIM : 1903036049
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

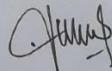
Semarang, 07 Juni 2024

DEWAN PENGUJI

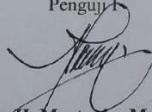
Ketua Sidang


Dr. Mukhamad Rikza, M.S.I.
NIP.198003202007101001

Sekretaris Sidang


Muh. Ahlis Ahwan, S.Hum., M.I.P.
NIP. 198507272019031007

Penguji I

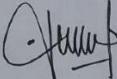

Dr. H. Mustaqim M.Pd.
NIP. 195904241983031005



Penguji II


Dr. Nur Asivah, M.S.I
NIP. 197109261998032002

Pembimbing


Muh. Ahlis Ahwan, S.Hum., M.I.P.
NIP. 198507272019031007

Nota Dinas

Scmarang, 23 April 2024

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Futuhiyyah Kudu**

Nama : Sherly Neha Oktavia Ningrum

NIM : 1903036049

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamualaikum Wr, Wb.

Pembimbing



**Muh Ahlis Ahwan, S.Hum.,
M.IP**

NIP. 198507272019031007

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan idayah sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Bapak dan Ibu, Imam Thohari dan Parsini terimakasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat dan kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
- Adikku Muhammad Taufiqurrahman terimakasih telaah menjadi penyemangat dalam mengerjakan skripsi ini.

MOTTO HIDUP

Belajarlah mengucap syukur dari hal-hal baik dihidupmu. Belajarlah menjadi kuat dari hal-hal buruk dihidupmu..

ABSTRAK

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA GURU DI MTS FUTUHIYYAH
KUDU**

Nama : Sherly Neha Oktavia Ningrum
NIM 1903036049

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi saat ini di MTs Futuhiyyah Kudu, dalam meningkatkan kinerja guru sangat dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan semangat dalam bekerja. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa gaji, tunjangan dan lain sebagainya sebagai imbalan atas kontribusi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis uji hipotesis (uji F) untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi dijadikan sampel. Sampel berjumlah 17 guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Data kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan linieritas) dan uji hipotesis (analisis regresi linier sederhana dan uji F) dengan bantuan *software* SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 4,899, sementara persamaan regresi linier

sederhananya $\hat{Y} = 25,530$ dengan koefisien regresi sebesar 0,386 dapat dinyatakan bahwa kenaikan satu variabel X akan diikuti sebesar 0,386 variabel Y. Terdapat signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan hasil uji F F_{hitung} sebesar 4,899 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,54 pada taraf signifikansi 5%.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Guru, Total Quality Mutu

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	ا
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	ṡ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ه	L
ذ	z	م	M
ر	R	ن	N
س	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	ṡ	ي	Y
ض	ḍ		

BacaanMadd:

ā =a panjang
 ī=i panjang
 ū=u panjang

BacaanDiftong

⋮
 au=او
 ai =اي
 iy =اي

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbilalamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran di setiap aktivitas penulis. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Futuhiyyah Kudu” dapat terselesaikan oleh penulis.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada UIN Walisongo Semarang. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,
2. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. Nur Asiyah, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

4. Muh Ahlis Ahwan, S. Hum., M. IP selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo yang telah mencurahkan segenap ilmunya kepada penulis.
6. Tenaga pendidik di MTs Futuhiyyah yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Imam Thohari dan Ibu Parsini, terimakasih atas cinta, kasih sayang, doa, nasihat, motivasi dan segala pengorbanan dalam mendidik dengan penuh kesabaran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Adik tersayang, Muhammad Taufiqur Rahman yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan ini.
9. Rifqul Fuad, terimakasih sudah memberikan dukungan dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini berlangsung.

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Demikian kata pengantar ini penulis sampaikan, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Semarang, 02 Mei 2024

Penulis



Sherly Neha Oktavia Ningrum
NIM:1903036049

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
ABSTRAK.....	iii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
A. Deskripsi Teori.....	13
1. Kompensasi	13
2. Kinerja Guru	27
B. Kajian Pustaka Relevan	44
C. Rumusan Hipotesis	50
BAB III.....	53
METODE PENELITIAN	53
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	53

B.	Tempat dan Waktu Penelitian	54
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	54
D.	Variabel dan Indikator Penelitian	56
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	61
F.	Teknik Analisis Data	63
BAB IV	74
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	74
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	74
B.	Deskripsi Data Responden	79
C.	Deskripsi Data Penelitian.....	81
D.	Analisis Data	89
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	101
F.	Keterbatasan Penelitian	105
BAB V	107
PENUTUP	107
A.	Kesimpulan	107
B.	Saran	108
C.	Kata Penutup	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN- LAMPIRAN	117
RIWAYAT HIDUP	131

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Daftar Guru MTs Futuhiyyah Kudu.....	9
Tabel 3. 1 Tabel Indikator dan Instrumen Variabel Kompensasi	57
Tabel 3. 2 Tabel Indikator dan Instrumen Variabel Kinerja Guru	59
Tabel 3. 3 Tabel Penilaian Angket dalam Skala Likert.....	63
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi	66
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru.....	67
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kompensasi.....	69
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru	69
Tabel 4. 1 Tabel Profil MTs Futuhiyyah Kudu.....	76
Tabel 4. 2 Tabel Personalia MTs Futuhiyyah Kudu	78
Tabel 4. 3 Tabel Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4. 4 Tabel Masa Kerja Responden.....	80
Tabel 4. 5 Kategori Indikator Variabel Kompensasi.....	82
Tabel 4. 6 Tabel Skor Kompensasi Finansial Langsung	82
Tabel 4. 7 Tabel Skor Kompensasi Finansial Tidak Langsung	83
Tabel 4. 8 Tabel Skor Kompensasi Non Finansial.....	84
Tabel 4. 9 Kategori Indikator Variabel Kinerja Guru	86
Tabel 4. 10 Tabel Skor Perencanaan Pembelajaran	86
Tabel 4. 11 Tabel Skor Pelaksanaan Pembelajaran.....	87
Tabel 4. 12 Tabel Skor Evaluasi Pembelajaran	88
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi (X)	90
Tabel 4. 14 Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi (X)	91
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru ...	91
Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)	93

Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov	93
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linieritas.....	95
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	97
Tabel 4. 20 Hasil Mencari Persamaan Regresi	98
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	99
Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya suatu lembaga yang berperan penting dalam mencapai tujuan lembaga adalah sumber daya manusia. Pegawai adalah seseorang yang sudah terikat dengan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan sebagai pegawai apabila sudah berhasil melewati proses rekrutmen dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh instansi. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu instansi.¹ Proses rekrutmen biasanya melalui tahap tes dan wawancara. Selanjutnya, pegawai dibimbing dan diarahkan supaya pegawai mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya dan dapat memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu pemberdayaan pegawai harus dilakukan dengan maksimal.

¹Roidah Lina, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 3 (2020): 281–90.

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk menggunakan sistem manajemen yang baik, yang mana sistem manajemen ini dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen ini harus bekerja sama secara optimal untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, salah satu alat manajemen kualitas yang dapat digunakan adalah *Total Quality Management (TQM)*.

Total Quality Management (TQM) adalah sistem manajemen yang mengutamakan kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Penerapan *TQM* yang terencana dan tersusun dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam model *TQM* peranan penghargaan dan pengakuan prestasi karyawan, seperti penilaian kinerja, kompensasi, program pengakuan prestasi, dan sistem promosi adalah motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.²

² Arinil Haqiyya, Rini Rahayu Kurniawati, dan Daris Zunaida, "Pengaruh Total Quality Management dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan" *Jiagabi: Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, no 02 (2020): 210-218.

Kinerja merupakan suatu kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Beberapa faktor yang menentukan kinerja guru antara lain: tingkat kesejahteraan atau kompensasi, lingkungan atau iklim kerja guru, jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kualitas diri, motivasi kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.³ Faktor kesejahteraan atau kompensasi menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatnya kualitas kinerja guru, sebab semakin seseorang sejahtera maka semakin tinggi untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu kebutuhan pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik itu berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial sebagai balas jasa terhadap hasil kerja pegawai. Apabila pembagian kompensasi ini dirasa adil akan memberikan kepuasan dan

³Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021).Hal. 52.

mendorong kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila seorang pegawai menerima upah yang rendah maka akan mengakibatkan pegawai bekerja tidak optimal, cepat merasa jenuh, bahkan dapat melakukan tindakan yang tidak produktif dan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas dan mengakibatkan terganggunya kegiatan instansi secara keseluruhan.

Dalam bidang pendidikan ada 3 variabel yang penting yaitu kurikulum, guru dan proses belajar mengajar. Guru adalah variabel yang penting dan utama dikarenakan tugas guru yaitu transfer pengetahuan, transfer nilai, dan transfer keterampilan. Guru menjadi peran penting dalam proses pembelajaran, dalam rangka mewujudkan peserta didik yang dicita-citakan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyebutkan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁴ Dengan menelaah tujuan pendidikan diatas maka tugas guru bukan hanya mengajar tapi juga perlu adanya kinerja yang optimal supaya dapat mencapai cita cita yang diharapkan.

Kualitas kinerja guru berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang telah ditetapkan oleh madrasah. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Ketidaktepatan pemberian kompensasi dikarenakan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat.⁵ Kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan bagi guru. Semua guru termasuk guru honorer berhak mendapatkan penghasilan yang baik, dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁴Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3.

⁵Maharani, Zakaria, and Muhammad Rasmi, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2020): 165–173.

pasal 14 menyatakan bahwa semua guru berhak memperoleh penghasilan yang layak di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.⁶

Dalam hal kompensasi, Allah SWT mengisyaratkan setiap perbuatan, usaha, dan prestasi ini sejajar dengan imbalan dan pahala. Allah berfirman dalam Al quran di surat Al Baqarah ayat 281

Waspadalah terhadap suatu hari (kiamat) yang padanya kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian, setiap orang diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang telah dilakukannya dan mereka tidak dizalimi.(Q.S. al-Baqarah/2:281)⁷
Madrasah adalah lembaga pendidikan formal yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia,. Pada awalnya madrasah merupakan lembaga pendidikan yang oleh kalangan modernis, seperti Jamia”at Al-Khair dan Al-Irsyad tujuannya untuk menanggapi

⁶ Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 14.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Semarang: Asy-syifa', 1994) Hal. 47

perluasan sekolah model Belanda dan sekolah-sekolah Muhammadiyah yang bermodelkan sistem persekolahan Belanda. Perkembangan selanjutnya sistem kelembagaan madrasah semakin banyak diadopsi di pesantren seperti pesantren Lirboyo Kediri, Darul Ulum dan Tebu Ireng Jombang, Darunnajah Jakarta, dan juga madrasah Muallimin dan Muallimat di Yogyakarta yang didirikan oleh Perserikatan Madrasah pada tahun 1923.⁸

Dalam Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional secara tegas menyatakan bahwa lembaga-lembaga pendidikan Islam sebagai pendidikan formal baik jenjang pendidikan dasar maupun jenjang pendidikan menengah. Pada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 17 ayat 2 menyatakan bahwa “Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang

⁸Sutrisno; Muhyidin Albarobis. *Pendidikan Islam Berbasis Problem Sosial*. Jogjakarta :: Ar-Ruzz Media ,, 2012. Hal 52

sederajat.⁹ Selanjutnya pasal 18 ayat 3 menyebutkan bahwa “Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.¹⁰

MTs Futuhiyyah Kudu merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Kecamatan Genuk. Sekolah ini terletak di Jalan Raya Kauman Kudu No 50, RT 3, Kelurahan Penggaron Lor, Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Awal berdirinya sekolah ini adalah permintaan masyarakat dan pemikiran dari yayasan selaku penyelenggara pengajian pada tahun 1987. Setelah diadakannya pertemuan yayasan dan beberapa tokoh masyarakat terkait berdirinya madrasah aliyah dan pertemuan ini juga menghasilkan keputusan mendirikan MTs Futuhiyyah Kudu serta mengangkat kepala madrasah. Dalam mengembangkan madrasah tsanawiyah tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya komunikasi

⁹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 17, ayat (2).

¹⁰ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 18, ayat (3).

mitra kerja di lingkungan madrasah maupun mitra di luar lingkungan madrasah.

Saat ini MTS Futuhiyyah Kudu terdapat 17 guru yang mengajar. Yaitu:

Tabel 1. 1 Tabel Daftar Guru MTs Futuhiyyah Kudu

No	Nama Lengkap	Jabatan	Mata Pelajaran
1	Drs. Rusgiyanto	Kepala Madrasah	Ilmu Pendidikan Sosial
2	H. Nur Said, S.H	Wa. Kamad. Kurikulum	Pendidikan Kewarganegaraan
3	H. Muslih, S.Ag	Wa. Kamad Kesiswaan	Penjasorkes
4	Sholihul Huda, S.Pd	Ka. Tu	Bahasa Inggris
5	K. Abdul Rouf	Guru	Bahasa Arab
6	Siti Maslachatur, S.Pd	Guru	Matematika
7	Kukun Faudijah, S.Pd	Guru	Ilmu Pendidikan Alam
8	KH. Ali Usman, S.Pd.I	Guru	Qur'an Hadits
9	Iva Maria Ulfah, S.Pd	Guru	Seni Budaya
10	Mat Fadlil, S.Pd.I	Guru	Sejarah Kebudayaan Islam
11	Khaerul Anwar, S.Pd, M.Ag	Guru	Matematika
12	Musyaropah, S.Pd	Guru	Bahasa Indonesia
13	Ali Mahsun, S.Pd	Guru	Fiqih

14	Mubarokah, S.Pd	Guru	Bahasa Indonesia
15	Umi Zuhro', S.Pd.I	Guru	Aqidah Akhlak
16	Rini Nurani, S.Pd	Guru	Prakarya
17	Nurul Hakim, S.Kom	Staf TU	

Berdasarkan observasi pendahuluan yang penulis lakukan dengan salah satu guru di MTs Futuhiyyah, bahwasanya pemberian gaji secara rutin diberikan kepada guru di MTs Futuhiyyah. Selain gaji, guru juga mendapatkan tunjangan seperti BPJS ketenagakerjaan, jaminan tenaga kerja, tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi sudah cukup baik. Namun kinerja guru tidak memberikan umpan balik yang sebanding dengan diberikannya kompensasi secara rutin, hal ini ditandai dengan guru yang datang tidak tepat waktu ke sekolah dan guru yang menyampaikan materi kurang menarik sehingga terdapat siswa yang tidak memperhatikan guru saat pembelajaran berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas, mengingat bahwa kompensasi mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja. Dengan kenyataan tersebut. Maka perlu adanya penelitian kompensasi terhadap kinerja guru untuk mengetahui lebih dalam upaya peningkatan kinerja dalam

mengajar. Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Futuhiyyah Kudu Genuk.**

B. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan:

1. Seberapa besar penerapan kompensasi di MTs Futuhiyyah Kudu?
2. Seberapa besar kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui penerapan kompensasi di MTs Futuhiyyah Kudu
 - b. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu
 - c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu Genuk.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan, utamanya di bidang keilmuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya Manajemen Mutu yang telah dipelajari di bangku perkuliahan sehingga dapat memahami ilmu dengan baik.
- 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

b. Secara Praktis

1) Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan informasi sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja guru yang berkaitan dengan kompensasi

2) Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹¹ Kompensasi ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dan keluarganya. Kompensasi merupakan masalah yang penting dalam hubungan industri antara perusahaan dan pekerja. Pada kenyataannya motivasi dasar bagi mayoritas pekerja pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Kompensasi berbeda dengan gaji atau upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret pemberian kompensasi. Menurut

¹¹Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008). Hal. 223.

Rivai dan Sagala dalam buku Lijian Poltak Sinambela mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Mereka membedakan kompensasi dengan upah yaitu balas jasa yang layak dan adil diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.¹²

Menurut Chabra, kompensasi adalah berbagai penghargaan finansial maupun non finansial yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dibayarkan dalam bentuk gaji, upah dan tunjangan karyawan seperti cuti berbayar, asuransi, cuti hamil, tunjangan pensiun, dan lain sebagainya.¹³

¹²Lijan Poltak Sinambela and Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja* (Depok: Raja Grafindo, 2019). Hal. 218.

¹³Ogbogu F.O. and Sadamoro O.C., "Effect of Compensation Policy on Employee Performance in Ekiti State," *British Journal of Management and Marketing Studies* 5, no. 2 (2022): 53–63.

Menurut Yamoah, terdapat hubungan yang sangat erat antara remunerasi dan efisiensi dalam suatu lembaga. Kompensasi adalah salah satu alat utama untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas.¹⁴

Di Indonesia biasanya menggunakan kata upah untuk menggambarkan pembayaran jasa dalam jangka waktu pendek dan gaji biasanya menggambarkan pembayaran jasa dalam waktu panjang (bulanan). Kompensasi yaitu total yang dikeluarkan untuk pekerja, biasanya berupa upah pokok, tunjangan, kantin, seragam, insentif dan lain sebagainya. Kompensasi digunakan dalam buku terbitan Amerika, sedangkan bangsa Inggris lebih mengenal istilah remunerasi, sedangkan di Indonesia mengistilahkan dengan sebutan imbalan.¹⁵

¹⁴Santa Lusianna Sitorus and Aviv Hidayat, "The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity," *Journal of International Conference Proceedings* 6, no. 4 (2023): 12–24.

¹⁵Yussy Santoso and Ronni R Masman, *A Practical Guidance to Executive Compensation Management* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016). Hal 2

Kompensasi menurut penulis adalah semua balas jasa terhadap kinerja guru di sekolah. Kompensasi memiliki fungsi penting yaitu meningkatkan kinerja serta kesejahteraan guru. Apabila kompensasi kurang baik akan berpotensi kinerja guru menurun dan dapat berpotensi guru keluar dari sekolah.

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk merekrut sumber daya manusia, mempertahankan sumber daya manusia dan memotivasi karyawan dan organisasi. Pemberian kompensasi bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberian kompensasi bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Bagi organisasi bertujuan agar terciptanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik.¹⁶

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

¹⁶Meilisa Diastuti, "Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan," *Kinerja* 18, no. 2 (2021): 248–52.

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Sistem kompensasi yang baik adalah faktor penarik masuknya karyawan yang berkualitas. Apabila system kompensasi yang buruk akan mengakibatkan keluarnya karyawan yang berkualitas.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi untuk mempertahankan karyawan.

3) Menjamin keadilan

Organisasi memberikan imbalan yang sepadan dengan prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan, apabila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang baik.

Pemberian nilai kinerja juga diiringi pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai sehingga karyawan akan berusaha memperbaiki perilakunya.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, serta efektif dan efisien dalam bekerja sehingga organisasi dapat mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan legal seperti upah minimum rata-rata, ketentuan lembur, jaminan sosial tenaga kerja, asuransi tenaga kerja, dan lainnya.¹⁷

¹⁷Farida Elmi, *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018).Hal. 84.

Menurut Marnis dan Priyono, pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan, tujuan kompensasi meliputi :

1) Ikatan Kerja Sama

Terjalannya ikatan kerja sama formal antara atasan dan bawahan, bawahan harus mengerjakan tugas dengan baik sedangkan atasan harus membayar kompensasi yang telah disepakati

2) Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya

3) Motivasi

Apabila kompensasi yang diberikan memadai maka manajer lebih mudah dalam memotivasi karyawan, dan motivasi ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan,

4) Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil berdampak pada stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

5) Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan disiplin karyawan.¹⁸

Dengan adanya tujuan kompensasi maka diharapkan kompensasi dapat memberikan kesejahteraan bagi pihak yang bersangkutan. Dampak dari pemberian kompensasi dapat meningkatkan tercapainya tujuan lembaga

c. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi berbentuk kompensasi finansial maupun non finansial. Bentuk kompensasi finansial ada 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Bentuk kompensasi finansial langsung berupa gaji, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, cuti

¹⁸Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008). Hal. 223.

terbayar, tunjangan dan sebagainya. Kompensasi non finansial berupa unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tugas sesuai jabatan, peluang promosi, perasaan akan pencapaian. Sementara lingkungan pekerjaan meliputi kenyamanan kondisi kerja, rekan kerja yang menyenangkan, dan kebijakan organisasi.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berupa nominal uang yang biasa ada pada komponen gaji seperti gaji, bonus, insentif, asuransi dan lain sebagainya. Kompensasi finansial langsung dibagi menjadi 2 yaitu:

a) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dan diberikan secara langsung kepada karyawan. Kompensasi ini berupa gaji, insentif dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan kepada perusahaan dalam

rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian gaji ini memiliki sifat tetap dan jumlahnya pasti selama hubungan kerja berlangsung. Insentif adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang ketika karyawan memiliki prestasi kerjanya mencapai target atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan atau karyawan yang menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditentukan. Bonus adalah balas jasa yang diterima karyawan dari hasil keuntungan perusahaan.

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan dalam wujud bukan uang secara fisik namun kompensasi ini lebih kepada bentuk asuransi dan sejenisnya yang bisa diberikan kepada karyawan ketika situasi dan kondisinya tepat. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program asuransi kesehatan, bantuan sosial

karyawan, tunjangan, ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti hamil dan hari besar.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan tidak berupa uang. Kompensasi ini lebih kepada hal-hal yang tidak memiliki wujud fisik namun dapat dirasakan keuntungannya oleh karyawan secara langsung non finansial berupa unsur pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Unsur pekerjaan mencakup tugas yang sesuai dengan jabatan, perasaan akan pencapaian dan peluang adanya promosi. Dalam lingkungan pekerjaan mencakup kebijakan perusahaan yang sehat, rekan kerja yang menyenangkan, dan kenyamanan dalam bekerja.¹⁹

Kompensasi yang diberikan kepada guru, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Guru bersemangat dalam mengajar dan dapat

¹⁹Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008). Hal. 225.

meningkatkan kinerja guru. Pemberian kompensasi ini meningkatkan kesejahteraan guru.

d. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu faktor internal organisasi, faktor pribadi guru, dan faktor eksternal organisasi.

1) Faktor intern organisasi yang mempengaruhi kompensasi meliputi:

a) Dana organisasi

Himpunan dana yang berasal dari hasil kinerja karyawan, semakin berkualitas kinerja karyawan semakin besar keuntungan yang didapat. Besar keuntungan yang didapat semakin besar juga himpunan dana organisasi.

b) Serikat guru

Tergabungnya guru dalam serikat guru dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi di sekolah.

2) Faktor pribadi guru yang mempengaruhi kompensasi meliputi:

a) Produktivitas kerja

Prestasi kerja menjadi salah satu hal dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam penetapan kompensasi salah satu yang diperhitungkan adalah prestasi kerja. Pemberian kompensasi ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

b) Jabatan

Jabatan menunjukkan posisi dan tanggung jawab, semakin tinggi jabatan semakin besar pula tanggung jawabnya, semakin besar juga kompensasi yang diterima. Begitu juga sebaliknya.

c) Pendidikan dan pengalaman

Guru yang berpendidikan tinggi dan lebih berpengalaman akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari guru yang kurang berpengalaman atau yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Faktor ini merupakan wujud penghargaan sekolah pada keprofesionalan seseorang.

3) Faktor eksternal yang mempengaruhi kompensasi meliputi:

a) Penawaran dan permintaan kerja

Merujuk pada hukum ekonomi pasar bebas, yang mana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan kompensasi yang diberikan rendah. Apabila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya permintaan tenaga kerja sementara penawaran tenaga kerja hanya sedikit. Maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya kompensasi yang ditawarkan akan menjadi daya tarik calon karyawan untuk masuk organisasi. Jika jumlah tenaga kerja lebih besar dari permintaan kerja, maka kompensasi yang diberikan akan sedikit.

b) Biaya hidup

Kompensasi harus disesuaikan dengan biaya hidup. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimal atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan dibawah biaya hidup minimal, makan akan terjadi proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan pemerintah

Pemerintah berupaya melindungi rakyat dari kezaliman dan keadilan. Pemerintah harus menentukan upah minimum, jam kerja, untuk pria atau wanita dan batas umur tertentu. Dengan ini pemerintah dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi perekonomian nasional.

Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan sekolah dalam suatu negara menggambarkan pada kondisi perekonomian negara dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya. Kompensasi yang diterima guru di negara maju lebih besar daripada kompensasi yang diterima guru dinegara berkembang atau negara miskin.²⁰

2. Kinerja Guru

²⁰Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Alauddin University Press, 2013). Hal 109-112

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja atau performance merupakan istilah yang populer di bidang manajemen, istilah kinerja biasa didefinisikan dengan istilah hasil kerja, *performance* dan prestasi kerja. Menurut kamus besar bahasa Indonesia kinerja memiliki arti sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Terkait tentang kinerja, Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19.

Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Q.S. Al-Ahqaf/46:19)²¹

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa setiap perbuatan manusia berdasar pada apa saja yang dikerjakan mereka. Maksudnya adalah ketika seseorang menunjukkan kinerja yang baik maka ia

²¹Kementerian Agama RI

akan menghasilkan hasil yang baik dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi lembaganya.

Menurut Ilyas dalam buku Purwatiningsih mengemukakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil dalam organisasi.²²

Menurut Indra Bastian dalam buku Irham Fahmi, menyatakan bahwa kinerja yaitu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang ada dalam skema strategis suatu organisasi.²³

Menurut Hery, “Kinerja adalah suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja adalah suatu proses pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu yang menunjukkan kinerja.”²⁴

²²Purwatiningsih et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pemalang: Tiga Cakrawala, 2022). Hal 102.

²³Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (Ban: Alfabeta, 2018). Hal. 2.

²⁴Hery, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Grasindo, 2020). Hal 32.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa 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.²⁵ Banyak pengertian kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai kesamaan arti dan makna dari kinerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di sekolah atau madrasah.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas

²⁵Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1, Ayat (1)

pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan dan kemampuan melaksanakan remedial.²⁶

Menurut Wahab dan Umiarso, terdapat sejumlah indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kapasitas merencanakan dan menyiapkan pelajaran
- 2) Penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Kapasitas penugasan kepada siswa
- 5) Kapasitas mengelola kelas
- 6) Kapasitas melakukan penilaian dan evaluasi²⁷

²⁶Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo, 2014). Hal. 74.

²⁷Agus Taruno Ad, Yasir Arafat, and Muhammad Juliansyah, "Kinerja Guru Di SD Negeri Gugus 1 , Kecamatan Lubuk Besar , Kabupaten Bangka Tengah : Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru," *Journal on Education* 06, no. 01 (2023): 24–64.

Selanjutnya, menurut Nana Sudjana indikator kinerja guru dilakukan pada 3 kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

1) Perencanaan program kegiatan belajar mengajar

Tahap perencanaan dalam kegiatan belajar mengajar adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan ini dapat dilihat dari proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru, yaitu menyusun program tahunan, menyusun program semester, menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Penyusunan program tahunan adalah penyusunan rancangan kegiatan pembelajaran yang akan dicapai dalam jangka waktu satu tahun dengan memperhatikan analisis kurikulum serta perhitungan pekan efektif. Komponen dalam program tahunan mencakup identitas sekolah, identitas guru, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok pembelajaran, alokasi waktu pembelajaran, penilaian, langkah penilaian,

kegiatan pembelajaran tambahan dan kegiatan pengembangan diri.

Sedangkan penyusunan program semester adalah penyusunan program pembelajaran yang harus dicapai dalam jangka waktu satu semester komponen dalam mencakup identitas satuan pendidikan, mata pelajaran, kelas, semester, tahun ajaran, materi pembelajaran, alokasi waktu dan bulan yang terinci per minggu.

Menyusun silabus juga bagian dari perencanaan pendidikan, silabus adalah suatu rancangan rencana dan pengaturan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian yang disusun secara sistematis terdapat komponen yang saling berkaitan untuk mencapai penguasaan kompetensi dasar. Komponen dalam silabus antara lain: identitas silabus, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok, kegiatan belajar, indikator, penilaian, alokasi waktu dan sumber atau alat pembelajaran.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana kegiatan pembelajaran yang akan

dilakukan dalam satu kali pertemuan atau lebih, RPP dikembangkan dalam silabus untuk mengarahkan kegiatan pembelajarannya dalam upaya mencapai kompetensi dasar. Komponen dalam Rencana program pembelajaran antara lain: identitas RPP, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, sumber pembelajaran, dan penilaian.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Inti dari kegiatan penyelenggaraan pendidikan adalah pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru harus menyiapkan bahan ajar dan menyiapkan media dan metode. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran diawali dengan guru memberikan motivasi, mengaitkan materi sebelumnya, dan menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas, menggunakan media sesuai dengan tujuan pembelajaran, serta guru dapat memberikan kesempatan pada peserta didik

untuk menanyakan materi yang belum dipahami. Sebelum menutup kegiatan pembelajaran guru memberikan kesimpulan diakhir pembelajaran dan memberi tahu materi pembelajaran selanjutnya.

3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran.²⁸

Penilaian pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dari proses pembelajaran yang telah dilakukan. Guru dituntut memiliki kemampuan untuk menentukan cara-cara penilaian hasil belajar, menentukan alat-alat penilaian hasil belajar, pengolahan dan penggunaan hasil penilaian hasil belajar.

Cara yang digunakan dalam penilaian hasil belajar bisa melalui penilaian acuan norma dan penilaian acuan patokan. Alat penilaian hasil belajar meliputi tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan.

²⁸Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sina Baru, 2011).Hal. 67.

Indikator-indikator yang telah disebutkan diatas menunjukkan bahwasanya standar kinerja guru adalah suatu bentuk kualitas atau parameter yang menunjukkan jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh, baik itu dari faktor *internal* maupun pengaruh dari faktor *eksternal*.

Faktor *internal* mencakup motivasi, kemampuan, dan kompetensi. Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja akan malas dan membosankan, tanpa motivasi kerja etos kerja akan berfluktuasi.²⁹ Motivasi adalah suatu dorongan dan usaha keras seseorang yang dapat mempengaruhi

²⁹Endang Suswati, *Motivasi Kerja* (Malang: Media Nusa Creative, 2022).Hal.8.

tindakan dengan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunan dalam mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan.³⁰

Selanjutnya adalah kemampuan berpengaruh pada kinerja. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran tentunya dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang guru miliki seperti pengalaman mengajar, jenjang pendidikan dan materi yang diajarkan sesuai dengan latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.

Kompetensi juga berpengaruh pada kinerja, kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang dimiliki dalam diri guru supaya dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Seorang guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik (kompetensi yang berkaitan dengan pengelolaan proses belajar

³⁰Nurman Zakaria, Slamet Wahyudi, and Adi Setiawan, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru," *Insight Management Journal* 3, no. 2 (2023): 160–73.

mengajar seperti membuat rencana mengajar, pelaksanaan pembelajaran, penguasaan teknik evaluasi, kemampuan memberikan bimbingan dan motivasi kepada siswa), kompetensi kepribadian (kompetensi yang berkaitan dengan pribadi seorang guru yang berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi tauladan bagi peserta didik), kompetensi sosial (kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bersosialisasi secara efektif dengan siswa, rekan guru, tenaga kependidikan dan orang tua siswa) dan kompetensi profesional (kompetensi professional berkaitan dengan kemampuan guru dalam penguasaan materi kurikulum mata pelajaran yang diampu, penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materinya, dan memahami hubungan konsep antara mata pelajaran yang diampu.³¹

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup lingkungan kerja, ketersediaan

³¹Hasanah and Helma Hidayati, "Penguasaan Keilmuan Dan Kompetensi Profesional Guru," *Profesi Kependidikan* 1, no. 2 (2022). 45

sarana prasarana, kompensasi, kebijakan dan sistem administrasi. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja segala pihak, baik para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung, baik suasana atau sarana prasarana akan berdampak pada guru menjadi lebih giat dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah adanya sarana dan prasarana. Semakin lengkap sarana prasarana, maka akan semakin besar peningkatan kinerja guru. Dengan ditunjangnya sarana pembelajaran akan meningkatkan kinerja guru. Tidak hanya dengan sarana pembelajaran, tetapi juga dengan fasilitas yang guru dapatkan. Dengan adanya fasilitas seperti ruang kerja yang dapat digunakan untuk tempat bekerja guru akan meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi yang terkait dengan kesejahteraan guru juga akan mempengaruhi kinerja. Kompensasi adalah bentuk dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran sebagai penghargaan

balas jasa atas kinerja pegawai.³² Kompensasi merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan juga meningkatkan standar hidup karyawan yang kebutuhan sehari-hari yang setiap tahun meningkat. Dengan demikian tingkat kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Apalagi untuk guru yang belum berstatus PNS yang memiliki penghasilan terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah berstatus PNS.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kebijakan kepala sekolah. Faktor kebijakan kepala sekolah yang terkait dengan pembagian jam mengajar, kebijakan pengusulan kenaikan pangkat dan berkala, dan pembagian tugas tambahan seperti Pembina OSIS, pembina pramuka, dan sebagainya.

Menurut Surya dalam buku Hafidullah menyatakan tentang faktor-faktor yang

³²Endang Sugiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Sukses Expamet Effect on The Work Environment and Compensation on Employee Performance in . PT . Expamet Success" 3, no. 2 (2020): 479–86.

mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan guru yang dilatarbelakangi oleh faktor imbalan jasa, hubungan antar pribadi, rasa aman, dan kesempatan untuk peningkatan dan pengembangan diri.³³

Menurut Gibson dalam buku Shilphy mengemukakan secara komprehensif adanya 3 variabel kelompok faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Variabel individu meliputi: kemampuan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), dan demografi (umur dan jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel individu (Psikologis) meliputi: mental atau intelektual, sikap, kepribadian dan motivasi.³⁴

d. Penilaian Kinerja Guru

³³Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, dan Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. 2021). Hal. 52 .

³⁴Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).Hal. 39.

Penilaian kinerja adalah proses organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat. Penilaian kinerja ini berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti kompensasi, promosi, pengembangan manajemen karir dan lain sebagainya. Penilaian kerja dapat berfungsi untuk memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.³⁵

Penilaian kinerja bermanfaat bagi karyawan dan organisasi, bagi karyawan, dapat memicu semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannyam hal ini ditandai dengan meningkatnya etos kerja karyawan. Sedangkan bagi organisasi akan berdampak meningkatkan produktivitas organisasi.

³⁵Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017).Hal.127.

Penilaian kinerja guru tidak diperuntukkan untuk membebani guru, namun dengan diterapkannya penilaian kinerja guru untuk menciptakan guru professional dan mempunyai kualitas layanan dan pendidikan yang bermutu. Tidak hanya itu, penilaian kinerja guru diharapkan akan membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam kegiatan belajar mengajar. Hasil penilaian kinerja guru bisa dimanfaatkan untuk membuat susunan profil kinerja guru menjadi bahan masukan dalam mengembangkan rencana pengembangan keprofesian seterusnya. Selain itu juga dapat menjadi kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian kompensasi atau imbalan.³⁶

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dan sekolah. Dengan adanya penilaian kinerja, guru dapat memahami kinerja dan dapat mengetahui lebih jauh kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal. Dengan

³⁶Sindi Yulia Sari, Febria Sangkot, and Mutia Mawaddah Rohmah, "Penilaian Kinerja Guru," *Jurnal Al Karim : Jurnal Pendidikan, Psikologi Dan Studi Islam* 8, no. 1 (2023): 82–91.

demikian guru dapat melaksanakan tugasnya secara professional.

Menurut Rinawatiririn dalam buku Barnawi dan Mohammad Arifin berpendapat bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut:

- 1) Penyesuaian kompensasi pegawai sekolah.
- 2) Perbaikan kinerja pegawai sekolah.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan pegawai sekolah,
- 4) Pengembalian kebijakan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan pegawai l baru.
- 5) Penelitian pegawai sekolah.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai sekolah.³⁷

B. Kajian Pustaka Relevan

Kajian pustaka adalah kajian mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti menggunakan

³⁷Barnawi and Arifin. Mohammad, *Instrumen Pembinaan. Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).Hal. 41.

beberapa literatur sebagai referensi penelitian. Kajian pustaka yang digunakan diantaranya yaitu:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” yang ditulis oleh Yukha Ilaya. Hasil penelitian yang disimpulkan yaitu: 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTS Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak yang ditunjukkan melalui hasil perhitungan korelasi *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,681 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%. 2) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTS Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak yang ditunjukkan melalui hasil perhitungan korelasi *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,678 > r_{tabel} = 0,413$ pada taraf signifikan 5%. 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak pada analisis regresi berganda didapatkan jawaban persamaan garis regresi $\hat{Y} = 5,98 + 0,46X_1 + 0,53X_2$ disimpulkan bahwa semakin baik motivasi

kerja dan kompensasi maka semakin baik pula kinerja guru. Persamaan penelitian yaitu variabel terikatnya sama sama membahas tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas yang dipilih. Variabel bebas yang digunakan oleh Yukha Ilaiyya ada dua yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan variabel bebas yang digunakan penulis ada satu yaitu kompensasi.³⁸

2. Skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Di Man 2 Kota Bekasi” yang ditulis oleh Tyas Wulan Sari. Hasil penelitian yaitu: pemberian kompensasi berpengaruh pada motivasi kerja guru honorer, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R Square) memperoleh nilai 0,389 atau 38,9%. Berdasarkan nilai tersebut berarti pemberian kompensasi berpengaruh pada motivasi kerja guru dan 61,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak di

³⁸Yukha Ilaiyya, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” (UIN Walisongo, 2020), <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/15541>. diakses 31 oktober 2023 jam 02.39 WIB.

teliti seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan lainnya. Dalam penelitian Tyas Wulan Sari dengan penelitian initerdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu variabel independen yang digunakan sama membahas tentang kompensasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya motivasi kerja guru, tetapi variabel bebas yang dipilih penulis yaitu kinerja guru.³⁹

3. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi Di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang” yang ditulis oleh Ria Fakhriyyah. Hasil penelitian yang disimpulkan yaitu terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru nonsertifikasi ai SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang dengan dibuktikannya melalui uji regresi linear sederhana yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,849 > 2,120$ mendapatkan hasil yang signifikan sebesar $<$

³⁹Tyas Wulan Sari, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Di MAN 2 Kota Bekasi” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2020), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/51106>.diakses 01 November 2023 jam 10.01 WIB

0,05. Dalam penelitian Ria Fakhriyah dan penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama sama meneliti tentang pengaruh kompensasi. Perbedaannya terletak pada variabel terikatnya. Variabel terikat yang Ria Fakhriyah teliti yaitu kinerja guru nonsertifikasi, sedangkan variabel terikat yang penulis teliti yaitu semua kinerja guru.⁴⁰

4. Jurnal internasional dengan judul “*Effect of Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT Remco Palembang)*” yang ditulis oleh Nando Hartoyo, Susi Handayani dan Mohammad Kurniawan DP. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan adalah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Remco Palembang dengan dibuktikannya melalui uji t pada kompensasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,390 > 1,9921$ mendapatkan hasil yang signifikan sebesar > 0.05 . Dalam jurnal internasional ini dan penelitian ini sama

⁴⁰Ria Fakhriyah, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi Di Sma Budi Mulia Ciledug Tangerang” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2019), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48897>. diakses 31 Oktober 2023 jam 02.48 Wib

sama meneliti tentang pengaruh kompensasi. Perbedaannya terletak pada variabel terikatnya. Variabel terikat yang dalam jurnal internasional adalah loyalitas karyawan, sedangkan variabel terikat yang penulis teliti adalah kinerja guru⁴¹

5. Jurnal internasional dengan judul “*The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity*” yang ditulis oleh Santa Lusianna Sitorus dan Aviv Hidayat. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t pada kompensasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,589 > 1,98698$ mendapatkan hasil yang signifikan yaitu 0,000 dan uji t pada kepuasan kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8,659 > 1,98698$ mendapatkan hasil yang signifikan yaitu 0,000. Perbedaan jurnal internasional dan skripsi yang peneliti teliti yaitu pada variabel bebasnya, jurnal

⁴¹Nando Hartoyo, Susi Handayani, and Mohd Kurniawan DP, “Effect of Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT Remco Palembang),” *International Journal of Marketing & Human Resource Research* 4, no. 1 (2023): 17–24.

internasional menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan peneliti menggunakan 1 variabel bebas yaitu kompensasi. persamaan dari jurnal internasional dan skripsi peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kompensasi.⁴²

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis sering dikatakan sebagai hasil penelitian sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.⁴³

MTs Futuhiyyah Kudu memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, MTs Futuhiyyah Kudu menerapkan berbagai kompensasi. Kompensasi merupakan salah cara untuk yang dilakukan

⁴²Santa Lusiana Sitorus and AvivHidayat, "The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity." *Journal of International Conference Proceedings* 6, no. 4 (2023): 12–24

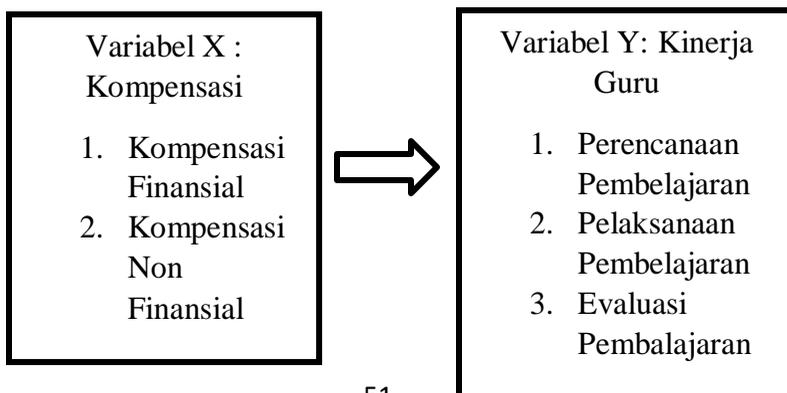
⁴³Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021). Hal 109.

MTs Futuhiyyah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan terhadap kinerja guru oleh MTs Futuhiyyah Kudu. Dan juga cara untuk meningkatkan kualitas guru. Kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dengan diberikannya kompensasi yang baik, maka MTs Futuhiyyah akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema kerangka berpikir dibawah ini:



Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas, maka penulis mengajukan 2 hipotesis yaitu hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, kuantitatif yang menekankan pada analisis data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Creswell dalam buku Adhi Kusumastutik dkk menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti antar variabel. Variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.⁴⁴

Adapun dalam pendekatannya peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. dikarenakan penelitian ini membuat deskripsi atau gambaran yang berdasarkan data secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara fenomena yang diteliti.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang bertujuan

⁴⁴Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020). Hal. 2..

untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu pengaruh kompensasi sebagai variabel X terhadap kinerja guru sebagai variabel Y.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Futuhiyyah Kudu yang beralamatkan Jalan Raya Kauman No 50, Rt 3, Kelurahan Penggaron Lor, Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Desember 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Populasi adalah jumlah subjek yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono dalam buku Sidik mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁵

⁴⁵Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).Hal.159.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua objek yang digunakan sebagai sumber data pada lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Futuhiyyah Kudu yang berjumlah 17 guru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Menurut Pasaribu dalam buku Karimuddin dkk mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari anggota-anggota suatu golongan yang dipakai sebagai dasar untuk mendapatkan keterangan mengenai golongan tersebut.⁴⁶

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel.

⁴⁶Karimuddin Abdullah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).Hal. 89.

Mengingat bahwa jumlah guru di MTs Futuhiyyah Kudu berjumlah 17 Guru.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian harus ada objek yang diteliti, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi, atau kejadian. Kemudian, sekumpulan objek yang dipelajari tadi disebut dengan populasi. Dalam mempelajari populasi, peneliti berfokus pada satu atau lebih karakteristik atau sifat dari objek.⁴⁷ Karakteristik ini disebut dengan variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan pada variabel lain. Variabel independen umumnya dilambangkan dengan huruf X. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu Kompensasi.

b. Variabel Dependen

⁴⁷Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).Hal.91.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen ini menjadi pokok persoalan bagi peneliti, yang selanjutnya menjadi objek penelitian. Variabel dependen umumnya dilambangkan dengan huruf Y. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Guru.

2. Indikator dan Instrumen Penelitian

Tabel 3. 1 Tabel Indikator dan Instrumen Variabel Kompensasi

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	No item
Kompensasi				
1	Kompensasi Finansial Langsung	Gaji	Bapak/ibu guru menerima gaji secara rutin setiap bulan	1
2			Bapak/ibu guru menerima gaji sesuai dengan jabatan yang diampu	2
3		Bonus	Bapak/ibu guru menerima bonus setiap bulan.	3
4		Insentif	Insentif diberikan kepada bapak/ibu guru yang berprestasi.	4
5	Kompensasi Finansial tidak Langsung	Fasilitas	Bapak/ibu guru mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan	5

6		Tunjangan	Bapak/ibu guru mendapatkan tunjangan kerja dalam masa kerja	6
7		Asuransi	Bapak/ibu guru mendapatkan asuransi kesehatan seperti BPJS	7
8		Cuti Berbayar	Bapak/ibu guru mendapatkan izin cuti berbayar apabila ada keperluan penting	8
9		Bantuan Sosial	Bapak/ibu guru menerima bantuan sosial ketika dalam keadaan tertentu.	9
10	Kompensasi non Finansial	Tugas yang sesuai	Bapak/ibu guru mendapatkan tugas yang sesuai dengan jabatan yang diampu	10
11		Tantangan	Bapak/ibu guru dapat mengatasi tantangan dalam mengajar.	11
12		Perasaan akan Pencapaian	Bapak/ibu guru mendapatkan perasaan akan pencapaian yang diraih selama masa kerja.	12
13		Promosi Jabatan	Bapak/ ibu guru menerima peluang untuk promosi peningkatan jabatan	13
14		Kenyamanan	Bapak/ibu guru merasakan kenyamanan dalam bekerja selama masa kerja	14
15		Rekan Kerja	Bapak/ibu guru mendapatkan rekan kerja yang baik dan menyenangkan	15

16		Kebijakan	Bapak/ibu guru merasa kebijakan sekolah yang sehat	16
----	--	-----------	--	----

Tabel 3. 2 Tabel Indikator dan Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Pernyataan	No item
Kinerja Guru			
1	Perencanaan Pembelajaran	Bapak/Ibu guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu	1
2		Bapak/Ibu guru menyusun program semester sesuai dengan mata pelajaran yang diampu	2
3		Bapak/Ibu guru menyusun program silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku	3
4		Bapak/Ibu guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan silabus	4

5	Pelaksanaan Pembelajaran	Bapak/ibu guru memotivasi murid pada awal kegiatan pembelajaran dimulai	5
6		Bapak/ibu guru menyampaikan materi dengan baik dan jelas	6
7		Bapak/ibu guru memulai pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya	7
8		Bapak/ibu guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan	8
9		Bapak/ibu guru memberikan kesempatan bertanya kepada peserta didik tentang materi yang belum dipahami	9
10	Evaluasi Pembelajaran	Bapak/ibu guru menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM	10

11	Bapak/ibu guru menggunakan tes tertulis, tes lisan dan tes praktik dalam menilai hasil belajar peserta didik	11
12	Bapak/ibu guru mengolah hasil belajar peserta didik dan mengadakan kegiatan pengayaan	12
13	Bapak/ibu guru mengadministrasikan setiap evaluasi pembelajaran siswa	13

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Teknik ini menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi dapat dilihat penggunaannya melalui angket, wawancara, observasi, ujian, dokumentasi dan lain lain.⁴⁸ Dalam penelitian ini menggunakan cara yaitu:

1. Dokumentasi

⁴⁸Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).Hal.185.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melihat atau mencatat laporan yang ada. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi teknik pengumpulan data angket, yang mana dokumentasi dapat dijadikan sebagai sumber data dan bukti untuk pengujian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi guna mendapatkan data profil lembaga, visi dan misi MTs Futuhiyyah Kudu

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang pertanyaan yang dtuliskan telah tersedia pilihan jawaban, sehingga responden hanya akan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.⁴⁹ Angket ini digunakan untuk mengetahui pemberian kompensasi dan kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Respondennya adalah seluruh guru di MTs Futuhiyyah

⁴⁹Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).Hal. 192-193.

Kudu yang berjumlah 17 guru. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa bentuk angket yang disusun dalam model skala *likert*.

Tabel 3. 3 Tabel Penilaian Angket dalam Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Sesuai	5
2.	S	Sesuai	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak sesuai	2
5.	STS	Sangat tidak sesuai	1

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan analisis pada suatu penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrument penelitian, seperti catatan, dokumen, hasil tes, angket, dan lain-lain. Kegiatan ini dilakukan supaya data lebih mudah dipahami dan dapat diperoleh suatu kesimpulan.⁵⁰ Kegiatan analisis data yaitu yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti,

⁵⁰Sidik Priadana and Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).Hal. 203.

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

Dalam menganalisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga tahap analisis, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang kondisi variabel dalam penelitian ini, skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisa dengan memberi nilai pada setiap item jawaban berupa angka pada setiap pernyataan yang telah diberikan kepada responden, kemudian akan data akan dikategorikan sesuai dengan tinggi rendahnya deskripsi penilaian tanggapan responden terhadap setiap variabel.

2. Analisis Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui alat ukur atau instrumen yang digunakan pada penelitian ini apakah valid dan reliabel..

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses memvalidasi inferensi tertentu dengan mengumpulkan bukti-bukti

empiris yang mendukung ketepatan terhadap interpretasi atau penafsiran skor tes suatu instrumen yang memiliki tujuan spesifik berdasarkan tujuan penggunaan tes itu sendiri.⁵¹ Untuk mengetahui validitas instrumen, peneliti menyebarkan data instrumen kepada responden yang meliputi 16 item untuk angket penerapan kompensasi dan 13 item untuk angket kinerja guru.

Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus uji validitas *pearson product moment* dan perhitungannya dengan bantuan program *SPSS versi 24*. Instrumen penelitian diujikan kepada 17 responden, dengan taraf signifikan 0,01 atau 1%.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan angket berkolerasi signifikan terhadap skor total yang berarti item pernyataan dinyatakan valid. Dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$,

⁵¹Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020). Hal. 92.

maka item pernyataan angket tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total yang berarti item pernyataan dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas item pernyataan yang tidak valid akan tidak digunakan, sedangkan item pernyataan yang valid akan digunakan sebagai alat untuk memperoleh data.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,6055	Valid
2	0,739		Valid
3	0,664		Valid
4	0,729		Valid
5	0,643		Valid
6	0,758		Valid
7	0,671		Valid
8	0,651		Valid
9	0,751		Valid
10	0,642		Valid
11	0,824		Valid
12	0,775		Valid
13	0,709		Valid
14	0,664		Valid
15	0,737		Valid

16	0,698		Valid
----	-------	--	-------

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil dari perhitungan uji validitas instrument angket kompensasi, semua pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

No Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,719	0,6055	Valid
2	0,719		Valid
3	0,649		Valid
4	0,653		Valid
5	0,769		Valid
6	0,736		Valid
7	0,685		Valid
8	0,752		Valid
9	0,688		Valid
10	0,744		Valid
11	0,763		Valid
12	0,644		Valid
13	0,729		Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil dari perhitungan uji validitas instrument angket kinerja guru, semua pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan tersebut dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen atau alat ukur yang digunakan menunjukkan hasil pengukuran yang konstan, meskipun sudah diujikan berkali-kali, baik dalam rentang waktu yang singkat maupun rentang waktu yang lama. Instrumen yang reliabel belum tentu valid, tetapi instrumen yang valid pasti reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Cronbach Alfa* yang dibantu dengan program *SPSS versi 24*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka kuesioner dinyatakan reliabel, dan apabila nilai

Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliable.⁵²

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	16

Pengambilan keputusan pada uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* adalah dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,930.

Dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada angket kompensasi sebesar 0,930, maka dapat dikatakan bahwa angket kompensasi dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	13

⁵²V Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Express, 2014). Hal. 193.

Selanjutnya pengambilan keputusan pada uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* pada angket kinerja guru sebesar 0,915. Berdasarkan pengambilan keputusan pada uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka nilai *Cronbach's Alpha* pada angket kinerja guru $0,915 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa angket kompensasi dinyatakan reliabel atau konsisten

3. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian itu normal atau tidak. Secara umum, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.⁵³ Dalam penelitian ini menggunakan uji normal *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS versi 24*. Data dikatakan

⁵³Jubilee Enterprise, *SPSS Untuk Pemula* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014). Hal. 42.

normal apabila nilai signifikan lebih besar 0,05. Apabila data memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, apakah dari dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.⁵⁴ Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 24* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) > 0,05.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis harus diujikan berdasarkan data empiris, yaitu berdasarkan apa yang diamati dan diukur. Untuk mengetahui hipotesis yang dibuat

⁵⁴Agustina Marzuki et al., *Praktikum Statistik* (Malang: Ahlimedia Press, 2020). Hal. 106.

benar atau salah maka digunakan data kuantitatif yang diolah melalui ketentuan-ketentuan statistik sehingga dapat mengetahui diterima atau ditolak hipotesis nol dan hipotesis alternatif.⁵⁵

Apabila ingin memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dianalisis dengan regresi linier sederhana. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah dengan regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS versi 24*.

- a. Mencari persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : subjek variabel dependen yang diprediksikan

α : harga X ketika Y = 0 (konstanta)

⁵⁵Agus Zaenul Fitri and Nik Haryanti, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang: Madani Media, 2020) Hal. 93.

b : koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel independen.

X : subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

b. Uji F

Pengujian hipotesis selanjutnya adalah uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel independen (kompensasi) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Dalam menghitung uji F ini menggunakan bantuan *SPSS versi 24*.

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka diterima H_0 dan tolak H_a . Sedangkan, apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁵⁶

⁵⁶Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS* (Jakarta: Guepedia, 2021).

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah MTs Futuhiyyah Kudu

Berawal dari permintaan wali murid selaku masyarakat dan pemikiran dari yayasan selaku penyelenggara pengajian pada tahun 1987. Setelah diadakannya pertemuan yayasan yang menghadirkan beberapa tetua atau tokoh masyarakat terkait dengan berdirinya madrasah aliyah. Hasil dari pertemuan tersebut menghasilkan keputusan untuk mendirikan MTs Futuhiyyah Kudu serta mengangkat kepala madrasah.

Pihak Kantor Kementerian Agama Kota Semarang dan Kantor Pendidikan Nasional Kota Semarang sebagai induk madrasah menyambut baik dan memberikan dorongan pada MTs Futuhiyyah Kudu. MTs Futuhiyyah Kudu berada dibawah naungan yayasan Futuhiyyah Kudu penampung anak-anak yang meneruskan sekolah jenjang tingkat aliyah dan

menampung anak-anak yang kurang mampu untuk diterima di MTs Futuhiyyah Kudu.

Semangat dalam mempertahankan madrasah di era modern ini sangat kuat, dasar agama menjadi kekuatan utama dalam mempertahankan dan berkembangnya madrasah. Dengan seiringnya berjalannya waktu madrasah menjadi kebutuhan utama dalam kehidupan modern. Sebab terjadinya degradasi moral menuntut masyarakat modern selalu berada dalam kehidupan spiritual yang tinggi sebagai penangkal terkikisnya nilai agama dan moral pada kehidupan masyarakat modern. Di MTs Futuhiyyah Kudu menuangkan kurikulum dengan memperbanyak pelajaran keagamaan tapi tidak mengacuhkan pelajaran umum, karena keduanya sangat penting dalam pendidikan. Kemudian tujuan menjadikan peserta didik berakhlak baik dan menjadi insan *Ahlu al-Sunnah Wa al-Jamaah* menjadi dasar yang sangat kuat dalam semangat mempertahankan madrasah.

Perjuangan dalam mengembangkan MTs Futuhiyyah Kudu tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi mitra kerja di lingkungan madrasah maupun

diluar lingkungan madrasah. Hal ini dapat dilihat dari pemeliharaan gedung, pelaksaan semua jenis kegiatan kemadrasahan, rencana-rencana madrasah dan sebagainya yang telah dilaksanakan dengan baik, sehingga madrasah mudah berkembang dan dapat diterima dengan baik oleh semua kalangan. Supaya MTs Futuhiyyah Kudu berkembang dan diminati oleh masyarakat, MTs Futuhiyyah kudu melengkapi sarana dan prasarana kegiatan ekstrakurikuler yang disesuaikan dengan minat dan bakat peserta didik.

Pada tanggal 19 Agustus 2015 menjadi momentum MTs Futuhiyyah Kudu melaksanakan standar pendidikan dan mendapatkan nilai B. Pada saat itu menjadi sejarah awal diperbolehkannya MTs Futuhiyyah Kudu melaksanakan Ujian Akhir Nasional secara Mandiri.

2. Profil MTs Futuhiyyah Kudu

Tabel 4. 1 Tabel Profil MTs Futuhiyyah Kudu

Nama Madrasah	: MTs Futuhiyyah Kudu
NSM	: 212036309003
NPSN	: 20364824
Akreditasi	: Terakreditasi “A”

Alamat	: Jalan Raya Kauman Kudu
Kelurahan	: Penggaron Lor
Kecamatan	: Genuk
Kota	: Semarang
Provinsi	: Jawa Tengah

3. Visi dan Misi MTs Futuhiyyah Kudu

a. Visi

“ Berakhlak Islami Dan Berprestasi”

b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif dan menyenangkan.
- 2) Melaksanakan kegiatan pengembangan keterampilan warga madrasah di bidang umum dan keagamaan.
- 3) Terpenuhinya sarana dan prasarana madrasah yang ideal.
- 4) Melaksanakan manajemen madrasah berbasis kinerja.
- 5) Terpenuhinya tenaga pendidik dan kependidikan yang professional di bidangnya.
- 6) Mewujudkan sistem pengelolaan keuangan

madrasah yang transparan dan wajar.

7) Menciptakan tata budaya madrasah yang baik dan sopan.

4. Personalia MTs Futuhiyyah Kudu

Tabel 4. 2 Tabel Personalia MTs Futuhiyyah Kudu

No	Nama Lengkap	Jabatan	Mata Pelajaran
1	Drs. Rusgiyanto	Kepala Madrasah	Ilmu Pendidikan Sosial
2	H. Nur Said, S.H	Wa. Kamad. Kurikulum	Pendidikan Kewarganegaraan
3	H. Muslih, S.Ag	Wa. Kamad Kesiswaan	Penjasorkes
4	Sholihul Huda, S.Pd	Ka. Tu	Bahasa Inggris
5	K. Abdul Rouf	Guru	Bahasa Arab
6	Siti Maslachatur, S.Pd	Guru	Matematika
7	Kukun Faudijah, S.Pd	Guru	Ilmu Pendidikan Alam
8	KH. Ali Usman, S.Pd.I	Guru	Qur'an Hadits
9	Iva Maria Ulfah, S.Pd	Guru	Seni Budaya
10	Mat Fadlil, S.Pd.I	Guru	Sejarah Kebudayaan Islam
11	Khaerul Anwar, S.Pd, M.Ag	Guru	Matematika
12	Musyaropah, S.Pd	Guru	Bahasa Indonesia
13	Ali Mahsun, S.Pd	Guru	Fiqih
14	Mubarokah, S.Pd	Guru	Bahasa Indonesia

15	Umi Zuhro', S.Pd.I	Guru	Aqidah Akhlak
16	Rini Nurani, S.Pd	Guru	Prakarya
17	Nurul Hakim, S.Kom	Staf TU	

B. Deskripsi Data Responden

Penyajian deskriptif data penelitian bertujuan supaya dapat melihat profil dari data penelitian tersebut yang berhubungan antar variabel dalam penelitian. Data deskriptif responden adalah data yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini, responden memiliki beberapa karakteristik yang akan dideskripsikan. Karakteristik tersebut antara lain meliputi:

1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi 2 kategori dan yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Tabel Jenis Kelamin Responden

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	10	59%
2.	Perempuan	7	41%

Total	17	100%
--------------	-----------	------

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa persentase responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 59% dan responden perempuan sebesar 41%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan perempuan.

2. Masa Kerja

Data mengenai masa kerja responden, peneliti mengelompokkan menjadi 4 kategori yaitu < 10 tahun, < 20 tahun, < 30 tahun, dan < 40 tahun. Berikut data mengenai masa kerja responden yang berhasil peneliti kumpulkan:

Tabel 4. 4 Tabel Masa Kerja Responden

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	<10 tahun	7	41%
2.	<20 tahun	4	23, 5%
3.	<30 tahun	2	12%
4.	<40 tahun	4	23,5%
Total			100%

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa persentase pada kategori pertama sebesar 41%, kategori kedua sebesar 23,5%, kategori ketiga sebesar 12%, dan kategori keempat sebesar 23,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa guru mengajar kurang dari 10

tahun.

C. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data adalah deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti setelah melakukan penelitian. Dalam penelitian ini akan membahas tentang deskripsi data pada variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat (kinerja guru) di MTs Futuhiyyah Kudu. Data diperoleh dari pengisian instrumen penelitian dalam bentuk kuisioner (angket tertutup) yang telah diberikan kepada 17 responden.

Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis setelah melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Deskripsi data variabel kompensasi

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif variabel kompensasi dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket kompensasi sebanyak 16 item pernyataan yang valid dari 17 responden. Dari pernyataan angket tersebut akan dihitung nilai persentase setiap item pernyataan.

Selanjutnya, peneliti mengolah data hasil angket

jawaban responden dengan nilai paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Nilai pilihan jawaban yaitu: sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Selain itu, kategori untuk mengukur tingkat indikator pada penelitian ini terdiri atas tiga tingkatan yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Untuk memperoleh rincian kategori menggunakan rumus ;

$$\text{Rentang nilai} = (\text{nilai mak} - \text{nilai min}) / 3$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka diperoleh rincian kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategori Indikator Variabel Kompensasi

Kategori	Interval	%
Tinggi	≥ 59	$\geq 74\%$
Sedang	38 – 58	47% - 73%
Rendah	≤ 37	$\leq 46\%$

- a. Kategori kompensasi
 - a. Kompensasi finansial langsung

Tabel 4. 6 Tabel Skor Kompensasi Finansial Langsung

Kategori Kompensasi Finansial Langsung
--

No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Rata-Rata	%
1, 2, 3, 4	4	Ss 5	24	120	46%
		S 4	18	72	27%
		N 3	18	54	21%
		Ts 2	8	16	6%
		Sts 1	0	0	0%
Jumlah			68	262	100%
Skor Maksimal			340		
Persentase Rata-Rata			77%		
Kriteria			Tinggi		

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 4 item pernyataan dengan menggunakan skala likert, pada indikator kompensasi finansial secara langsung ini seluruh responden menghasikan nilai rata-rata sebesar 77% yaitu tinggi, artinya seluruh responden menerima atau merasa bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh sekolah tercukupi.

b. Kompensasi Finansial Tidak langsung

Tabel 4. 7 Tabel Skor Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kategori Kompensasi Finansial Tidak Langsung					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Rata-Rata	%
	5	Ss 5	30	150	44%

5, 6, 7, 8, 9		S 4	30	120	35%
		N 3	23	69	20%
		Ts 2	2	4	1%
		Sts 1	0	0	0%
Jumlah			85	343	100%
Skor Maksimal			425		
Persentase Rata-Rata			81%		
Kriteria			Tinggi		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa indikator kompensasi finansial tidak langsung menghasilkan nilai rata-rata 81% yang berarti tinggi, artinya guru MTs Futuhiyyah sudah diberikan kompensasi finansial tidak langsung secara baik.

c. Kompensasi non finansial

Tabel 4. 8 Tabel Skor Kompensasi Non Finansial

Kategori Kompensasi Non Finansial					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Rata-Rata	%
10. 11, 12, 13, 14, 15, 16	6	Ss 5	29	145	33%
		S 4	40	160	36%
		N 3	39	117	26%
		Ts 2	11	22	5%
		Sts 1	0	0	0%

Jumlah	11 9	444	100 %
Skor Maksimal	510		
Persentase Rata-Rata	87%		
Kriteria	Tinggi		

Dalam indikator kompensasi non finansial memperoleh nilai rata – rata 87% yaitu tinggi. Kompensasi non finansial yang diberikan oleh sekolah kepada guru sudah sangat baik.

2. Deskripsi data variabel kinerja guru

Dalam angket variabel kinerja guru terdapat 13 item pernyataan dan diisi oleh 17 responden. Dari pernyataan angket tersebut akan dihitung nilai persentase setiap indikator variabel.

Selanjutnya, peneliti mengolah data hasil angket jawaban responden dengan nilai paling tinggi 5 dan nilai paling rendah 1. Nilai dari pilihan jawaban yaitu: sangat setuju dengan nilai 5, setuju dengan nilai 4, netral dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2 dan sangat tidak setuju dengan nilai 1.

Selain itu, kategori untuk mengukur tingkat indikator pada penelitian ini terdiri atas tiga tingkatan,

yaitu rendah, sedang dan tinggi. Untuk memperoleh rincian kategori menggunakan rumus:

$$\text{Rentang nilai} = (\text{nilai max} - \text{nilai min}) / 3$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka diperoleh rincian kategori kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Kategori Indikator Variabel Kinerja Guru

Kategori	Interval	%
Tinggi	≥ 48	$\geq 73\%$
Sedang	31 - 47	47% - 72%
Rendah	≤ 30	$\leq 46\%$

1) Perencanaan Pembelajaran

Tabel 4. 10 Tabel Skor Perencanaan Pembelajaran

Kategori Perencanaan Pembelajaran					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Rata-Rata	%
1, 2, 3, 4	4	Ss 5	18	90	33%
		S 4	31	124	46%
		N 3	18	54	20%
		Ts 2	1	2	1%
		Sts 1	0	0	0%
Jumlah			68	270	100%
Skor Maksimal			340		
Persentase Rata-Rata			79%		

Kriteria	Tinggi
----------	--------

Dalam variabel kinerja guru indikator perencanaan pembelajaran terdapat 4 item pernyataan yang memiliki persentase rata-rata 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran sudah bagus.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Tabel 4. 11 Tabel Skor Pelaksanaan Pembelajaran

Kategori Perencanaan Pembelajaran					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Rata-Rata	%
5, 6, 7, 8, 9	5	Ss 5	18	90	29%
		S 4	27	108	35%
		N 3	34	102	33%
		Ts 2	6	12	4%
		Sts 1	0	0	0%
Jumlah			85	312	100%
Skor Maksimal			425		
Persentase Rata-Rata			73%		
Kriteria			Tinggi		

Berdasarkan penghitungan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah memuaskan. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran mendapatkan

persentase rata-rata sebesar 73%.

3) Evaluasi Pembelajaran

Tabel 4. 12 Tabel Skor Evaluasi Pembelajaran

Kategori Evaluasi Pembelajaran					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Rata-Rata	%
10, 11, 12, 13	4	Ss 5	14	70	27%
		S 4	28	112	44%
		N 3	23	69	27%
		Ts 2	3	6	2%
		Sts 1	0	0	0%
Jumlah			68	257	100%
Skor Maksimal			340		
Persentase Rata-Rata			76%		
Kriteria			Tinggi		

Dalam indikator evaluasi pembelajaran mendapatkan persentase rata-rata sebesar 76% yang berarti kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran sudah bagus.

Peneliti menyajikan data yang diperoleh dari penjumlahan skor jawaban angket kinerja guru kepada 17 responden, terdapat 13 pernyataan tentang kinerja guru

dan setiap pernyataan disediakan 5 pilihan alternatif dengan skor yang sama seperti variabel X. Berdasarkan kriteria penskoran tersebut, diperoleh data kinerja guru sebagai berikut:

D. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dan jawaban responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dari semua responden, mentabulasi data tiap variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Adapun teknik menganalisis data sebagai berikut:

1. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran data setiap variabel secara umum seperti modus, mean, max, min, standar deviasi dan varian. Penghitungan deskriptif statistik variabel kompensasi (X) dan kinerja guru (Y) menggunakan aplikasi excel 2019 dan software *SPSS versi 24*. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi (X)

<i>Kompensasi</i>	
Mean	61,7058824
Standard Error	2,41436374
Median	61
Mode	55
Standard Deviation	9,9546767
Sample Variance	99,0955882
Kurtosis	-1,2771661
Skewness	-0,129075
Range	31
Minimum	47
Maximum	78
Sum	1049
Count	17
	0

Tabel diatas merupakan deskripsi skor rata-rata atau mean dari angket kompensasi yang diisi oleh 17 responden yaitu guru di MTs Futuhiyyah Kudu, dengan perolehan mean sebesar 61,70, median sebesar 61, modus sebesar 55, standar deviasi sebesar 9,95, nilai tertinggi 78, dan nilai terendah 47. Setelah diketahui

nilai mean dan standar deviasi maka untuk mengetahui kualitas kompensasi, perlu dibuat kualitas variabel dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	35.3	35.3	35.3
	Tinggi	11	64.7	64.7	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Dari tabel di atas, terlihat bahwa skor kompensasi pada kategori sedang terdapat 6 responden (35,3%) dan 11 responden (64,7%) di kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berada pada kategori “tinggi”.

Sedangkan hasil penghitungan deskriptif statistik variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

<i>Kinerja guru</i>	
Mean	49,35294118

Standard Error	1,868746781
Median	48
Mode	39
Standard Deviation	7,705040367
Sample Variance	59,36764706
Kurtosis	-1,150595296
Skewness	0,274317054
Range	22
Minimum	39
Maximum	61
Sum	839
Count	17
	0

Tabel di atas merupakan deskripsi skor rata-rata atau mean dari angket kinerja guru yang diisi oleh 17 responden yaitu guru di MTs Futuhiyyah Kudu, dengan perolehan mean sebesar 49,35, median sebesar 48, modus sebesar 39, standar deviasi sebesar 7,705, nilai tertinggi 61, dan nilai terendah 39. Setelah diketahui nilai mean dan standar deviasi maka untuk mengetahui kualitas kompensasi, perlu dibuat kualitas variabel dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	35.3	35.3	35.3
	Tinggi	11	64.7	64.7	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Dari tabel di atas, terlihat bahwa skor kinerja pada kategori sedang terdapat 6 responden (35,3%) dan 11 responden (64,7%) di kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berada pada kategori “tinggi”.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.68973764
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.115
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Ketentuan pengambilan keputusan pada hasil uji normalitas dapat dilihat pada nilai signifikans. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$

maka residual dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan guna mengetahui linieritas data, apakah dua variabel (kompensasi dan kinerja guru) memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24 dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan pada uji linieritas dapat dilihat dari nilai sig *Deviation from Linearity*. Dua variabel dikatakan linier apabila sig *Deviation From Linierity* > 0,05. Hasil uji linearitas dengan SPSS versi 24 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_ Kinerja *	Between Groups	(Combined)	687.382	13	52.876	.604	.775
Total_		Linearity	233.841	1	233.841	2.672	.201
		Deviation from Linearity	453.541	12	37.795	.432	.872
Within Groups			262.500	3	87.500		

Kompe nsasi	Total	949.882	16			
----------------	-------	---------	----	--	--	--

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,872. Karena nilai signifikansi *Deviation From Linearity* $0,872 > 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara kompensasi dengan kinerja guru.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis harus diuji berdasarkan data empiris, yaitu berdasarkan data yang diamati dan diteliti. Uji hipotesis adalah suatu pernyataan yang mungkin benar atau tidak mengenai suatu populasi. Apabila ingin memprediksi bagaimana pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) maka dianalisis dengan regresi. Adapun teknik yang digunakan dalam menguji hipotesis di penelitian ini dengan regresi linier sederhana dan uji *f* dengan bantuan program SPSS versi 24.

Adapun hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.841	1	233.841	4.899	.043 ^b
	Residual	716.041	15	47.736		
	Total	949.882	16			
a. Dependent Variable: Total_Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi						

Dasar Pengambilan keputusan pada uji regresi linier sederhana mengacu pada 2 hal, yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. apabila nilai signifikansi > 0.05 artinya variabel X tidak berpengaruh pada variabel Y. berdasarkan output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 4,899 dan nilai signifikansi 0,043. Setelah menemukan F hitung langkah selanjutnya adalah mencari F tabel yaitu $df_1 (n-1)$ atau $2-1=1$, dan $df_2 (n-k-1)$ atau $17-1-1=15$, maka diperoleh f tabel sebesar 4,54. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai f

hitung $4,899 > f$ tabel $4,54$ dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi, dengan kata lain terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.

a. Mencari persamaan regresi

Dalam mencari persamaan regresi dapat menggunakan rumus regresi sederhana $\hat{Y} = a + bX$. Penghitungan persamaan regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24. Adapun hasil dari penghitungannya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 20 Hasil Mencari Persamaan Regresi

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	25.530	10.893		2.344	.033
	Total_Kompensasi	.386	.175	.496	2.213	.043

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) sebesar 25,530 dan nilai b (koefisien regresi X) yaitu 0,386. Berdasarkan hasil di atas dapat membentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 25,530 + 0,386X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka nilai konstanta 25,530 artinya apabila nilai kompensasi adalah 0, maka kinerja guru (Y) sebesar 25,530. Koefisien regresi (b) variabel kinerja guru sebesar 0,386 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,386. Ini dapat diartikan bahwa semakin besar kompensasi diberikan maka semakin baik pula kinerja guru.

- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Uji F)

Tabel 4. 21 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.841	1	233.841	4.899	.043 ^b

	Residual	716.041	15	47.736		
	Total	949.882	16			

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja
b. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai f_{hitung} yaitu 4,899 dengan nilai signifikansi 0,43. Dengan menggunakan taraf kesalahan 5% atau 0,05. $Dk = N-2 = 17-2 = 15$, sehingga dapat diketahui nilai f_{tabel} adalah 4,54m maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $4,899 > 4,54$. Dengan demikian dari hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $4,899 > 4,54$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

- c. Menghitung koefisien determinasi

Penghitungan koefisien determinasi dilakukan dengan bantuan SPPSS versi 24, hasil

yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	6.909

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya indeks nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,496. Serta diperoleh besar indeks koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,246 yang digunakan dalam menentukan persentase pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru. Nilai R^2 sebesar 0,246 yang artinya persentase kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,246 \times 100\% = 24,6\%$. Sementara itu 75,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penerapan kompensasi di MTs Futuhiyyah Kudu
Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan

sebagai imbalan yang diterima karyawan atas jasa mereka kepada perusahaan. Jadi kompensasi merupakan hal yang wajib diterima guru untuk memenuhi kebutuhan. Dari observasi yang telah dilakukan di MTs Futuhiyyah Kudu dengan angket berupa 16 pernyataan dan diisi oleh 17 responden diperoleh data mean 61,70, median 61, modus 55, min 47, max 78, dan standar deviasi 9,95. Hal ini menunjukkan kompensasi di MTs Futuhiyyah Kudu termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 64,7%.

2. Kinerja Guru di MTs Futuhiyyah Kudu

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang telah dilakukan terhadap guru MTs Futuhiyyah Kudu menggunakan angket yang berisi 13 pernyataan kepada 17 guru yang bertindak sebagai responden, diperoleh data mean 49,35, median 48, modus 39, min 39, max 61, dan standar deviasi 7,705, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 64,7%

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Futuhiyyah Kudu

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu, ada beberapa langkah yang dilakukan diantaranya mencari persamaan regresi. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh nilai a (konstanta) sebesar 25,530 dan nilai b (koefisien regresi) yaitu 0,386 sehingga diketahui persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX$ adalah $25,530 + 0,386X$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Adanya pengaruh tersebut mengakibatkan kinerja guru akan meningkat apabila kompensasi diberikan dengan baik.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F, dengan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh nilai f_{hitung} 4,899 dengan nilai signifikansi 0,043, sedangkan f_{tabel} 4,54 dengan taraf kesalahan 5% (0,05). Dengan demikian nilai uji f menunjukkan nilai signifikansi 0,043 < 0,05 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ 4,899 > 4,54. artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi,

kompensasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 24,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yukha Ilayya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di MTs Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 46%. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja dan kompensasi, maka kinerja guru akan semakin meningkat.⁵⁷

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tas Wulan Sari, dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi kerja Guru Honorer di MAN 2 Kota Bekasi” yang mendapatkan hasil bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru

⁵⁷ Yukha Ilayya, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak” (Universitas Islam Negeri Walisongo, 2020), <https://eprints.walisongo.ac.id/eprint/15541>. diakses 31 Oktober 2023 jam 02.39 WIB.

honorar sebesar 38,9%. Berdasarkan nilai tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula motivasi kerja guru honorar di MAN 2 Kota Bekasi.⁵⁸

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian berlangsung, ada beberapa keterbatasan, yang mana seperti penulis lakukan tidak terlepas dari kesalahan yang tidak disadari dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan akhir. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di MTs Futuhiyyah Kudu, peneliti mengambil sampel 17 guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya berlaku untuk guru di MTs Futuhiyyah Kudu.
2. Responden mengisi angket dengan teknik penilaian diri dengan cara mengevaluasi dan

⁵⁸ Tyas Wulan Sari, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorar Di MAN 2 Kota Bekasi" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2020) , <http://repository.uinjtk.ac.id/dsape/handle/123456789/51106>. diakses 01 November 2023 jam 19.01 WIB.

mengeksplorasi diri sendiri (*Self Assesment*).

3. Peneliti hanya memfokuskan penelitiannya pada kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu.

Hambatan dan kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini sampai pada proses penulisan laporan dalam bentuk skripsi. Syukur Alhamdulillah semuanya dapat berjalan dengan lancar dan baik

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Pemberian kompensasi guru di MTs Futuhiyyah Kudu berada dalam kategori tinggi dengan nilai persentase 64,7%.
2. Kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu berada dalam kategori tinggi dengan nilai persentase 64,7%.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $y = 25,530 + 0,386X$ yang berarti memiliki pengaruh positif yang signifikan. Serta hasil penghitungan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($4,899 > 4,54$), dan nilai probabilitas dari tabel $<$ tingkat signifikansi 0,05 ($0,043 < 0,05$) menunjukkan angka yang signifikan. Variabel kompensasi memiliki

pengaruh sebesar 24,6% terhadap kinerja guru di MTs Futuhiyyah Kudu. Dengan demikian, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan telah disimpulkan, maka terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, diantaranya

1. Bagi Madrasah

Diharapkan hendaknya MTs Futuhiyyah khususnya, sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, diperlukan adanya evaluasi kinerja dan memperhatikan kompensasi kinerja gurunya.

2. Bagi Guru

Bagi Guru MTs Futuhiyyah khususnya, setelah mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerjanya sebagai guru, hendaknya meningkatkan kinerja serta terbangun nilai positif tentang adanya kompensasi yang mendorong serta memotivasi kinerjanya supaya lebih profesional dalam bekerja.

3. Bagi Penulis

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, peneliti mendapat pengalaman langsung sebagai bekal di masa depan, sehingga kiranya penulis dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan.

C. Kata Penutup

Alhamdu lillahi Robbil-alammin, puji syukur senantiasa terpanjatkan ke hadirat Allah SWT , yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Sholat serta salam selalu turunkan kepada baginda Rasulullah SAW, yang menjadi tauladan bagi kita semua. Dengan disertai doa, skripsi cukup sederhana ini semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena kritik dan saran dari pembaca diperlukan supaya kedepannya menjadi lebih baik lagi. Semoga Allah SWT memberikan ridho dan berkah kepada kita semua dan memberikan kemanfaatan besar skripsi ini yang penulis susun dengan segenap

kemampuan. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummu Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin, Masita, Ngorah Ketut Ardiawan, and Meilida Eka Sari. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Ad, Agus Taruno, Yasir Arafat, and Muhammad Juliansyah. “Kinerja Guru Di SD Negeri Gugus 1 , Kecamatan Lubuk Besar , Kabupaten Bangka Tengah : Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru.” *Journal on Education* 06, no. 01 (2023): 2449–64.
- Barnawi, and Arifin. Mohammad. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Bintoro, and Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Diastuti, Meilisa. “Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan.” *Kinerja* 18, no. 2 (2021): 248–

52.

Elmi, Farida. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.

Enterprise, Jubilee. *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.

F.O., Ogbogu, and Sadamoro O.C. “Effect of Compensation Policy on Employee Performance in Ekiti State.” *British Journal of Management and Marketing Studies* 5, no. 2 (2022): 53–63.

Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Ban: Alfabeta, 2018.

Fakhriyyah, Ria. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi Di Sma Budi Mulia Ciledug Tangerang.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2019. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/488> 97.

Fitri, Agus Zaenul, and Nik Haryanti. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang: Madani Media, 2020.

Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang, 2021.

- Hartoyo, Nando, Susi Handayani, and Mohd Kurniawan DP. "Effect of Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT Remco Palembang)." *International Journal of Marketing & Human Resource Research* 4, no. 1 (2023): 17–24.
- Hasanah, and Helma Hidayati. "Penguasaan Keilmuan Dan Kompetensi Profesional Guru." *Profesi Kependidikan* 1, no. 2 (2022).
- Hery. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo, 2020.
- Ilayya, Yukha. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak." Universitas Islam Negeri Walisongo, 2020. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/15541>.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Lina, Roidah. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 3 (2020): 281–90.
- Maharani, Zakaria, and Muhammad Rasmi. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan*

Islam 10, no. 2 (2020): 165–73.

Marzuki, Agustina, Crystha Armereo, Pipit Fitri Rahayu, and Ndari Pangesti. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press, 2020.

Octavia, Shilphy Afiattresna. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Priadana, Sidik, and Denok Sunarsi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books, 2021.

Priyono, and Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

Purwatiningsih, Sarah Astiti, Achmad Sholihin, Agus Iwhan Araftian Zuhdi, and Asgami Putri. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pemalang: Tiga Cakrawala, 2022.

Santoso, Yussy, and Ronni R Masman. *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.

Sari, Sindi Yulia, Febria Sangkot, and Mutia Mawaddah Rohmah. “Penilaian Kinerja Guru.” *Jurnal Al Karim : Jurnal Pendidikan, Psikologi Dan Studi Islam* 8, no. 1 (2023): 82–91.

Sari, Tyas Wulan. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Di MAN 2 Kota Bekasi.”

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2020.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/51106>.

Satrianegara, Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Alauddin University Press, 2013.

Sinambela, Lijan Poltak, and Sarton Sinambela. *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo, 2019

Sitorus, Santa Lusianna, and Aviv Hidayat. “The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity.” *Journal of International Conference Proceedings* 6, no. 4 (2023): 12–24.

Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sina Baru, 2011.

Sugiarti, Endang. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Sukses Expamet Effect on The Work Environment and Compensation on Employee Performance in . PT . Expamet Success” 3, no. 2 (2020): 479–86.

Sujarweni, V Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Express, 2014.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo, 2014.

Suswati, Endang. *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative, 2022.

Zakaria, Nurman, Slamet Wahyudi, and Adi Setiawan. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru.” *Insight Management Journal* 3, no. 2 (2023): 160–73.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Penunjukkan Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : 1059/Un.10.3/13/DA.04/02/2023 Semarang, 24 Maret 2023
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Muh. Ahlis Ahwan, S. Hum., M. IP

Di Semarang

Assalaamu'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Sherly Neha Oktavia Ningrum

NIM : 1903036049

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTS Futuhiyyah Genuk

Dan menunjuk:

Pembimbing : **Muh. Ahlis Ahwan, S. Hum., M. IP**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Jurusan MPI



Dr. Ratujoji, M. Pd
NIP. 19770415 200701 1032

Tembusan:

- Dekan FITK (sebagai laporan)

Lampiran 2

Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN

Kepala Madrasah Tsanawiyah Futuhiyyah Kudu Kecamatan Genuk Kabupaten Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : Sherly Neha Oktavia Ningrum
Nim : 1903036049
Asal Universitas/Fakultas : UIN Walisongo/ FITK

Telah melaksanakan penelitian di MTs Futuhiyyah Kudu sehubungan dengan penulisan skripsi dengan judul pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Guru di MTs Futuhiyyah Kudu pada tanggal 02 dan 03 Januari 2023 dengan baik.

Surabaya, 23 April 2024
Kepala Madrasah

Drs. Rusdianto


Lampiran 3

Instrumen Angket Penelitian

Kompensasi dan Kinerja Guru

ANGKET PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS FUTUHIYYAH KUDU

Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bapak/ Ibu guru dimohon membaca dengan cermat setiap item pernyataan dan seluruh alternatif jawaban.
2. Bapak/ Ibu guru pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda checklist (√) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dihadapi

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/Ibu guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu					
2.	Bapak/Ibu guru menyusun program semester sesuai dengan mata pelajaran yang diampu					
3.	Bapak/Ibu guru menyusun program silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
4.	Bapak/Ibu guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan silabus					
5.	Bapak/ibu guru memotivasi murid pada awal kegiatan pembelaran dimulai					
6.	Bapak/ibu guru menyampaikan materi dengan baik dan jelas					
7.	Bapak/ibu guru memulai pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya					
8.	Bapak/ibu guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai					

	dengan materi yang diajarkan					
9.	Bapak/ibu guru memberikan kesempatan bertanya kepada peserta didik tentang materi yang belum dipahami					
10.	Bapak/ibu guru menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM					
11.	Bapak/ibu guru menggunakan tes tertulis, tes lisan dan tes praktik dalam menilai hasil belajar peserta didik					
12.	Bapak/ibu guru mengolah hasil belajar peserta didik dan mengadakan kegiatan pengayaan					
13.	Bapak/ibu guru mengadministrasikan setiap evaluasi pembelajaran siswa					

ANGKET KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/ibu guru menerima gaji secara rutin setiap bulan					

2.	Bapak/ibu guru menerima gaji sesuai dengan jabatan yang diampu					
3.	Bapak/ibu guru menerima bonus setiap bulan.					
4.	Insentif diberikan kepada bapak/ibu guru yang berprestasi.					
5.	Bapak/ibu guru mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan					
6.	Bapak/ibu guru mendapatkan tunjangan kerja dalam masa kerja					
7.	Bapak/ibu guru mendapatkan asuransi kesehatan seperti BPJS					
8.	Bapak/ibu guru mendapatkan izin cuti berbayar apabila ada keperluan penting					
9.	Bapak/ibu guru menerima bantuan sosial ketika dalam keadaan tertentu.					
10	Bapak/ibu guru mendapatkan tugas yang sesuai dengan jabatan yang diampu					
11	Bapak/ibu guru dapat mengatasi tantangan dalam mengajar.					

12	Bapak/ibu guru mendapatkan perasaan akan pencapaian yang diraih selama masa kerja.					
13	Bapak/ ibu guru menerima peluang untuk promosi peningkatan jabatan					
14	Bapak/ibu guru merasakan kenyamanan dalam bekerja selama masa kerja					
15	Bapak/ibu guru mendapatkan rekan kerja yang baik dan menyenangkan					
16	Bapak/ibu guru merasa kebijakan sekolah yang sehat					

Lampiran 4

Bukti Pengisian Angket

ANGKET PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS FUTUHIYYAH KUDU

Identitas Responden

Nama : Nurul Hakim, S.Kom
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 60an Ttk
Jabatan : Guru Ttk
Masa Kerja : 6 tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bapak/ Ibu guru dimohon membaca dengan cermat setiap item pernyataan dan seluruh alternatif jawaban.
2. Bapak/ Ibu guru pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dihadapi

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
N : Netral
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

ANGKET KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/ibu guru menerima gaji secara rutin setiap bulan	✓				
2.	Bapak/ibu guru menerima gaji sesuai dengan jabatan yang diampu	✓				
3.	Bapak/ibu guru menerima bonus setiap bulan.	✓				
4.	Insentif diberikan kepada bapak/ibu guru yang berprestasi.	✓				
5.	Bapak/ibu guru mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan	✓				
6.	Bapak/ibu guru mendapatkan tunjangan kerja dalam masa kerja	✓				
7.	Bapak/ibu guru mendapatkan asuransi kesehatan seperti BPJS	✓				
8.	Bapak/ibu guru mendapatkan izin cuti berbayar apabila ada keperluan penting	✓				
9.	Bapak/ibu guru menerima bantuan sosial ketika dalam keadaan tertentu.	✓				
10.	Bapak/ibu guru mendapatkan tugas yang sesuai dengan jabatan yang diampu	✓				
11.	Bapak/ibu guru dapat mengatasi tantangan dalam mengajar.	✓				
12.	Bapak/ibu guru mendapatkan perasaan akan pencapaian yang diraih selama masa kerja.	✓				
13.	Bapak/ibu guru menerima peluang untuk promosi peningkatan jabatan	✓				
14.	Bapak/ibu guru merasakan kenyamanan dalam bekerja selama masa kerja			✓		
15.	Bapak/ibu guru mendapatkan rekan kerja yang baik dan menyenangkan	✓				
16.	Bapak/ibu guru merasa kebijakan sekolah yang sehat			✓		

ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/Ibu guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu		✓			
2.	Bapak/Ibu guru menyusun program semester sesuai dengan mata pelajaran yang diampu		✓			
3.	Bapak/Ibu guru menyusun program silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku		✓			
4.	Bapak/Ibu guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan silabus	✓				
5.	Bapak/Ibu guru memotivasi murid pada awal kegiatan pembelajaran dimulai	✓				
6.	Bapak/Ibu guru menyampaikan materi dengan baik dan jelas	✓				
7.	Bapak/Ibu guru memulai pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya	✓				
8.	Bapak/Ibu guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan	✓				
9.	Bapak/Ibu guru memberikan kesempatan bertanya kepada peserta didik tentang materi yang belum dipahami			✓		
10.	Bapak/Ibu guru menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM	✓				
11.	Bapak/Ibu guru menggunakan tes tertulis, tes lisan dan tes praktik dalam menilai hasil belajar peserta didik	✓				
12.	Bapak/Ibu guru mengolah hasil belajar peserta didik dan mengadakan kegiatan pengayaan	✓				
13.	Bapak/Ibu guru mengadministrasikan setiap evaluasi pembelajaran siswa	✓				

Lampiran 5
Data Skor Angket
Kompensasi

R E S P	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 1 0	K 1 1	K 1 2	K 1 3	K 1 4	K 1 5	K 1 6
1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5
3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
7	5	3	3	2	4	3	5	2	3	4	3	3	2	3	3	2
8	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
9	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4
10	5	3	5	2	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4
11	5	3	4	2	3	4	5	5	3	3	3	2	3	4	3	3
12	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4
13	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	5
14	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3
15	5	5	3	2	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5
16	4	5	3	2	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4

Kinerja Guru

R ES P	K G 1	K G 2	K G 3	K G 4	K G 5	K G 6	K G 7	K G 8	K G 9	K G1 0	K G1 1	K G1 2	K G1 3
1	4	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3
6	3	3	4	5	3	3	2	2	3	3	2	2	4
7	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
8	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
9	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
11	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
13	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4
14	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3
15	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5
16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Lampiran 6
Data responden

No	Nama	Jenis kelamin	Jabatan	Masa Kerja
1	Drs. Rusgiyanto	Laki-laki	Kepala Madrasah	36 Tahun
2	H. Nur Said, S.H	Laki-laki	Wa. Kamad. Kurikulum	31 Tahun
3	H. Muslih, S.Ag	Laki-laki	Wa. Kamad Kesiswaan	24 Tahun
4	Sholihul Huda, S.Pd	Laki-laki	Ka. Tu	23 Tahun
5	K. Abdul Rouf	Laki-laki	Guru Bahasa Arab	36 Tahun
6	Siti Maslachatur, S.Pd	Perempuan	Guru Matematika	13 Tahun
7	Kukun Faudijah, S.Pd	Perempuan	Guru IPA	12 Tahun
8	KH. Ali Usman, S.Pd.I	Laki-laki	Guru Bahasa Arab	36 Tahun
9	Iva Maria Ulfah, S.Pd	Perempuan	Guru Bahasa Jawa	9 Tahun
10	Mat Fadlil, S.Pd.I	Laki-laki	Guru SKI	10 Tahun
11	Khaerul Anwar, S.Pd, M.Ag	Laki-laki	Guru Matematika	5 Tahun
12	Musyaropah, S.Pd	Perempuan	Guru Bahasa Indonesia	13 Tahun

1 3	Ali Mahsun, S.Pd	Laki-laki	Guru Fiqih	5 Tahun
1 4	Mubarokah, S.Pd	Perempu an	Guru Bahasa Indonesia	4 Tahun
1 5	Umi Zuhro', S.Pd.I	Perempu an	Guru Aqidah Akhlaq	8 Tahun
1 6	Rini Nurani, S.Pd	Perempu an	Guru Prakarya	4 Tahun
1 7	Nurul Hakim, S.Kom	Laki-laki	Guru TIK	6 Tahun

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sherly Neha Oktavia Ningrum
Tempat, Tanggal : Blora, 04 Oktober 2001
Lahir
Alamat : Desa Ngampon Kec, Jepon
Kab, Blora
No Hp : 083128817846
Email : sherlyneha@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Ngampon
2. SMP Negeri 2 Jatirogo
3. MA Plus Al Muhibbin
4. UIN Walisongo Semarang